

第2期 受講者からのご感想

こういった職場をつくりたい。今回のベンチマークツアーを通じて高い基準を持つ機会をいただきました。

リーダー自らが日進月歩で成長をし、人が育つ環境を整えていく。そのための具体的な手法を今回の講義を通じて学ぶことができました。

昨年に引き続いて参加をしました。今回のテーマが「支援型リーダーシップ」と「対話」ということで、昨年以上に人本経営を実践するための手法をより具体的に学ぶことができたと感じています。

また、ベンチマークツアーも今回は2回企画（四国、大阪）され、四国ツアーは日程の関係で残念ながら不参加となりましたが、大阪ツアーには参加をし、人本経営を高いレベルで実践されている会社を4社も視察することができました。

特に、ヘッズさんのベンチマークが印象に残っています。朝礼から参加をさせていただき、風土づくりのための朝礼の重要性を再認識することができました。

また、職場見学、あるいは社員の方との対話を通じて、みんながいきいきと働き、メンバーはもちろんのこと、ステークホルダーを大切にし、働く幸せが満ちている空気感を肌で感じることができました。

こういった職場をつくりたい。今回のベンチマークツアーを通じて高い基準を持つ機会をいただきました。

会社にはそれぞれ制度や仕組みがありますが、それを実際に現場で運用し、メンバーがやりがいと生きがいを持って働く風土をつくっていくのはリーダーの役割です。

リーダー自らが日進月歩で成長をし、人が育つ環境を整えていく。そのための具体的な手法を今回の講義を通じて学ぶことができました。

まずは真似ることからと思い、対話、習慣化など日々実践しているところです。

現実には上手くいかないことも多々ありますが、その情報を小林先生、安野先生をはじめ、共に受講した異業種のみなさんと共有できたこと、アドバイスをいただけたことも貴重な経験でした。

次回の講義もぜひ参加したいと思います。ありがとうございました。

(山陰パナソニック株式会社 益田電材営業所 所長 堤敏典 様)

素晴らしい会社経営をされている企業の事例、ベンチマークなどを通じて、まだまだ努力不足であると痛感した。

日々多忙で参加は難しいかもしれないけれど、学び、実践しなければ事業の発展はないので、多くの皆様にこのような講座に参加していただきたい。

私は、社員を幸せにしなくてはならないと常に思い実践してきたつもりだが、『人を大切にする経営実践講座』に参加させていただき、素晴らしい会社経営をされている企業の事例、ベンチマークなどを通じて、まだまだ努力不足であると痛感した。

近年、働き方改革が叫ばれるようになった。私達の年代では有給取得・残業手当など求めることがなかったので、働き方改革で取り組むことは第一に『生産性を上げることだ』と思っていた。しかし、ベンチマークで天彦産業㈱に訪問した際、週休2日制、リフレッシュ休暇、誕生日、メモリアル休暇などで多くを休みながら、経営数字は伸びていると聞き、驚嘆であったのと、社員の幸せを第一に考え、家族への手紙、奥様ボーナスなど実施されておられたのは衝撃であった。

弊社では有給取得は年間5日程度なので、来年3月までに毎月1日有給取得するよう指示した。今後、今回学んだ事例を再確認しながら、社員が理想とする会社とはどんな会社なのかを考え、改革していきたい。

私は年に数度ベンチマークに参加し、素晴らしい経営をされていると思っただけで、それを実践することはなかったが、この講座を通じて、何をいつまでにやるかを決め、実践していきたいと思うようになった。

当地では、先進企業視察などの機会は少なく、また6か月に及ぶ講座などはないように思う。

日々多忙で参加は難しいかもしれないけれど、学び、実践しなければ事業の発展はないので、多くの皆様にこのような講座に参加していただきたい。

(株式会社タイビック 代表取締役 岡崎純二様)

