



特集

第17期 経営指針作成セミナー発表会

経営指針の実践でお客様・社員・地域の幸せをめざそう

2012年度 第1回 中同協社員教育委員会

社員の自主性を発揮できる企業づくりを考え合う

2012年度 第1回 中同協経営労働委員会

経営指針・社員教育・共同求人との取り組みが強靱な企業をつくる

経営指針の実践で お客様・社員・地域の幸せをめざそう

8月25日、愉海亭みやじまに於いて、「第17期経営指針作成セミナー」の発表会が開かれ、受講生と半年間かかわってきた修了生が参加し、総勢30名で行われました。

2月から始まった今期の経営指針作成セミナーでは、「誰のため・何のためを問いかけ合い、経営者の経営姿勢の確立と真の全社一丸体制をつくること」「しっかりと現状認識を行い、事業領域を明確にしていくこと」「理念・方針・計画まで整合性のとれた経営指針書の作成すること」を目指してきました。

開会后、受講生一人ひとりが自分と会社と向き合って自問自答を繰り返しながら作成した経営指針書を半年間の思いを込めて発表。6名が修了しました。

修了証書が授与された後、中村経営指針委員長が「今日からが本当のスタートです。これから実践する上でいろいろなことがあるでしょう。修了生には業績アップの義務があります。指針の仲間として、大いに悩みや夢を語り合い、山形の未来をつくるためにみんなががんばりましょう」とエールを送りました。



(修了された皆さまより届いた感想文)

納得のいく経営指針書を作成

(株)たかき 代表取締役 高木 康典

この度は、第17期経営指針セミナーを受講させて頂き誠にありがとうございました。

受講前の自分は目の前の数字ばかり気にして、社員の幸せや会社の将来のことなど考えられない状態で、ただ売上と利益だけを追いかける毎日でした。兄から引き継ぎ、社長に就任してから1年が過ぎたころ、どうゆう会社にしたいのか？なんでこの仕事をしているのか？この様な疑問をいつも考えていました。その時私は自分が納得できる、柱となる信念や思いが欲しいと思いながら仕事をしており、そんな時に指針セミナーの案内を頂き、すぐに申し込みさせて頂きました。

第1講目の日に、会社は誰のものか？皆は何の為に仕事をしているのか？この質問をされた時、経営の根本的な事を理解していない事に気付かされました。それから2か月ほど、そ

ういった課題についてずっと考え続けて、第3講目位の時には、以前の私とは違う、少しだけ前向きな自分に変っていたのをよく思い出します。セミナーが終わり、会社の方向性、存在意義、社員の幸せ等について、少しだけ理解できたような気がしております。

お陰様でとても納得のいく経営理念を経営指針書をつくることができました。毎年の見直しを行い、更に良い指針書を作成し今後の経営に活かして参ります。

今回の指針セミナーでは、先生方や先輩方に大切なことを沢山教えて頂き、本当にありがとうございました。

これからは、今回作成した経営指針書、経営理念のもと、社員が楽しく働ける職場をつくり、お客様に愛される店になる為、しっかりと取組んで参ります。

必要とされる企業をめざしたい

齊加商店 代表 齊加 義三

この度はお陰様で約半年の第17期経営指針作成セミナーを修了させて頂きました。

振り返ると、あっと言う間ですが、思い返せば第1講では雪が降りしきる中始まり、期待と不安の中、自社及び自分自身と深く向き合う覚悟が出来ました。16年間、会社を継続してきたのに、明確な回答が出来ない自分に葛藤し、正直な所その後はかなり悩みました。当然“思い”を込めて日々経営している

のですが“形”として表す難しさを痛感しました。それからは毎日考え、答えを出しては壊しを繰り返し、又、修了生の諸先輩方、講師の先生方に助言を頂きながら一歩ずつ前進出来たかと思えます。

その結果、最終的には自分が誇れる経営理念、方針等を成文化する事が出来ました。自社を顧みて、先を見据えビジョンを描き、課題を明確にして成長して行く基礎を作るという、内容

