

「職場の基礎代謝」改善ファシリテーター養成講座  
受講レポート

2022年3月23日

< LCG 特別 Ver 「職場の基礎代謝」改善ファシリテーター養成講座受講レポート >

講座日付	2022年03月23日(水)09時00分~12時00分(西岡社長特別編)
お名前	
企業・団体名	
部署・役職	代表

Q1：女性活躍～働き方改革～SDGS への【新たな発見】や【再度の認識】を記載して下さい。

A1：

トイレを男女別にするとところから始まり、一緒に組織で上がっていき、力を貸してほしいと依頼して、権限移譲をして、カンガルー出勤が始まり…、と、息をもつかせぬ展開で圧倒されました。一生懸命取り組んだ結果、気が付けばSDGsの取り組みになっていた、というのは、SDGsゴール5の「ジェンダー平等を実現」するための一番の近道であるように感じました。

日本で、女性活躍が進まないのは、出産・育児と仕事の両立だけでも大変なのに、+会社で重要なポストを担って輝いているロールモデルとなる女性が少ないからだとも言われています。

西岡社長が、女性の意見をよく聴いて、承認する流れをつくったことで、成功体験の積み重ねができ、結果、ロールモデルとなる方が増えて、女性が活躍して会社が変わっていく。そのお手本のような展開でした。

また、東海三県は、外国人が多い地域で、(私が三重県在住なのでよくわかります。)、BBQ問題はよく聞く話ですが、その異文化の溝さえも超えてしまったことに感動を覚えました。低価格の住宅を提供することで、外国人だけでなく、日本人の親の自己肯定感を上げて、子どもさえも救ってしまう。自社の課題を解決して、地域、社会の課題も解決する、まさにSDGsの取り組みになっていることに、感銘を受けました。

Q2：中小企業は経営者の考え次第への【新たな発見】や【再度の認識】を記載して下さい。

A2：

印象に残っている言葉がたくさんあります。

- 一人称から二人称へ。「個」だけではなく、段階的に上がっていき。
- 仲良しこよしの組織にはしない。視座を高めて。等々。

自分の上司が誰かわからないという問題解決のために組織図を作ったというのも、納得できる順番でした。こんな会社にしよう！と合意形成をして、それを社長がコミットしていく。組織をまとめ、生産性を上げていくのは、容易ではないけれど、北極星を見て、みんなで歩いて行こうというのは、社員さんもやる気が出るだろうな、と西岡社長の話を聴きながら思いました。

TA交流分析をされて、ご自分の特性を理解して、自分と反対の特性を持った寺田さんを相談

相手にしたのは、意外でもあり、納得でもある事例でした。

社会課題は行政だけではなく、民間がやっていくことが大事。→本当にそう思います。

社員が満足していないのに、お客が満足するわけがない。→まさにそう思います。

中小企業は経営者の考え次第というのは、会社がよくなるのも悪くなるのも社長次第。

だからこそ、脱自前！を掲げて、パートナーシップで地域の課題も解決しているところが、見事としか言いようのない展開でした。

Q 3：西岡社長 & 三承工業のみなさまへのメッセージ／特別講座全体への感想・気づきなど

A 3：西岡社長 & 三承工業のみなさまへ

◆西岡社長の生きざまともいえる 10 年間で疑似体験させていただいた気がします。社長の、くじけそうになりながらも諦めない、前に進んでいく様子は、圧巻でした。「助けてくれへん?」、と寺田さんに助けを求めたあたりから、社長自身が変わっていかれたのがよくわかりました。信頼できる社員さん、ご家族、地域の皆さまと共に、これからもお元気でご活躍ください。

◆社員の皆さまが、楽しく生きがいを持って仕事をされている様子を、西岡社長のお話しや動画で拝見しました。笑顔がはじけていました。2012 年の風土改革から、今日にいたるまでのトライ & エラーの中でも、自ら資格試験を受け、キャリアを自分で創っていった経緯は、もっと全国に広げていただきたいと思いました。頑張る先に、生きがいがあるんだ、みんな幸せになれる方法があるんだよ、その価値があるんだよ、と、エールを送っていただいた気がします。貴重な歴史とこれからの未来をみせていただきありがとうございました。

