

エピローグ

究極の経営目的は「幸せ」になることだと述べた。

どうすれば地場企業を幸せにすることができるのか。商工会は、もっともっと地場企業の幸せについて考えるべきである。地場企業の経営を支援する職員の幸せについても、深く考えるべきである。職員が生き生き働き、経営支援業務の質が高まり、地場企業が幸せになれば、商工会も幸せになれる。

幸せを実感できない組織（企業も商工会も）は、今後、存続・発展は望めないだろう。

幸せを実感できる組織にするためには、「進路」が必要なのだ。同じベクトルで成長していく道筋がなければ、「烏合の集団」になる。

幸せは「成長」によって実現できると述べた。

歴史的転機の時代を如何に乗り越えるか。キーワードは成長である。成長とは内面から変わることだ。経営者の成長が企業を変え、社員を変え、顧客をも変えていく。

職員も同様である。職員の日々の努力が、経営支援業務の質を高め、地場企業の繁栄に貢献していく。自らの人生も変わる。成長を意識しながら業務に取り組むと使命感が生成される。

成長できなければ落伍していく。この二者択一の選択に迫られている。

商工会は生まれ変わらなければならない。

進路（特に使命）の意思決定を急がなければならない。

今日までの商工会の意思決定は、「あれもこれも」を続けてきた。この結果、商工会業務は飛躍的に拡大した。意思決定は通常、二律背反を克服する「決断」が求められる。換言すれば「経営資源の選択と集中」の決断である。「あれかこれか」の決断である。二律背反が伴わない決定は意思決定とは言わない。単なる「判断」である。

判断だけで運営される組織の余命は長くない。いずれ破綻を迎える。「あれもこれも」では、経営資源が分散し成長を妨げるからである。

トップマネジメントの機能強化を図り、「進路」の意思決定を行わないと、再生のスタートは切れない。商工会長、事務局長のリーダーシップが問われている。

今年度（2010年度）、商工会設立50周年を迎えた。この機を失うと「再生」は困難になる。今、正にラストチャンスである。