

もっと全国の経営者仲間と 繋がろう！学び合おう！ 「2024中同協定時総会 in 宮城」 に向け、毎月、特別学習会を 開催中です！



来年7月は、全国から1300名が宮城に集結し「中小企業家同友会全国協議会第56回定時総会」を開催します。全国の仲間を迎えるにあたり、毎月、経営課題 / 同友会の運動をテーマに特別学習会を開催します。今回は4回目となり、「経営指針」をテーマに宮城同友会代表理事の玄地学氏に「社員と取り組む経営指針」～仲間を増やし、成長する同友会へ～をテーマに報告いただきました。当日の様子をお届けします

第4回「宮城同友会の経営指針の実践事例」

テーマ：「社員と取り組む経営指針」～仲間を増やし、成長する同友会へ～

報告者：東洋産業(株) 代表取締役 玄地学氏（宮城同友会 代表理事）

社員と取り組んでいますか？

全国で経営指針の実践運動を進めていますが、なかなか進まない現状があります。全国の会員企業にアンケートを取った結果、「社員と共に経営指針書を作っていない」「社員と一緒に作る風土が会社がない」「労使見解、企業変革支援プログラムの理解を深める場がない」「理念は作ったが方針計画への落とし込みが不十分」などの現状が浮かび上がってきました。

なぜ、社員と取り組めないのでしょうか？その理由の一つとして、社員と一緒に現状認識ができていないからだと考えています。社員と一緒にできないということは、社長の一人で一生懸命考える指針書ができあがります。会社のために考えているけれども、結果「社長のため」の経営指針書になっている現状があるのではないのでしょうか。

社員と共に現状認識をすり合わせする際に大切なことは、「必要な情報を与える」ことです。「情報」は売上金額や経費、クレーム内容など多岐にわたります。事前に検討資料を社員に渡すなど、検討するうえで材料をきちんと共有しなければ議論がかみ合いません。社員の声を聴くだけでなく、社員と膝を突き合わせて話し合い向き合うことが労使見解の出発点です。

経営指針を社内実践するための4つの仕組み

経営指針を社内実践するためには、4つの仕組みが必要です。「月次決算」「企業変革支援プログラムの実施」「自社の働く環境分析」「経営指針発表会の実施」です。

「企業変革支援プログラム」は「企業改善支援プログラム」ではありません。何とかして会社を変えたいという人はぜひ使ってください。いまの時代は企業の弱点を改善するだけでなく、変革するぐらいの意気込みがなければ会社はよくなりません。

これまで、企業変革支援プログラム（以下PG）STEP 1・2を活用し自社の課題抽出や、課題解決のプロセスなどを同友会で学んできました。今年より、STEP1とSTEP2が1冊になった、Ver 2として新たに生まれ変わりました。

①<エントリー自己診断>を実施し、②<変革項目優先順位シート>に進み、③優先順位を1～2項目決め、その1～2項目のカテゴリーに戻って、改めて『項目』『解説』『実践例』を確認します。そこから『気づき』『今後の取り組み』を記載する事で、1項目ではありますが課題抽出から問題解決までの具体的行動を示すという方法です。

昨年、弊社の関連会社で顧客先から出入り禁止になるぐらいの大きなクレームがありました。その出来事から入社1年目の社員は、プログラムシートの「今後の取り組み」の中に、今後クレームが発生した場合「原因」とその後の「対策」を記録し確認ができるようにすると書いてくれました。タイミングよく自社の課題を明確にしてくれ、来期の方針に結び付けることができました。

仲間を増やす同友会へ

宮城同友会は来年にむけて1200名を目標に増強に取り組んでいます。入会してもらっただけではなく、「企業変革支援プログラム Ver 2」を活用しエントリー自己診断を進める。やってもらうと必ず会社の課題がでできます。この課題解決を学べるのが同友会です。

また、業界内でも取り組んでみましょう。一社一社の会社が良くなることで、業界もよくなっていきます。同友会発展のためには、「同友会での企業活動を学ぶ場、自社の経営指針書や企業変革支援プログラムを持参し同友会で学ぼう」という動きが増強につながっています。Ver 2の活用も業界内では是非、ご活用頂きたいと思います。また、各支部でも大いに活用を検討しましょう。

このPG Ver 2が、『経営者と社員』を繋ぐ、コミュニケーションツールとして日常的に活用し、その先に『自社と経営指針、同友会』が繋がり、ひいては『地域づくり』の新たなステージへ促すものとして大いに期待しています。

【記録：同友会事務局 長江瞳】