<LCG 特別 Ver「職場の基礎代謝」改善ファシリテーター養成講座受講レポート>

講座日付	2022年03月23日(水)09時00分~12時00分(西岡社長特別編)
お名前	
企業・団体名	
部署・役職	代表者

Q1：女性活躍～働き方改革～SDGSへの【新たな発見】や【再度の認識】を記載して下さい。

A1：

超ブラック企業であった組織を、変えたいと思って風土改革を行うときに、TA分析をして自分と同じようなタイプではなく、NPが高い方女性の方に力を貸してほしいと伝えたと、その女性がかじけそうになったときもきちんとバックアップしていくことで、その女性が少しずつ周りの女性たちを巻き込んでいろいろな改革を進めることができた。

日本の人口構成でも女性の方が多のに、会社という組織では男性社会がまだ多く残っているが、女性の方の感性や創造性は男性よりも優れていると思うので、女性が本当に活躍できる会社は組織として強いと思います。

働き方改革についても、女性にとって働きやすい職場は、障害を持った方や高齢の方にとっても働きやすい職場になるので、その面でも、女性がきちんといろいろな形で活躍出来ている組織は働き方改革も進んでいくと感じた。

そして、「女性活躍」「働き方改革」と進んでいって、次に社員さんたちに「働きがい」のある組織になるために、会社の「不」を解消していき、自立型社員が育ち、その方たちはそのまま社会の「不」の解消も考えるようになり、それがSDGSにもつながっている。

Q2：中小企業は経営者の考え次第への【新たな発見】や【再度の認識】を記載して下さい。

A2：

本当に、中小企業は経営者の考え次第で大きく変わるのだと痛感しました。

西岡社長が企業してからの12年間、「利益を上げろ、売上をあげろ」と会社を自分の所有物だと思っていたときは、社員からも家族からも「幸せではない」と伝えられてしまった

それがきっかけで、色々なセミナーに参加してみて、北風と太陽の話やコンクリートのような土壌には、いくら種をまいても良いものは育たないと感じて風土改革に乗り出したが、いろいろなことでなかなかうまく進まない。その時に、他の誰かのせいにしていたが、病気なども経験して、悪いのは自分のせいと思えるようになったことや、他の方に「助けてほしい」と伝えられるようになり、自分だけではなく、周りを信頼して、ハシゴを外さずにきめたことを任せることが出来るかが本当にポイントになると思いました。

Q3：西岡社長&三承工業のみなさまへのメッセージ／特別講座全体への感想・気づきなど

A3：

短い時間の中で、本当に貴重なお話を頂きました。おそらく組織として変化していった中で成功した部分の陰でいろいろな困難や失敗したこともあるとは思いますが、でも、途中であきらめて辞めてしまうとここまで変わらないと思いました。