の濃い期間を過ごす事ができ幸せに思います。又、本セミナーにて、共に歩んだ同期の仲間に出会えたことに感謝しております。今後も、お互い切磋琢磨しながら成長して行ける良き同志であると思えます。

指針の成文化は始めの一步であり、これからの活動が重要だという事も理解しております。今後は、今回作成した指針書

経営とはハッキリさせること

今年で24年になりますが、四十半ばに病に倒れ、左半身が動かなくなっていました。『これからどうしよう。何をすればいいのか？』『経営とは何だろう？』と、いろいろ考えながら職場に復帰しました。思う様に出来ない自分が腹立たしく、また社員がやらなくとも自分一人でもやると言う考えだったので、社員に頼ることが出来ずにいました。経営の本質とは？何の為、誰の為に経営しているのか？働いているのか？悩んでいる時に中小企業家同友会を紹介され、経営指針セミナーと出会い、何か掴めるのではと参加しました。

指針とは『理念・方針・計画』の3つの構成で成り立っている事を学びました。まだ経営理念にわくわく感が感じられません。働き甲斐をこれで持てるのか？社員が同じ価値観を持てるのか、自分の押し付けではないのか、まだ不安です。が、方針・計

一步変わった自分がある

父の後を受け継いで、無我夢中で仕事をしてきた3年間。何のために仕事をしているのか？と日々悶々と悩んでいた時、同友会に入会しました。同友会では親身に相談にのって頂きました。皆様、苦勞をしつつもこんなに芯がつよく、優しく、輝いていると心が惹かれました。自分も変わりたい！会社も活気ある職場にしたい！と決意し、セミナーを受講しました。

初日の発表の際、私が一番避けて通っていた問題、でもこれを乗り越えないと変わらないという所をズバリ指摘され、自分自身の甘さと悔しさが溢れ出ましたが、先輩方が真剣に向き合ってくれて、私に意見してくれるのが本当に有難いでした。

経営理念に科学性・社会性・人間性がある事、社長と経営者は違う。社員と社長の役割。決算書、資金繰りの仕方。知りたかった事ばかりでした。がやはり理念がしっかりしていないと前に進めません。受講中は何度も何度も原点に戻ったり、反れたり何回も頭が思考停止状態になりました。でも仲間との勉強会や宿題の期限がある事で、期限中に問題を終わらせなくては行けないという訓練もできたと思います。明らかに半

を活かすべく社内に浸透させ、社員と共に実践して行くことで、社会、お取引先様、従業員から、より必要とされる企業を目指して日々邁進して参ります。今後も“学び”の姿勢を大切にしていきたいと思えます。最後に、本セミナーにて温かく見守り、多大なるご指導、ご支援を頂きました、委員会、修了生、講師、事務局の皆様には厚く御礼を申し上げます。

㈱東北テレネット 代表取締役 長瀬 洋一

画を一つ一つ成文化する事によって社員全員が明確になり全社一丸体制の企業づくりにつながると思えます。又、常に環境の変化をつかみ早めの対応で軌道修正をしていかなくてはなりません。今までの行き当たりの経営ではなく指針書をもとに計画的な明確な全社一丸体制で組織経営を目指します。

労使見解は頭で分かっている、腹の底から納得いくにはもっと理解し行動に移さなくてはなりません。自分自身からもっと社員を信頼し、尊敬される経営者として逃げず、甘えず、責任を果たしていきます。

中村委員長はじめ、諸先輩の皆様、同期の皆様、今回の『第17期経営指針セミナー』に参加させて頂きありがとうございます。経営とは『ハッキリさせること』、地域社会に誇れる企業を目指します。

㈱ナコン 代表取締役 武田 由香理



年前の自分と1歩ですが変わったと思えます。

経営者として一人の人間として、一生懸命取組み、一人ではできない事も支えあって取組めばどんな事でも乗り越えられる事を体験できました。そして自信がつき、経営って奥が深く大変だけどやりがいがある事で、自分自身の運命を受け入れた瞬間でもありました。社員が物心両面で幸せになり、地域が豊かになって、なくてはならない会社になりたいと思えます。