自分は社員の満足度を高める経営ができていますか？あらためて考える良い機会となりました。

職員はもちろんのこと、その家族を幸せにすることのできる経営者になれるよう、これからも勉強してまいります。

この度は「人を大切にする経営実践講座」にお誘いいただきありがとうございました。
大変勉強になりました。また、たくさんの気づきを得ることができ、深く感謝しています。

安野社長の経営理念の1番、「社員の幸せを追求し、人間性を高め、仕事を通じて社会に貢献する」の中にある「社員の幸せ」を、経営者は一番に考えなければならないとする想いに共感します。

「働き方改革」「人材不足」「人口減少、高齢化」等により様々な問題が発生し頭を悩ませることが多い昨今、自分は社員の満足度を高める経営ができていますか？あらためて考える良い機会となりました。

人材の確保が大変難しい、採用しても数年で離職する人が増え続ける中、選ばれる会社となるために経営者はどのような取り組みをすれば良いのか？ここ数年ずっと悩んでいました。

第1講の人本経営による「いい会社」のつくり方でご講演をいただいたシェアードバリュー・コーポレーション小林秀司社長の最初のお話の中で言われた、昭和は急成長が是とされた時代、平成は2度のバブルを経験し冷静化した時代、令和はかつて経験したことのない労働者・消費者の大量消滅が30年は続き右肩下がりの経済社会を前提にしていく時代という言葉は印象的です。

中小企業の求人倍率9.91倍で過去最高、新卒採用は絶望的な状況である中、何をすべきかについてたくさんのヒントをいただきました。

また、取り組みを始める前に、人間ドックのように社員の幸福意識の意識調査を実施する等、会社の健康状態の現状認識が大事であることも気づかされました。

特典で参加したビジネスプラン経営計画発表会では、「志を引き出す人財経営」と題し、人間力大学の天明茂の講演を聞かせていただきました。

人財経営とは1. 人間力を高め、2. 社会価値・経済価値・人生価値を同時に創造し、3. 心豊かな社会づくりに貢献する経営である。

社員の人間力を高めること、努力と運、社長の人徳、利他力、積み重ねた徳等、必要なことをとてわかりやすくお話していただきました。

徳について考えることなんて普段ありませんが、大事なのだと改めて思いました。

上手くいっている会社の経営者はなぜご先祖様を大切にするのか？についてのお話がありました。家系図を作ることで事業が発展する？そういえば、1年半前に亡くなった父が、一生懸命ご先祖のことを調べ、家系図を書いていたのを思い出しました。

私も父が書いて遺してくれた家系図を見て、頭に入れておこうと思います。

最後に安野社長より経営計画の発表がありました。職員の皆様へ説明する姿がやさしさにあふれていました。いただいた経営計画書、素晴らしいですね。大いに参考にさせていただき、弊社の経営に活かしていきたいと思えます。

お父様を早くに亡くされ、大変なご苦労があったのでしょうか。久しぶりに情熱あふれやさしさを感じる経営者に会えたような気がして、なんだか嬉しかったです。

私も、職員はもちろんのこと、その家族を幸せにすることのできる経営者になれるよう、これからも勉強してまいります。

今後ともご指導よろしく願いいたします。

(高橋建設株式会社 代表取締役 高橋宏聡 様)

自身の目で実際に見て感じられたことで、私が当初抱いていた疑念も払拭されました。

このセミナーは視察ツアーを含め、現実実践し結果を出している企業の話を中心に講義が構成されていたため、学ぶ側も眠くなることなく最後まで興味を持って話を聞くことができた。

第1講で小林先生から、「“業績軸”による拡大再生産の経営から“幸せ軸”へシフトし、人を幸福にしていきながら好業績をあげる経営を実践している企業が増えている」というお話がありました。

正直その時点では、「益田のような市場規模の小さい地域の中小企業では、考え方を実践できたとしても、業績の向上にまで繋げる事は難しいのではないか」という思いを感じていました。

しかし、四国ベンチマークツアーで視察した企業は、山陰と変わらない商圈・規模にもかかわらず、人本経営の実践、業績の両方で結果を出しており、何よりそこで働く社員の方の生き生きした雰囲気と人間力に驚かされました。