本当に西岡社長および社員の方達の強い思いをお聞きできました。

途中で見せていただいたビデオの中の社員さん達が生き生きとしていて、またそれがお客様にも伝わり、また協力会社の方達も生き生きしているように感じました。

また機会があればお話しをお聞かせいただければ幸いです。ありがとうございました。

—

—

<LCG 特別 Ver「職場の基礎代謝」改善ファシリテーター養成講座受講レポート>

講座日付	2022年03月23日(水)09時00分~12時00分(西岡社長特別編)
お名前	
企業・団体名	
部署・役職	個人事業主

Q1：女性活躍～働き方改革～SDGSへの【新たな発見】や【再度の認識】を記載して下さい。

A1：寺田さんを中心に取り組み始めても中々浸透しない中で、諦めずに策を練って「チーム夢子」や「働くママプロジェクトの発足」と数々の企画を見事に起動に乗せた経緯は並々ならぬご苦労があったかと思います。それでも少しずつ成功体験の積み重ねにより、一人称から二人称へ変えていき、男女共同参画、子育て支援へと社内のみならず県の認定事業にまで幅広く活動されていかれた西岡社長のお話しにただただ圧倒されるばかりでした。そのみに終わらず、働き方改革についても仕組みに関する問題点を取り上げ、少しずつでも変革された実績は想像を超えました。更には一級建築士の試験前には休日を取らせて皆で応援する体制は中々他社では聞いたことがありません。また、個人ドメインを作る等の専門性を持たせて当事者意識を高めた取り組みも自己肯定感が上がるような大変素晴らしい仕組みだと思いました。現在はSDGsの取り組みを行いながら、社会的少数者へ住宅提供を展開されているお話しも社会課題に即した内容で興味深かったです。全体を通して感動しかないのですが、一つ一つに意味がある活動をされていらっしゃる事例が今後の私をよりポジティブにしていだけるような内容で、これらの事例を世の中の企業をより良くするための参考にさせていただきたいと思います。

Q2：中小企業は経営者の考え方次第への【新たな発見】や【再度の認識】を記載して下さい。

A2：西岡社長自らが内省されて気付きを得られた時から、トイレ掃除を素手で رفتり、ありがとう朝礼も実施して3~4年頑張ったが不平不満や反発があり、風土改革失敗に終わったとのことでしたが、大病を患いながらもそれでも諦めず、終わらずに改革しようとする経営者としてのあるべき姿を魅せられました。北風と太陽を例えに色々気付かれたという中で、経営者が変わっていく姿を社員は見過ごすこともなく、ついには協力するまでに行動変容していく社員は経営者の影響力そのものだと思います。西岡社長の人徳もあるかと思いますが、経営者の考え方次第で会社は良くも悪くもなるのだと改めて認識しました。

Q3：西岡社長&三承工業のみなさまへのメッセージ/特別講座全体への感想・気づきなど

A3：西岡社長曰く、ハラスメントの総合商社だったという状況を脱却し、約9年かけて変革されていく状況を直接お聞きする機会は大変有意義な時間でした。内容もただただ圧倒されるばかりで成功体験が凝縮されていた大きなストーリーを聞かせていただきました。西岡社長のお話しも大変分かりやすく、パウポの資料や動画もとても印象に残る内容でした。これまで西岡社長や社員の方々諦めずにコツコツと長い時間を掛けてきたからこそ築き上げられた組織

風土だと最後には納得しました。まさに働きやすさ、働きがい、生きやすさの模範となる会社であり、今後も世のため人のために貢献されていかれる会社だと確信します。本当にありがとうございました。

-----

<LCG 特別 Ver「職場の基礎代謝」改善ファシリテーター養成講座受講レポート>

講座日付	2022年03月23日(水)09時00分~12時00分(西岡社長特別編)
お名前	
企業・団体名	
部署・役職	代表

Q1：女性活躍～働き方改革～SDGS への【新たな発見】や【再度の認識】を記載して下さい。

A1：西岡社長が「社長の器以上の会社にはならない」と思い悩んだ中で、色々な勉強をされてきたと思います。その中でTA分析を行い、自分と異なるNPの高い寺田さんを信じて委ねることが出来たことが大きいと感じました。

一般的には自分と異なるタイプを信じるのは難しいのではないのでしょうか。寺田さんを信じたこと、思うように組織が変わらない中で退職したいと申し出た寺田さんを支えたこと、その信頼関係が、女性活躍の会社組織改革へとつながっていったのだと思いました。

Q2：中小企業は経営者の考え次第への【新たな発見】や【再度の認識】を記載して下さい。

A2：西岡社長は、経営者として一定規模の会社となり、ブラック企業でありながらも、不自由な日々の中で、ある日、自分の人生を振り返って「面白くない人生」だと感じたとおっしゃっていました。やはり人間は自分だけでは幸せにはなれず、周りの方々の幸せがあって充実するのではないのでしょうか。