社員の自主性を発揮できる 企業づくりを考え合う

8月24日から25日にかけて「2012年度第1回中同協社員教育委員会」が、東京で開催され、28同友会と中同協から57名が参加。山形同友会からは、社員共育委員長の阿部和人氏が参加しました。阿部委員長の報告を紹介します。



田宮印刷(株) 常務取締役営業部門統轄 阿部和人

このたびの全体テーマは「自主性」でした。中でも2日目の講義、都留文科大学の田中教授の「希望をつなぐ学力～中小企業の社員教育への期待～」というタイトルの講演が非常に興味深い内容でした。

内容は、現在の70歳代から10歳代までの教育の変遷を見ながらどのように教育課題と学習指導要領が変わっていったかを説明して頂き、OECD(経済協力開発機構)の学力の国際的標準化と日本の学力を照らし合わせ、日本の学力が「受験学力」になっている事を問題とし浮き彫りにされたところが印象的でした。

この事を踏まえ、ゆとり教育で育った新入社員を明らかにジェネレーションギャップがある上司がどのようにして育てていくかという課題に対し、ゆとり教育世代への教育のポイントは「受け入れ」と「明確な指示」とおっしゃっており、社員教育の手法的側面も感じられたが、人間関係の根幹に通ずる内容であり納得できました。

また「学力をめぐる3つの領域」という概念があり、

- ・物語知(先の見通しを考える力)
- ・経験知(具体的な場面で使える力)
- ・分析知(分析する力)



この3点が相互に作用することで学力は伸びるとおっしゃっていました。

特に企業内では「物語知」が重要で、理念、ビジョン、中長期計画は社員の学力アップに有効に働き、また個人の物語知と重なり合えば更に学力は伸びていくとの事でした。

講演のまとめは、社員に「企業内の意思決定に参加している」という感覚(気持ち)を持たせることが重要で、その感覚を得た社員は今回の全体テーマである「自主性」が生まれ育つとおっしゃっていました。

大会中2回行ったグループ討論ではそれぞれ「社員が自主性を発揮できる企業をどう作るか」「自主的に社員が学ぶ企業をどう作るか」のテーマで討議した。

「自主性とは何か」から討論が始まり、それぞれの企業の取組み、問題点などを出し合い、「組織の大きさに合わせた社員教育の仕組みが必要」「同友会の情報交換のほかに同業者との情報交換が有効」「自主性は理念、ビジョンが具体的に社員に見えてこそ生まれるのではないか」「社員の自主性を摘んでいるのは経営者ではないか」など活発な討議がなされ、様々な意見を聞くことができ、有意義かつ自社の人材育成を再考する機会となりました。

グループ討論の大きなテーマは「自主性」でしたが、社員の自主性を育てるため(それに限らずだが)「企業変革支援プログラム1・2」が有効だということを強く感じました。

自社の立ち位置を明確にし、問題を課題化し、課題解決に向けて変革を推進する一連の流れが網羅されている事に改めて気付きました。

自社経営にも活かしていきたいと感じました。

経営指針・社員教育・共同求人取り組みが 強靱な企業をつくる

8月31日～9月1日に東京で開かれた第1回中同協経営労働委員会には、21同友会と中同協から52名が参加しました。山形同友会からは、安藤昌則代表理事と菊池幸生経営指針委員会副委員長が出席しました。報告が届きましたので、ご紹介します。



(株)アドクリン 代表取締役 安藤昌則

2012年度の委員会体制や「企業変革支援プログラムの普及の取り組みについての確認後、大野栄一中同協経営労働委員長が、経営指針成文化運動の調査結果とこの間の委員かでの議論から『経営指針成文化(実践)運動のあるべき姿とは』のテーマで、問題提起を行いました。

その中で、小さな三角形(理念・方針・計画)も会社規模によつての成文化もありではないかとの話が印象的でした。また、せっかく経営指針を作成しても実践されていない問題が出され、全国的な問題になっていた。指針成文化に参加したら、1年で達成感を味わえるものでなければならぬし、毎年更新するものでなければならぬとうことでした。

