

「自立喜働の時代 ！」
(じりつきどうのじだい)

竹崎 一雄

21世紀の日本で勝ち残る経営

- 「人間尊重の経営」が競争力の決め手(経営者)
- 「働きがい」が競争力の決め手(社員)
- 「自立した経営」が競争力の決め手(仕事の中身)
- 「長期的視野に立った経営理念の堅持」が競争力の決め手(経営者)

「人間尊重の経営」が自立喜働の決め手

- 社員を一人ひとりの人間として尊重する
- 人間の特性を理解する
- 動機・情熱がすべて
いかに、「働きがい」を「生きがい」までに昇華
できるかが決め手

「人間尊重の経営」が自立喜働の決め手

社員を一人ひとりの人間として尊重する

- 個人、個人の個性を活かす経営、一人ひとりの才能を組み合わせる経営
- 長所を伸ばす経営、自分が成長した結果、会社も成長する
- 人が中心になる経営、自分や家族の幸せの為に喜働する

「人間尊重の経営」が自立喜働の決め手

人間の特性を理解する

- 好きな事、楽しい事は喜働できる

- 誉められると喜働できる

- 存在を認められると喜働できる

好きな人、愛する人の為なら喜働できる

「人間尊重の経営」が自立喜働の決め手

動機・情熱がすべて

- やる気、情熱がすべて、上司や会社の為でなく、チーム、同僚、顧客、家族、友人、自分の為
- すべて任せる、自由に、自分らしさ、自分なりの成功、を自己責任で目指す
- 自己実現の為に喜働する、自分の夢の為に人生の一部の時間を投資する

「働きがい」が自立喜働の決め手

「働きがいのある会社」

- 社員が会社、経営者、管理者を信頼し、自分の仕事や役割に誇りを持って、ともに働いている仲間との連帯感が持てる会社
- 信頼と誇りと連帯感が決め手

「働きがい」が自立喜働の決め手

「信頼と誇りと連帯感」を実感できる組織

- 歴史、文化の共有化(過去)
- 目標の共有化(未来)
- 事実の共有化(現在)
- 結果の共有化(現在)

「喜怒哀楽」の共有化が決め手

「働きがい」が自立喜働の決め手

歴史、文化の共有化

- 会社の成り立ち、成長の記録の共有化
- 会社の価値観、倫理観、理念の共有化
- 経営責任者との直接の出会い、人間性を実感する

「働きがい」が自立喜働の決め手

目標の共有化

- 会社の中長期目標の共有
- 会社の短期目標と社員の個人目標のすり合わせ
- 社員の成長と会社の成長のベクトルを合わせる

「働きがい」が自立喜働の決め手

事実の共有化

- 市場データ、分析結果、解釈の共有化
- 財務内容の共有化(情報開示)
- 品質問題、改良計画、開発計画の共有化

毎日、毎週、毎月、三月毎、半年毎、毎年

「働きがい」が自立喜働の決め手

結果の共有化

- 勝因分析、敗因分析結果の共有化
- 喜びの共有化
- 悲しみの共有化

「自立した経営」が自立喜働の決め手

独自の経営スタイルの確立が決めて

- 社員の自立
- 商品、販売の自立
- 財務の自立

自立した個の力を結集し、最強の組織を創る

「自立した経営」が自立喜働の決め手

社員の自立：雇われない生き方を目指す

- 自立した社員は、「チームのために」「自分で考え」「自発的に行動する」、経験知、職業上の知識は個人に属する
- 一人ひとりがやりがいを感じて、生き生きと働く
- 独立事業者のように、売上、経費、利益管理を自分で行う

「自立した経営」が自立喜働の決め手

商品、販売の自立

- 差別化された、独自商品、ブランドを開発、育成
- 他人に任せず、独自の販売方法を開発
- 市場動向や競合他社に振り回されず、独自の目標設定を実施

「自立した経営」が自立喜働の決め手

財務の自立

- 自立した経営の基礎は「利益」
- 収益性の向上が決め手
- 固定費率を抑える

「長期的視野に立った経営理念の堅持」が 自立喜働の決め手

- 会社・事業の存在意義が決め手
- 経営理念の徹底と堅持が決め手
- 長期的視野・継続が決め手

「長期的視野に立った経営理念の堅持」が

自立喜働の決め手

会社・事業の存在意義が決め手

- 何に貢献するのか？
- 社会的に役に立っているか？
- 長期的に意味があるか？

「長期的視野に立った経営理念の堅持」が 自立喜働の決め手

経営理念の徹底と堅持が決め手

- 仕事以前に理念を徹底する(人を選ぶ)
- 理念の実践を評価する
- 理念の継続を重視する

「長期的視野に立った経営理念の堅持」が
自立喜働の決め手

長期的視野・継続が決め手

- **長期的視野が大事**
- **継続が力**
- **働きがいの源**

「自立喜働の時代！」

- 「社員第一、顧客第二」主義、社員満足の最大化
- 仕事を面白くする、社員一人ひとりの工夫で、楽しさ、働く喜びを増やす、「社員放任」主義
- 「企業一家」主義、社員とその家族を、会社という大家族の一員とすることで、人間関係を強固なものにする、仕事と家庭の程好い関係を目指す

「24時間公私混同！」