中小企業の経営者は、社員のパフォーマンスが低い、社員の向上心がない等、様々な人に対する悩みを持っています。でも、西岡社長のお話をお聞きして、まだまだ取り組む事は沢山あり、また、会社を良くしようと思う覚悟が足りていないような気もしました。

正解はないけれども、その覚悟をもってトライアンドエラーで取り組んでいけば会社は変わっていくのだと思いました。

Q3：西岡社長&三承工業のみなさまへのメッセージ/特別講座全体への感想・気づきなど

A3：貴重なお話をありがとうございました。動画では皆様の笑顔が本当に印象的で、これまでの苦労や失敗を乗り越えたからこそその輝きを感じました。

人(お客様)は、三承工業の皆様の、その屈託のない笑顔に魅かれ、また会いたくなる。三承工業様は、そんな場所(会社)であり存在なのだと思います。

ありがとうございました。



<LCG 特別 Ver「職場の基礎代謝」改善ファシリテーター養成講座受講レポート>

講座日付	2022年03月23日(水)09時00分~12時00分(西岡社長特別編)
お名前	
企業・団体名	
部署・役職	

Q1：女性活躍～働き方改革～SDGSへの【新たな発見】や【再度の認識】を記載して下さい。

A1：社長自身がTA交流分析を行い、自分や社員がどのようなタイプなのか分析し自分と逆の特性をもつ社員に権限移譲し組織開発に取り入れた過程が、なかなか行える発想ではないと思いました。組織開発のために様々な試行錯誤を繰り返し尽力された成果なのだと思います。心理検査の有効的な活用方法が新たな発見でした。

また、西岡社長が「自分は“ええやん”の声がいいだけ」と笑ってお話されておりましたが、それこそが寺田さんの保有している能力を発揮していくエネルギーとしてとても重要な役割を持っていたと感じました。今までの風土から変化することに反発する社員もおられる中、寺田さんが苦戦されたことも沢山あると思います。その時に西岡社長から良い声で「ええやん」と承認されることで自己肯定感を保て、合意形成を維持できたのではないかと感じました。

Q2：中小企業は経営者の考え次第への【新たな発見】や【再度の認識】を記載して下さい。

A2：社内風土を一番感じているのは社長自身であると考えます。問題点は見えているものの、そのまま放置してしまうことで職場の代謝が改善せず不の悪循環が大きくなり変化することが困難になると思います。西岡社長は改革のためにあらゆる方法を試し、負の循環から脱し脱自前・個人ドメインを進めていくことで雪だるま式に組織活性から行政では行き届かない地域社会の問題解決まで貢献されました。問題点に向けて一歩踏み出す行動と諦めないであらゆる方法をやってみる行動力が組織開発には大切であると再認識しました。

Q3：西岡社長&三承工業のみなさまへのメッセージ/特別講座全体への感想・気づきなど

A3：私の父親も、定年まで建設業界で社長をしておりました。自己解決志向が強く、自分の仕事を部下におろすことがうまくいかず、自分についてきてくれる人とだけ一緒に仕事をしていたように見えました。頭がカチカチで、変化に反発し人に任せることを嫌っていた父はコンクリートに何重もの鉄筋を埋め込んだような考え方の人でした。次々に退職してしまう社員に対し、父親も西岡社長のように悩んだかもしれません。でも、自分の正しさは変えられなかったのだと思います。西岡社長自身が自ら変化を受け入れるきっかけから、その後の組織や地域・環境と広範囲にわたり活性化していく体験を伺い、社長としての成功の分岐点について気づきを得ました。職人氣質のパーソナリティーを持つ方々の仕事へのポリシーは素晴らしくその方向性だけ少し変えることができれば組織も大きく変容できる可能性は高いと考えました。貴重な体験を聞かせていただきありがとうございました。