二日目は、「経営指針実践へ向けた三位一体の活動」と題して、

大阪同友会の木村顕治氏 (株)マルキチ・代表取締役が実践を報告し、三位一体(経営指針・共同求人・社員教育)の企業づくりについて学び合いました。

二日間通して心に残ったことは、下記のとおりです。

- ・理念・方針・計画(小さな三角でもありではないか?)経営規模により異なる
- ・一人親方の指針作成?社員がいない立場でセミナーに参加しても大変だ。
- ・基本的に社員を雇用していること(同友会の基本は社員と共に=労使見解)
- ・経営指針、社員教育そして共同求人を回すことで強靱な21世紀型企業が作れると確信が持てた。

(株)菊池技建 代表取締役 菊池幸生



大野経営労働委員長より「経営指針書を作成しても実践して成果を出している人が少ない」という問題が提起されました。今年の目標をやり切らなければ、5年先の目標は達成できない。今年一年どれだけ達成できるかがポイントで、実践と継続が弱いのは社長の気持ちというのが印象的だった。

参加している方々は三位一体に取り組んでいる方が多く、非常に実践力のある方のみだった。経営指針→新卒採用→社員教育(三位一体)という流れができていく。マニュアルとルールが進み、社内整備が一気に加速して行くようでした。新卒は即戦力には決してならないが、今いる社員にはすごい刺激とになっていくようで、その新卒が3～5年後に経営の基盤を支え

ているのが現状であるといった内容の方が多く、大いに勉強になったと実感した。

まとめとしては、下記の4点です。

- ①新卒がすぐには目が開かないのは仕組みがないからで、仕組みとして入社前から備えていくこと。
- ②三位一体にはまずは、経営指針が最低条件。これがないと進まない。
- ③そして、共同求人です。経営者は新卒雇用を必要としないため、参加企業が少ないという現状がありますが、広島事例では、共同求人はあくまで求人であり、雇用ではない。募集を続けて、いい成功例の会社を企業訪問するといった対策を打ち上げ、毎年100社以上の共同求人を行っているようである。
- ④山形ではこれから取り組むことが山積みであるが、社員教育まで一貫性の流れがうまくいくと経営基盤を安定したものに作り上げることができるだろうという可能性を実感しました。そこで、重要視するところに労使見解の熟読と理解が求められている。

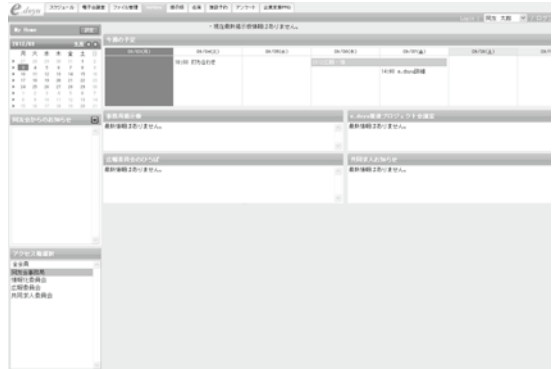
e.doyuのお知らせ

10月中旬に「e.doyu」が新しくなります！

例会の出欠の返答や各種お知らせにお使いいただいている組織活動支援システム「e.doyu」が、10月中旬に新しいシステムに生まれ変わります。

現在、機材の劣化や機能低下に伴い、時間がかかるなどの問題がでておりますが、それも解消されます。画面構成も分かりやすく、スケジュール・掲示板・アンケートなどの基本機能も強化され、使いやすくなりリニューアルされています。

新しい「e.doyu」は、お使いいただいているIDとパスワードでログインできます。ご活用よろしくお願ひ致します。



(注意) 新しい「e.doyu」にログインする際、改めてIDとパスワードの入力が必要になります。「ID」と「パスワード」をパソコンに記憶してご使用している方は、前もって「ID」と「パスワード」のひかえをご準備ください。