同時に、**自身の目で実際に見て感じられたことで、私が当初抱いていた疑念も払拭されました。**

私が講義全般を通して特に良かったと感じたのは、「**このセミナーは視察ツアーを含め、現実実践し結果を出している企業の話を中心に講義が構成されていたため、学ぶ側も眠くなることなく最後**

まで興味を持って話を聞くことができた」という点です。

ただ、安野先生も最後におっしゃっていましたが、講演やセミナーでいくら良い話を聞いても、時間の経過とともに日々の仕事に忙殺され、いつしかそのことを忘れていくものです。

ですから、セミナーの最後に発表させていただいたように、私が今回のセミナーで「まずは何かを実践し、形にしたい」ということにこだわったのは、セミナーの成果としてというよりも、「今後も忘れることなく取組んでいく礎にしたい」という思いが強かったからです。

私は、直接に人本経営を指揮する立場にはありませんが、総務担当として社員の満足度、幸福度を高めるための施策や企業風土を実現するべく、自社の環境整備には今後も積極的に取組んでいこうと思っています。

また、単純に他社のやりかたを真似ることで結果を求めるようなことはせず、自社の企業風土や置かれた状況の中で実現可能な事からこつこつ取組み、社員の幸福度を高める土台を少しずつ築いていくことが大事ではないかと思っています。

そして、そうした取組みを積み重ねていくことこそ、将来（何年後か何十年後かわかりませんが）自社の“人を大切にする経営”実現に繋がっていくのではないかと思います。

最後に、今回とてもいい雰囲気の中で講義を受けることができたこと、また貴重な経験ができましたことに感謝を申し上げます。

小林先生、安野先生、受講生の皆様ありがとうございました。

(N. T様)

どの回も講義内容が濃く、小林先生の講義で学び、グループワーク等を通じて体験し、ベンチマークを通じて実例を学び、自社を振り返って気づきを得る、という非常に貴重な体験をすることができました。

今回のベンチマークで得た気づきで自省をしつつ、私自身も含めた従業員の会社への貢献意欲を引き出し、また会社は従業員を大切にするという夢のような企業になれるよう努力していきたいと思っています。

いつもお世話になっております。この度は大変貴重なセミナーに参加させていただき誠にありがとうございました。

小林先生、安野社長様には、大変お世話になりました。

今回のように半年もの期間にわたって開催されるセミナーへの参加は初めてでしたので、欠席せずに参加できるだろうかと不安に思いながらの受講でした。

全6回の講義でしたが、一度も欠席することなく参加できて大変うれしく思います。

どの回も講義内容が濃く、小林先生の講義で学び、グループワーク等を通じて体験し、ベンチマークを通じて実例を学び、自社を振り返って気づきを得る、という非常に貴重な体験をすることができました。

また発表や発言をする機会を多くいただき、普段いかに発表する機会を持っていないかを実感させられました。

ベンチマークツアーでは、なかなか見ることが出来ない他社の経営の根幹に関する部分を間近で見学させていただき、私自身も学びながら「自社で人を大切にしている経営を運用するにはどうしたらいいだろう？」と、「人を大切にすることの大切さ」など多くのことを考えさせられました。

その中で、どの企業さんも楽に今の会社のカタチになったのではない、ということ強く感じました。

天彦産業の社長さんのお話で、「風土を作ってからでない、制度ばかり作っても会社がダメになってしまう」という言葉を聞いたとき、ギクっとしました。

「法律で決まったからこういう制度を作ろう」、「この認定を取るためにはこの制度が必要だからこの制度を導入しよう」というような動機で仕事をしている、もっと言えば、全然従業員のことを考えていないことに気付かされたからです。