<LCG 特別 Ver「職場の基礎代謝」改善ファシリテーター養成講座受講レポート>

講座日付	2022年03月23日(水)09時00分~12時00分(西岡社長特別編)
お名前	
企業・団体名	
部署・役職	所長

Q1：女性活躍～働き方改革～SDGS への【新たな発見】や【再度の認識】を記載して下さい。

A1：

西岡社長が、会社を変えようとコミットし、2012年から諦めずに取り組み続けられたで、プラスのサイクルがだんだん大きくなりながら、回り続けていることがわかりました。

パート社員さんに力を貸してほしいと依頼をし、フォローをしていくことで、パート社員がさんが他の女性社員を巻き込み、個人からチームで活動し、改革に取り組みされたことがわかりました。

女性が活躍できる職場になるように、様々な仕組みを導入することが、働き方改革に繋がり、同時に職場の「不」も解消され続けていると思います。そして、続けることで、会社の「不」の解消から社会の「不」を解消するためには、また、持続可能な未来のために何ができるかという視点で社会課題をビジネスで解決することを組織で取り組まれていることに感銘を受けました。

Q2：中小企業は経営者の考え次第への【新たな発見】や【再度の認識】を記載して下さい。

A2：

「個人ではなく、組織として、良くなっていく」

認知・承認・権限移譲」し、提案を受け入れる。

共通体験、共通言葉、共通認識などの共有すること。

このようなことを行うことで、成功体験を重ね、社内から社外へ、市、県、国への取組と、社員さんがステップアップされていることが感銘を受けました。

Q3：西岡社長&三承工業のみなさまへのメッセージ/特別講座全体への感想・気づきなど

A3：

今回は、お話をさせていただき、ありがとうございました。西岡社長のお話は、想いがあるので、とてもわかりやすく、たくさんの気づきを得ることができました。ありがとうございました。ちょうど、今、子育て中の女性社員が遅刻が多くて、他の社員からクレームがきているという相談がありました。時間有給の導入などを提案し、子育て中の女性社員が働きやすくなるように取り組んでいきませんかとお話いたしました。

お話を伺っていなければ、このようなお話はできなかったと思います。

ありがとうございました。

<LCG 特別 Ver「職場の基礎代謝」改善ファシリテーター養成講座受講レポート>

講座日付	2022年03月23日(水)09時00分~12時00分(西岡社長特別編)
お名前	
企業・団体名	
部署・役職	代表

Q1：女性活躍～働き方改革～SDGSへの【新たな発見】や【再度の認識】を記載して下さい。

A1：チーム夢子や働くママプロジェクト、SDGsの取り組みなど一つの取り組みが素晴らしく圧倒されました。特に印象に残ったのが「認知、承認、権限移譲」をおこなって小さな成功体験を積み重ねて「一人称から二人称に変わり自分だけでなく会社をよくしていこう」という点です。この視点が生まれたからこそ利他の行動が自然と取れるようになり結果として自分、自社、地域、日本、世界と関わる取り組みができるようになったんだと理解しました。

Q2：中小企業は経営者の考え次第への【新たな発見】や【再度の認識】を記載して下さい。

A2：他人は自分を映す鏡であるという言葉がありますが、経営者にとって会社の風土は自分を映す鏡であるのだと改めて認識をしました。経営者こそ自責で考え行動すること、他人を信じて任せ力を発揮してもらうことなど発見が多かったです。

Q3：西岡社長&三承工業のみなさまへのメッセージ/特別講座全体への感想・気づきなど

A3：9年間にわたる変革とみなさんの苦勞、今の素晴らしい状況などお話しをお聞きできてとても有意義で自分の気持ちも熱くなりました。これからもみなさんが様々な人や地域と一緒に夢や取り組みを成し遂げていくことが見えるようでした。私自身もそのような活動をしていきたいと気づかせてくれる時間でした。ありがとうございました。

