

1. 経営者と社員の心すべき前提  
経営者には「衣食足りて礼節を知る」を旨とし、真心で接していると、社員は「武士は食わねど高楊枝」を旨とするような人間関係・信頼関係に成って来るものである。
2. 人間関係は「権利と義務」の関係でなく「積任と感恩」の関係である。  
だから、単に待遇を良くするだけでは、人は腑抜けになり、墮落してゆく。  
福利厚生は、受ける側の気持ちに、与えてくれる側と同じくらいの「真心」で受け取る状態でないと、意味を成さない。
3. 事業の着実性（額の経営）と収益性を見出し、社員が理解納得しなければ、社員に希望を与えることは出来ない。
4. 社員一人一人の居場所作りに心を注ぐことが大切。  
居場所が出来ると、人は自主的に伸び伸びと働くものである。  
居場所がある人に、手抜きをする人はいない。  
ただ、気付かないことは多々あるもの。手抜きする気持ちは全くないが、気付かないところがあると、それを他人に「手抜き」と見られてしまうもの。
5. 社員に「晴れ」の状況を維持できる状態を続けてゆく配慮が経営者には大事なこと。  
「晴れ」とは、気力が満ちている状態のこと。  
気力が満ちている状態で、人生を歩めることを幸福な人生と言う。  
人間には本来「善悪」は無く、存在するのは「晴れ」と「穢（汚）れ」である。  
穢れとは、気力が萎えている状態のこと。
6. 会社には「安心・教育・文化」が風土として存在していないといけない。
7. 経営者の社員に対して「してやりたい！」という気持ちが薄ければ、すべての取り組みは偽善となる。
8. 商売は、戦略。経営は、温かさ。が信念。  
戦略は、無意識に経営者の性格が反映される傾向が強くなるものである。  
温かさとは、人間としての温かい心のこと。理屈では無い。  
経営者の全身全霊を懸けた温かい言動が、社員一人一人の心の服を、一枚一枚脱がせて行くのだと思うのです。