

秋田県の人材を育てるために行動する社長会議の意見交換の概要

日時：平成31年3月26日(火) 16:00～17:00

場所：秋田キャッスルホテル 3階 放光の間

○ 意見交換・質疑応答（社長会議メンバーと塚越最高顧問との意見交換）

Q 年輪経営や、遠くをはかるといふ話はとても大事と思った。現在500名の社員規模になっているが、ここまで大きくしようと考えていたのか

A どのくらいの規模になるかは一切考えていない。毎年少しでも成長していくことが年輪経営。売上げ目標とか、数値目標はない。数字によるノルマ経営は社員にプレッシャーがかかる。

Q 良い会社になりたいが、なかなか儲からない、ライバル会社との競争や対策は。

A 儲ける、儲けないかは、また別の問題。粉末の寒天をつくる新しいビジネスがあり、全国に40社ほどあったが、徐々に倒産してしまっただけでなく、付加価値のつけ方は色々ある。多能工を育て自社ですべてを行う仕組みをつくるのも良い。

Q 昔から目標を持たなかったのか。

A 相当の昔、年商10億円になるまでは目標はあった。達成したら社員で温泉に行くなどの時期はあっても良いと思う。本当の社員のモチベーションは、健康維持に気遣うこと。



Q 地域との結びつきやコラボレーションは、雇用だけではなく、どのようにしていけば良いのか。

A 地域と密着する、地域に愛される会社になること。会社は世間に迷惑をかけてはいけない。

例えば、当社では通勤時に会社の敷地に入る時に右折すると後続車が渋滞してしまうので右折禁止にしている。他にも社員が飲みに行った店では、帰る時に、食器を揃え、ゴミを片付けやすいようにして店を出る。

また、当社の敷地から湧き出てくる地下水が評判となり、水汲みの行列ができたため、経費をかけて水汲み場を作ったりしている。このようなことで会社の尊敬の念が

高まってくる。

Q 組織的の中に人材育成を担当する部諸があるのか、それともトップの指示か。

A 人材育成は人事部が担当している。力を入れているのは新入社員教育で、「いい会社をつくりましょう」と「年輪経営」の書籍を読ませている。新入社員教育は、スキル教育ではなく、人間教育である。

Q 社長の交代で方針が変わるのは良くないと話していたが、事業継承はどのようにしたのか。

A 時代を捉えた手法は変えても良いが、社員を幸せにするとか、年輪経営、ファンづくりをすることなどは変えてはいけないと話している。

Q 人間教育について、当社でも行っているが、なかなか理解してもらえない。社員に植え付ける方法や受け止めてもらえる方法は。

A 御社を視察させていただいたが、素晴らしい理念を持っている。ただ、社員の働く環境に対策が必要な箇所が見受けられた。

トップがその対策をして理想に向かっていくことでモチベーションが上がっていくし、コミュニケーションを丁寧に行って仲間意識を育てていくことも必要と思う。