—

<LCG 特別 Ver「職場の基礎代謝」改善ファシリテーター養成講座受講レポート>

講座日付	2022年03月23日(水)09時00分~12時00分(西岡社長特別編)
お名前	
企業・団体名	
部署・役職	

Q1：女性活躍～働き方改革～SDGSへの【新たな発見】や【再度の認識】を記載して下さい。

A1：

西岡社長が、女性パート社員を社内の女性活躍推進者に登用すると決断し、信じ切って任せるところに、深く感銘を受けました。西岡社長の強い意志が感じられましたし、事をなすにはこのような信頼関係が大きく作用するのだということを、改めて学ばせていただきました。また、様々な取り組みのネーミング(カンガルー出勤等)を社員に任せ、自分たちで作り上げた制度として、心を込められるようにしてあるのが、素晴らしいと思います。

Q2：中小企業は経営者の考え方次第への【新たな発見】や【再度の認識】を記載して下さい。

A2：

「中小企業は経営者の考え方次第」で大きく変わるということを実践され、成功したのが三承工業株式会社様です。社長が考え方を換え、目指すところを明確にして「やり遂げる」という信念を持つ。そして、社員を信じるという一貫した姿勢が大きな繁栄をもたらしているのだと感じました。経営者の考え方次第で「いつからでも、どこからでも変わる」ということを悩んでいる経営者の方々へ伝えていきたいと思います。

Q3：西岡社長&三承工業のみなさまへのメッセージ/特別講座全体への感想・気づきなど

A3：西岡社長様

この度は、大変素晴らしいお話を聞かせていただき、誠にありがとうございました。お話を聞きながら、9年間で成し遂げられてきた様々な取り組みの熱意・勢いが伝わってきて、圧倒されたというのが実感です。きっと、西岡社長の想いは今回だけでは収まっていないと思いますので、ぜひまたお話をお聞きしたいと思います。

三承工業株式会社のみなさまへ

この度、みなさまの様々な取り組みに対する動画を拝見し、素敵な笑顔で生き生きと活動されている姿に感銘を受けました。通常業務をこなしながら様々な制度導入に取り組み、成功させる秘訣をお伺いしたいなと思いました。

<LCG 特別 Ver「職場の基礎代謝」改善ファシリテーター養成講座受講レポート>

講座日付	2022年03月23日(水)09時00分~12時00分(西岡社長特別編)
お名前	
企業・団体名	
部署・役職	代表

Q1：女性活躍～働き方改革～SDGS への【新たな発見】や【再度の認識】を記載して下さい。

A1： 社長からは情熱と行動力を感じました。あれから、三承工業様のHPをみました。私だったら、ノー残業デーをする前に、業務の棚卸しとか、効率化とか、IT化とかを取り入れてからだと思いますが、そうすると、なかなか進まない。走りながら考えるもありだと思いました。わずか、10年足らずで、一気に、女性活躍は凄いです。仰るように、社長のコミットメントが一番大事だと思いました。

・早速、今、私が関わっている女性活躍推進支援企業に、三承工業様のHPを紹介しました。中小企業様にとって、同じような取り組みをされている他社事例は、参考になりますし、励みになります。社長のキャラクターが違うので、そっくりマネは、できませんが、その点は、社長の個性や企業のオリジンをもとにアドバイスしていこうと思います。難しいですが…。

Q2：中小企業は経営者の考え次第への【新たな発見】や【再度の認識】を記載して下さい。

A2： 本日、女性活躍推進支援企業に職場の基礎代謝体験講座をオンラインにて行いました。受講者は、支援企業様の窓口担当、取締役(社長の奥様) 監査役(社長の妹さん)で、3人きりなので、ざっくばらんに進めました。キャズム理論は、お二人とも納得されていました。なんとなく思っていたが、こういうことかという感じでした。社長がどちらかという、数字にこだわるアーリーorレイトマジョリティなので、あの手この手の仕掛けが必要ですねという話をしました。チームで知恵を出し合いながら進めていこうという感じになりました。