だから従業員の考えと実態とがずれてしまうのだと気づきました。

そして社長さんは、「風土づくりで重要なのはボトムアップでの実施。トップダウンではダメ」ともおっしゃられていました。

まさしくダメな典型例に陥っていたのです。このことが私にとって大きな気づきでした。

また、「社員がこの会社の役に立っていると実感していること」、「社員がこの会社に必要とされていると実感していること」というのが会社のこだわりとおっしゃられていました。

そしてベンチマークした他の企業の従業員さんも、自発的な貢献意欲を強く感じました。

こうした貢献意欲のある風土の醸成のためにも、より良質なコミュニケーションが必要なのだと感じます。そして改めて、今回ベンチマークに行った企業のような風土づくりには、時間も努力も必要なのだと実感しました。

私の所属する部署は会社の経営を担っていく部署であります。その組織の中で、今回のベンチマー

クで得た気づきで自省をしつつ、私自身も含めた従業員の会社への貢献意欲を引き出し、また会社は従業員を大切にするという夢のような企業になれるよう努力していきたいと思います。

この度は本当に貴重な経験をさせていただきありがとうございました。
今後ともご指導のほどよろしく申し上げます。

(匿名希望)

もしも自分が経営者だったらと、考える機会になった。

見て聴いて、その場で体験出来る肌で感じるセミナーでした。

「人を大切に経営」の実践講座に参加することになり、第1講から第6講と長期間であること、さらに、「経営」という言葉があるので、不安を感じていました。
この会場に、代表取締役が居なくてはならないのではと思います、四国及び大阪のベンチマークツアーには、一緒に参加することが出来ました。
やはり、社長を中心に実践する必要があると感じた第1講でした。

■ 第1講では、社内での対話（本音）が少なく、人間関係のトラブルなどが自然に減少していくように、個別対応の強化をした方が良いと感じました。

■ 第2講では、四国の「いい会社」を視察し、弊社との違いを肌で感じました。視察した会社の社員の言動を見て、ギスギス・ピリピリ・イライラと言うものがなく、仕事をしているので、働きやすい会社だと感じました。

※学んだこと

- 1) 社長のリーダーシップだけでは乗り切れないので社員の協力が必要
- 2) 人を大切にするのは、人をあまやかすことではない
- 3) 本気で叱るのも必要だが、その人との関係性が出来てからの事になる
- 4) 強制的にでも対話が必要
- 5) 社員同士の話し合いも必要

■ 第3講では、オフサイトミーティングを体験しました。

4名1グループで、1人当たり15分間話をするのでしたが、『オフサイトミーティング＝お酒を飲まない会』と言うことでしたので、自分のことや、自分が考えていること語りながら、チームワー

クレベルを上げて行く方法として、仲間との関係性を良くする手段としては、実践したら良いと思いました。

■ 第4講では、自分を変えて行くための『間』をおくことが大切だと学びました。

具体的には、間（6秒）をおくことを習慣にしていくことで、感情に左右されない自分を作ることです。

経営計画書については、初めて見ました。まずは、厚さに驚きました。しかし、経営計画書は、社員と面談をする際、いつもでも持ち歩いて、説明が出来て、伝えるから、伝わるのではないかと思います。

薄くても会社に合ったものが作成出来たらと考えています。

■ 第5講では、大阪の「いい会社」を視察しました。『社員はイキイキ、社長はワクワク』と言った環境との事で、社員さんの働いている姿を見て、人との関係性を大切にすることが重要だと思いました。

※学んだこと

- 1) 会社の風土、会社の在り方を社員に伝えることが必要
- 2) 社員に関心を持って、個別対応することが必要
- 3) 会社で活用できる「クレド」が、取り入れたら良いかと思いました
- 4) 社員が言いやすい環境にするために、対話が必要
- 5) 社員が働きやすい環境を整える

■ 第6講では、関係の質を高めていくことが重要だと思いました。人に関心をもって接することにより、良い方向に進んでいくと考えます。会社は、「関係の質」を高めるために、社員を支援する方向として、オフサイトミーティングや個人面談等を勤務時間内に行い、これを継続していくことが必要と考えます。