第3回 人を生かす経営全国交流会 in愛知

中同協(経営労働・社員教育・共同求人・障害者問題)4委員会合同企画

「希望創造」の時代、 人が輝く企業づくりを

～経営者の覚悟と実践～



日時 2012年**11月15日(木)**・**11月16日(金)**
13:00開会(受付12:00～) ～12:30閉会

会場 **名古屋国際会議場** 〒456-0036 名古屋市熱田区熱田西町1番1号 TEL023-633-3313
地下鉄名城線「西高蔵駅」または名港線「日比野駅」下車 徒歩5分

参加費 **14,000円(宿泊費別)**【1日目のみ「全体会・分科会懇親会」9,000円】

スケジュール	11月15日(木) 1日目	12:00	13:00	14:15	14:45	18:30	19:00	20:30終了
		受付	全体会・問題提起	移動	分科会	移動	懇親会	
	11月16日(金) 2日目	9:00	11:00	12:00	12:30閉会			
		全体会・座長報告・記念講演	グループ討論	まとめ・アピール採択				

「第3回人を生かす経営全国交流会」に関する問い合わせや参加申込は、山形同友会事務局までお願いします。

10月支部例会案内

どちらの支部例会にも参加できます。詳細は、e.doyuまたはHPをご覧ください。

置賜支部

強い企業をつくるためのABC

～今のお客様と商品で何年、食べていただけますか？～

- 講師：(有)奥山経営センター
代表取締役・税理士 奥山享氏
- 日 時：10月18日(木)18:00～
- 場 所：伝国の社
(米沢市丸の内1-2-1 TEL0238-26-8000)

2012年度置賜支部スローガンは、「時代の変化に対応できる強い企業をつくろう」です。大きく変化している今、強い企業するために学びあう第二弾の例会です。

9月に引き続き、10月も奥山享税理士を講師に迎え、商品やお客様の基本的分析を学び、自社の現状認識を行い、立ち位置を明確にし、時代に対応した戦略を学び、これからの飯の種を考え合います。お誘い合わせの上、ご参加ください。

庄内支部

社員教育は求人活動から始まる

- 報告者：(株)エム・エス・アイ
専務取締役 佐藤一夫氏
- 日 時：10月22日(月)18:30～
- 場 所：鶴岡市総合保健福祉センター「にこふる」
(鶴岡市泉町5-30 TEL0235-25-2731)

「人が確保できなければ会社の発展はない」「時間はかかるが、教育すれば会社の風土に染まってくれる」と、創業時から新卒採用に力をいれてきました。採用活動では、企業訪問・企業説明会に参加した学生にしっかりと会社の理念や価値観を伝えてから入社試験をするようにしています。入社後は社内研修・外部研修を経て各部署に配属され、OJTを中心とした教育で成長し、会社の大きな力となって活躍しています。庄内支部10月例会では佐藤専務の実践報告から求人活動から始まる人材育成の取り組みを学び合います。お誘い合わせの上、ご参加ください。

山形支部

市場縮小の中 挑み続ける仕事づくり、人づくり

- 報告者：(有)コーセーライン
代表取締役 小関秀夫氏
- 日 時：10月25日(木)18:30～
- 場 所：山形テルサ 3F リハーサル室
(山形市双葉町1-2-3 TEL023-646-6677)

2005年に独立し、トラック3台と3人でスタート。仙台・山形間の食品の運送に絞った戦略が功を奏し、仕事は徐々に拡大。しかし、人の問題でいつも悩んでいました。そんな時、同友会の経営指針作成セミナーを勧められ受講。「何のために経営をするのか」「社員の幸せとはなにか」を問われながら会社の方向性を明確にした経営指針書を作成。それをもとに、定期的に会議を開き、社員に会社の理念・方針・戦略・計画を伝えて4年、幹部社員が成長し、会社が変わっていきました。「経営指針を作成し、まず自分が変わった。会社の存続・発展のためには、仕事をつくる戦略と人づくりの両方が必要」と語る小関社長の実践報告をもとに、選ばれる企業になるためには何をすべきかを考え合います。

さくらんぼ支部

“全社一丸”で、倒産危機を乗り越える ～明るく・仲良く・楽しくの社風が企業発展のカギ～

- 報告者：(有)東根給食センター
代表取締役 及川忠幸氏
- 日 時：10月26日(金)18:30～
- 場 所：東根市民体育館 2F 研修室
(東根市東根乙1119-1 TEL0237-42-2311)