Q3：西岡社長&三承工業のみなさまへのメッセージ/特別講座全体への感想・気づきなど

A3： 西岡社長の熱い思い、行動力、寺田様の包容力が凄い一言です。チーム夢子は、男性社員や協力会社の奥様方も入っておられるんですね。そのあたりがSDGsに繋がっているのかなと思いました。三承夢ハウス、住宅ローンが家計や教育費を圧迫しない低価格高品質住宅は着想が素晴らしいと思います。ずっと続けて欲しいです。なんで、ブラック企業だったんでしょう?という感じです。

・風土(承認)、良質なコミュニケーションで合意形成、三承工業様のHPは、大変、勉強になります。これからもよろしくお願いします。

-----

-----

<LCG 特別 Ver「職場の基礎代謝」改善ファシリテーター養成講座受講レポート>

講座日付	2022年03月23日(水)09時00分~12時00分(西岡社長特別編)
お名前	
企業・団体名	
部署・役職	代表

Q1：女性活躍～働き方改革～SDGSへの【新たな発見】や【再度の認識】を記載して下さい。

A1：寺田さんに「力を貸して欲しい。」とおっしゃった事が印象的でした。TAでNPが高かったという理由で、信じ切って行動された勇氣に感動しました。その後、チーム夢子でノー残業デーを進めようとした時に、見積作成をする男性陣に猛反対された寺田さんも相当苦しかったと思いますが、社長に連絡をして諦めなかった事が現在に繋がっているのですね。あの時、寺田さんが折れてしまって退職していたら今のような三承工業さんではなかったかもしれませんね。そして、少しずつ成功体験を重ねていき、男女共同参画、子育て支援、地域から県の認定事業、そして国連…あまりの壮大なご活躍に圧倒されるばかりでした。

女性は管理職になりたがらないと言われますが、従来の男性のような働き方が無理なだけで、リーダーとしてプロジェクトを任せたり、小さな事から成功体験を積み重ねる教育を行っていけば管理職登用も現実なものになっていく事を学びました。そこには、寺田さんのようなロールモデルがあって、目指す姿が見えるという事も大切ですね。

当事務所も必要であればカンガルー出勤を行っています。カンガルー出勤が可能になるように雑居ビルから一戸建ての物件に一昨年引越しました。親の背中を見せるのは、とてもいいですね。子供達は出勤して新聞を束ねたり、シュレッダーをしてくれています。昼休みが賑やかで雰囲気がとても良いです。

また、社会の課題をビジネスで解決する社会的少数者への住宅提供も、とても勉強になりました。

今後のご活躍もとても楽しみです！西岡社長のようになれるように、できる事からやっていきます。

Q2：中小企業は経営者の考え次第への【新たな発見】や【再度の認識】を記載して下さい。

A2：経営者として、上手いかわなくても諦めずに一貫性を持ってやり続ける事が大切ですね。新しい事を始めて、途中でやめたり方向性がブレると信頼がなくなり社員がついてこないのではないかと思います。一貫性を持って、諦めずに改革し続ける事、視座を高く持つ、公欲と私欲のバランス、太陽のマネジメント、権限移譲で信じて任せる事の大切さを改めて認識しました。

Q3：西岡社長&三承工業のみなさまへのメッセージ/特別講座全体への感想・気づきなど

A3：西岡社長、貴重なお話しありがとうございました。9年という歳月をかけて社員の方々

と共に変革されていかれた壮大な物語りですね。チーム夢子もとても素敵でしたし、夢ハウスの動画は思わず涙してしまいました。脱自前によって、あらゆるパートナー企業さんも一緒に参画して共に幸せになる仕組みの夢ハウス。美濃加茂に義弟の実家がありますので、機会があれば皆さまにお会いしてみたいです。

6月に建設業の事業所さんで女性活躍推進・ダイバーシティ経営の研修を行う予定ですが、三承工業さんの取組みをご紹介させていただいてよろしいでしょうか？1人でも多くの方が幸せに働けるような環境づくりを応援したいと思っております。