★「人を大切にする経営」の実践講座について

① 気付いたことや深く学んだこと

- ・ 人に関心を持つこと。
- ・ 相手に伝えるではなく、伝わるようにすること。

② 特に印象に残ったこと

- ・ 関係の質を高めることの重要性。
- ・ 対話しやすい環境。
- ・ 傾聴の重要性。
- ・ 会社の未来像と社員未来像。

③ 今後活用できると思ったこと

- ・ 本社社員のオフサイトミーティング（2019年11月実施）。
- ・ 経営計画書の作成活用。

④ 決意したこと

- ・ 先ずは自分が変わること。
- ・ やってみる、やってみせる。
- ・ 相手の立場になって優先順位を考えて行動する。

⑤ これから行動しようと思ったこと

- ・ 傾聴力を高める。
- ・ 間（6秒）をおく。
- ・ 相手に合わす。
- ・ 雑談の回数を増やす。

⑥ これまでに参加した講座やセミナーとの違い

- ・ 自分磨きだけのセミナーでなかったこと。
- ・ もしも自分が経営者だったらと、考える機会になった。
- ・ 見て聴いて、その場で体験出来る肌で感じるセミナーでした。

⑦（来年以降、）講座への参加を迷われている方へのメッセージ

- ・ 社長と社員の2名で、参加した方が良かったと思います。
理由は、その場で社長と意見のマッチングや、すり合わせが出来ることです。
- ・ 複数社員の協力者が必要だと思いました。
社長と他の社員の2名で、継続的に参加した方が良かったと思います。

■ 安野さまへ

この度は、いろいろとお世話になりました。長期間の講義を受講して、先ず自分自身の言動には気をつけようと思います。これを機会に、良い方向に進んで行こうと考えています。

「いい会社」の視察することで、弊社との格差を感じています。レベルアップするのは簡単ではないと思いますが、長期間の講義と同じで、長期間で良い方向に進むよう考えて行きたいと思います。これからも、いろいろあると思いますが、今後ともよろしく願います。

(K.N 様)

人本経営は、着手の仕方がいろいろな方向から可能であり、ちょっとしたことから取り組めるものでした。

「人を大切にする」という普遍の目標があり、ぶれることがないため、継続しやすいものだと思います。

率直な感想としましては、会社における業務は、日々同じことの繰り返しで、いつしか、「何かを改善する」という意識が希薄になっていたと思います。

この度の実践講座では、漠然とではありますが、そこで働いている「人を大切にする」をテーマとして会社の経営や改善をしていくことが、弊社に大きな力を発揮できるのではないかと考えられるようになりました。

まず小さなことでも構わないので、行動してみたいと思っています。

個人として

- ・社内環境の改善。(整理・整頓)
- ・各従業員に対し週1回の承認を試みる。

会社として

- ・トップダウンによるやらされている意識を自らがやっている意識への転換を目指す。
- ・有給消化率を数字に表してみる。その上で有給消化率の向上を目指す。

そして、人本経営は、すぐすぐに達成できるものではなく、日々新しい問題にぶち当たるものだと教えて頂きました。

何をもって完成という形がないため、継続の必要性和良いものへ容易に変更する意識をもって、弊社の風土を作って行きたいと思います。

いろいろな経営セミナーに参加して来ましたが、形として実践することがなかなかできないでいました。しかし、人本経営は、着手の仕方がいろいろな方向から可能であり、ちょっとしたことから取り組めるものでした。

また「人を大切にする」という普遍の目標があり、ぶれることがないため、継続しやすいものだと思います。

T.T 様 (測量設計業)

目先の仕事も大事ですが、先を見据えた行動を心掛けたいと改めて思った講座でした。

特に印象に残っているのが、四国と大阪への見学ツアーです。
様々な会社の事例や雰囲気を感じられたことは、普段の生活の中では体験できないことなので、参加してよかったです。