S49年に、父が調理師免許を持っていたことで、工業団地が出来ることを機会に弁当屋を開業。及川氏は公務員を辞め、創業と同時に入社しました。経済成長と共に食数も増え、順調に業績が伸びていたH9年の初冬、食の事故で、新聞にも大きく報道され、倒産の危機に直面。その危機を全社一丸で乗り越え、お客様の信頼を回復しました。

及川氏はH7年に入会しましたが、数年はスリーピング状態。ある例会で、「何のために経営しているのか」との問いかけに応えられませんでした。社員の幸せのためにはと思いながらも、社員の定着も悪く荒れている状態でした。家業から企業経営へと考えを変え同友会の学びもどんどん取り入れてきました。「社風が企業発展のカギ」と語る、さくらんぼ支部の及川支部長の報告です。

寒河江支部

遅出しジャンケンでは勝てない

～経営理念の進化と新しい仕事づくり～

- 報告者：(株)花泉
代表取締役 大泉拓也氏
- 日 時：10月30日(火)19:00～
- 場 所：ハートフルセンター
(寒河江市中央2-2-1 TEL0237-83-3225)

今年5月に社長に就任した大泉氏。修行から戻り店長として入社した10年前とは、経営課題が大きく変わりました。

全国的に価格競争が厳しくなり、異業種からの参入で業界の構造も大きく変化。「これまで培ってきた経営理念だけがいいのか」と検証し、更なる経営理念の進化で「まんべんなく支持」から「ここにしかないもの」と発想を変え、市場が小さいといわれる分野での新しい仕事づくりに挑戦しています。

今年の2月、東京で開かれた全日本花卉(かき)装飾技術選抜選手権で、最高賞の内閣総理大臣賞を受賞。2006年に続く2度目の最高賞受賞は、32回を数える大会で初めてです。

「独自性がキーワード」と語る大泉社長の報告です。ご期待ください！

第6回理事会報告

■日時:2012年9月12日(水)18:30~20:40 ■会場:同友会事務局 ■議長:越前屋理事

■出席:青柳(和)、阿部(秀)、伊藤(尚)、越前屋、川合、斎藤、佐藤(一)、松田、安藤、若木、及川、島貴、委任伏、土屋、後藤、佐藤(松)事務局、伊藤、矢作(15名) ゲスト:宮城同友会・鍋島代表理事、一戸事務局次長

議長を越前屋理事がつとめ下記の議事を進めました。

松田代表理事が開会挨拶で次のように述べました。「山形同友会は第2次中期ビジョンを掲げ、今年は1年目の年です。そのビジョンに則り、活動を進めていきましょう」

■報告事項

◎中同協関連

- 1)中同協第1回常任幹事会、中同協組織問題交流会について、松田代表理事が、衆議院選挙候補者への要望書提出、愛媛同友会の活動などを報告しました。
- 2)中同協社員教育委員会(8/24~25)について、阿部理事が報告。2013年に社員教育活動全国研修会が秋田で開催されることが決定。2015年に山形同友会で開催を立候補していることを確認。2日目の記念講演 講師の田中昌弥教授の講演から、全体テーマが「自主性」で、「教育」の原点を学び深める内容だった。10代~70代の教育の変遷から、ゆとり教育で育った世代の教育のポイントとして、「受け入れ」と「明確な指示」と強調。また、「企業変革支援プログラム1.2」が有効性について報告しました。
- 3)中同協経営労働委員会について、安藤代表理事が報告。

経営規模に合わせた「理念・方針・計画」の小さな三角が必要。経営指針、社員教育、共同求人を出すことで強靱な21世紀型企業が作れると確信できたと報告しました。

◎委員会関連

- 4)社員共育委員会より、阿部理事が幹部社員研修第1講(9/5)について報告。30社76名と参加者が多く、7~8名の10グループの討論となった。SWOT、クロス分析で業績アップのため自社の現状認識を深め課題を掴むことが到達点だったが、次の第2講まで課題を持って取り組んだ成果からスタートします。

