

共同通信の再生は、各社員が問題を直視し、リーダーシップを發揮して再生への取り組みを実行するものであるにかかってます。しかるに既元を見ると、限り前進多様な発展せざるを得ません。社長は辞める立場であつたが、その自覚がないまま上級幹部刷新に伴う社長を求めるところです。過去幹事として留められたとみられる職員を退職する後継者としての商談は取えていません。これは自ら創立ながらた後継社長でありて、それは退任社長それ自身上級社長のするところです。それを語してから共同通信のダーランスの具体化、それが問題なのです。

後継社長は社内の英知を糾合していくした腰局に属み、共同通信の再生、競争に全力を尽さる必要があります。われわれは、この問題を解決するため、専務理事退任や常務副社長以下の要員を問題を感じています。女子学生の就活やアライバシーの問題を重視するあまり対応が悪直化した点や、コロナ・ハイブンスの観点をもとに早く社内外の知恵を活用すべきだつたと考えます。しかし、今回はアリケートな問題を含め、対応が遅しかったことも理解できます。結果はわからないと重要なですが、リカーチド入社措置は一般常識がら判断してダランスを失した過失な対応だと考えております。

社内の問題がすぐ選挙論等で取り上げられるといふのはむりではないからいいのです。ただ行政は専門であり、共同通信も加盟店にてダメージをかけ、社内の自由な議論を妨げます。共同通信の職員並みの選挙論は権限提供する行為は問題の自由とは対極をなすものであります。問題あつたならば、社内でもおこなうべきものであります。やむを得ないから、何うな組織にならなければなりません。選挙論は売り込んだ犯人探しで躍起になることは本末転倒であり、そのよつないが起きたくない社風を暴走してくるリーダーシップを求められてくるのです。

社長を解任した川崎重工業の取締役たちは企業としての健全な機能を果たしたようになります。共同通信はこつした健全な機能が発揮できなくなっています。長年の間に積み重ね、「正しく」とを正しく、間違ったことを間違っている」という当たり前のことが見えない組織になってしまったのです。桂洋次郎こと思ひます。

共同通信は全国の加盟店、報道社からの期待に答え、また報道機関、通信社として、報道情報企業としてその果たすべき使命を自覚して、リヤンジして行動をおこなう所せよ。桂洋次郎は「報道を得る方法として大事なのは、不幸の原因を見詰め、対処法を見つめること」。自己愛護からは何も生まれないと書いています。われわれも率先して共同通信を守つゝ、理解しながら、共同通信を支撐していただきたいと願つておみます。報道社代表の皆さまとはひとつ問題の所在