各社長に共通していることとして、勉強家で熱量が高く、社外への発信が上手な印象を受けました。自分の意見、考えをはっきりと述べることはマイナスに作用することもあります。正しいことを発信、行動することこそが人を集める魅力になっているのではないかなと思いました。

また、社員といっても同じ人間で、悪い人もいれば良い人もいる、真面目な人もいれば不真面目な人もいるということで、発信することで同じ価値観を持つ人が集まったり、優秀な人が集まる仕組みができ、さらなる会社の発展に結びつく良い流れができるのではないかなと思いました。

つくづく思うのは、仕事とは「人」ですべてが決まるということです。

会社はその「人」で成り立つわけですので、すこしでも価値観が合う、優秀な人（頭の良いとかでなく人として）に出会えるように、経営者としてレベルを上げないといけないなと強く思いました。

良い流れや強い組織を作るのが経営者の仕事ですので、目先の仕事も大事ですが、先を見据えた行動を心掛けたいと改めて思った講座でした。

H.M 様（土木設計業）

少しずつではありますが、社内で人を大切にする経営に向けた取り組みができたことは、大きな成果であったと思います。

昨年度に引き続き2回目の参加となりました。

昨年度は、人本経営とは何か？分からないままの参加で、実際にアクションを起こせずに終わってしまいました。

今年度は受講にあたり、必ず行動を起こすと決意して受講しました。

結果として、少しずつではありますが、社内で人を大切にする経営に向けた取り組みができたことは、大きな成果であったと思います。

人本経営については、直ぐに成し得られるものではなく、長年の積み重ねの上に達成できるものだと思います。日々、人本に基づいて考え、行動することが肝要です。

また、社内外に同じ志を持った同志を多く作ることが大切であると学びました。本講座で同じ志を持った他社の皆様方と、貴重な時間を過ごし、共に学べる機会をいただけたことに感謝致します。

最後に、本講座の企画を頂きました安野様、そして学びを頂きました小林先生に、深く感謝申し上げます。

(匿名希望)

我が社も理念や行動指針を、一人ひとりが更にしっかりと自分の中に落とし込み、全員で共有できるように、社内研修等で取り組んでいきたいと思いをします。

講座を通して、本当に多くの学びや気づきをいただきました。特に感じたのが、経営理念を基に、仕事の目的やビジョンを明確にし、それを共有することの重要性です。

実際にベンチマークで、人本経営を実践されている会社を見学させていただきましたが、どの会社も、目的やビジョンの共有化がしっかりとできており、社員がとても明るく前向きに仕事に取り組んでいる姿が印象的でした。

我が社も理念や行動指針を、一人ひとりが更にしっかりと自分の中に落とし込み、全員で共有できるように、社内研修等で取り組んでいきたいと思いをします。

社長は日頃から「自分の役割は社員を幸せにすること」と言われています。それを実現し、一人ひとりの社員が主役となって、明るく前向きに働ける環境を創るために、講座での学びを活かしていきます。

小林先生、安野先生、本当にありがとうございました。

T.N 様 (自動車教習所)

目指すべき会社の方向性を知ったことは私の今後に大きな影響になったと思っています。

毎回の出席は難しかったものの、昨年度に引き続き2期参加させて頂き有難うございました。

四国及び大阪への企業視察ツアーは、特に印象に残っています。

他社を見学するだけでなく、社長をはじめ社員のお話を聞く機会はまずありません。

会社に関わるみんなの幸せの為の社風は会社ごとに違っているものの、共通する幸せ軸はどの会社にも有り、その軸は必ず会社に返ってきているんだと感じる事が出来ました。

昨年度と併せ、私は3回も視察ツアーに参加させて頂いたことは大きかったと思います。

この講座で得たものをすぐにアウトプットする事は難しいかと思いますが、目指すべき会社の方向性を知ったことは私の今後に大きな影響になったと思っています。

小林先生、安野社長に感謝致します。ありがとうございました。

R.Y 様（建築設計業）