◎支部活動関連

- 5)山形支部(青柳支部長)
8月に小グループリーダー会議を開き、悩みや各自がいろいろなアイディを持っていくことを聞いた。幹事会で、グループリーダーの役割、幹事の役割も明確にし、サポート体制をとることを決め、支部長声明として伝え、行動に移していく。社員例会は参加者が多く中味の濃い会となっている。増強は、小グループ活動と幹事のリストアップで取り組んでいく。
- 6)さくらんぼ支部(及川支部長)
寒河江・さくらんぼ支部9月合同例会で会員増強につなげていく。増強の動きは鈍いが「1グループで1名の入会者」を目標に取り組んでいる。
- 7)置賜支部(島貴支部長)
9、10月例会は「強い会社づくり」を学ぶ内容である。他団体まわりをし、参加呼びかけをしている。
- ◎事務局関係
8)新しく、井上真紀子さんが採用され、9月12日から勤務となります。

■合同企業説明会の参加依頼の件

宮城同友会より、鍋島代表理事、一戸事務局次長に出席していただき、共同求人の重要性と10月29日に開催される合同企業説明会の参加依頼がありました。「今までと同じやり方をしていては、企業は伸びていかない。共同求人は、経営指針の実践そのものです。中小企業は人が命。新しい仕事を作っていくためにも共同求人をやっていくこと。」「地域で若者を育てていく役割を担っているのが中小企業。地域に若い人を残していく運動と一緒に取り組んでいきましょう。」とお話されました。

新会員紹介

◎加藤 賢氏

カトウ美創 代表
業種 塗装工事全般、
住宅リフォーム関連工事
置賜支部

◎佐竹 秀文氏

ブルデンシャル生命㈱ライフプランナー
業種 生命保険販売
山形支部

◎池野 寿登氏

㈱シエスタ 代表取締役
業種 ネットカフェ
さくらんぼ支部

入局挨拶

井上真紀子



このたび、事務局で働かせていただくことになりました。井上真紀子と申します。小学生の娘が二人おりますが、子供達にも手がかからなくなり、今回、同友会事務局にお世話になる事になりました。一日も早く仕事に慣れ、会員のみなさま方より刺激を受けながら、私自身も成長していきたいと思っております。どうぞよろしくお願い致します。

同友やまがた10月号 (2012年10月1日発行/通巻235号)

From Editor

★娘たちと片づけ方をしていたら古いアルバムが出てきました。子どもたちが2歳から5歳ぐらいで、写した場所もどんな状況だったかも昨日のこのように懐かしく思い出されます。「こんなに小さかったんだね」「手がかかった?」「歩き始めたのは何歳頃だった?」と一歳半になる子どもの成長にかかわるようになった娘が、自分たちがどんなふうで育てられたか興味津津の様子。★赤ちゃんの力は不思議です。特別教えたわけでもないのに寝返り、はいはい、立ちそして歩き始める。自分の名前や言葉もまるで吸い取り紙のように吸収していきます。食べる様子も実に面白い。スプーンを使うことは難しそうで、

ちょっと行儀は悪いのですが、初めは手づかみです。自分の手で感触を確認しているようです。★子どもの成長力は無限大に感じます。以前、大田亮先生の講演で「人は歩きたくなったから歩くようになった」と聞いたことがあります。好奇心が原動力になり、育てるといっても育つと言ったほうがあっているかもしれません。大人は子どもに親として成長させてもらっています。★たくさんの育児書がありますが、固定観念にこだわらず、好奇心を摘んでしまわないようにと思います。大人でもまだ、発揮していない隠れた力があるかもしれません。何歳になっても挑戦し続けたいものです。(由)



“知り合い、学び合い、援け合い”
山形県中小企業家同友会

〒990-2461 山形市南館三丁目26-26 スタジオ・アヴァン 102号
TEL(023)645-5500 FAX(023)645-5583
URL:<http://yamagata.doyu.jp/> E-mail:info@yamagata-doyu.jp