

今日の企業間競争は、ますます激化の一途をたどっているようです。今や企業の存続は、経営者だけが考えていけば大丈夫というのではなく、社員一人ひとりが経営者感覚で仕事に取り組まなければ得られない時代です。

「組織は人なり」と言いますが、人材力の向上は企業の活力・競争力を強化するために不可欠なものです。従来のような安定志向的な考え方では、社内はぬるま湯となり、社員はやがて茹で蛙になってしまうでしょう。安定志向から変革・チャレンジ志向への意識改革が求められているのです。

ある地方都市で自動車整備会社を営むT社長は、社員にチャレンジ志向を持たせなければ「負け組」に入ってしまうという危機感を持っていました。そこで、各種のセミナーに参加し学んだことをもとに、社員の意識改革に取り組んできました。さらには講師を自社に招き、セミナーを開催するなどもしました。しかし社員の仕事に取り組む姿勢において、独創性や創造性あるいは自ら問題点を発見し解決策を見いだすなどの積極性は感じられず、これまで通り与えられた仕事をこなすだけの状態でした。

そのような時、業界仲間から誘われて参加したのが「小さなことから会社は変わる」というテーマの早朝セミナーでした。社長自らが生活姿勢を変えることから、意識改革はスタートするということから、挨拶・返事・後始末などを率先垂範すること、社員と同じ土俵に入ることがで



社員の意識改革は一日にして成らず

え・牧えみこ

き、その上で会社の存在意義や各自の立場などについて語り合うことが大切だということでした。

T社長は早速「小さなこと」の実践に取り組みはじめました。これまでより一時間早く起き、社員が出社する頃にはトイレ掃除を終え、明るい挨拶で迎える。その実践たるや、徹底していました。

社長の実践ぶりに、最初こそ社員たちにも戸惑いがあったようですが、次第に感化されるかのように、仕事に向かう姿勢が積極的なものになっていったといえます。そして自発的に、会社のあり方、お客様本位の対応の仕方、物の扱い方など、自分たちで話し合っ改善を図るようになってきました。その結果、県下有数の企業と評されるまでになったのです。

この体験を踏まえ、T社長は「自らが創業当時の心を取り戻せたこと、社員や顧客の立場が見えるようになったことなど、大きな収穫を得た」と語ります。そして「経営者の最も大きな仕事は、社員が最高の能力を発揮し得るための環境づくりだ」と言い切るまでになりました。

社員の意識改革は、会議や朝礼等における訓話やセミナー受講によって、すぐに果たせるものではないでしょう。もちろんそれらも必要なことですが、社の体質は一過性の事柄だけで変わるものではありません。

企業のトップが、意識改革に本気であることを、日常の生活ぶりや仕事に取り組む姿勢で永続的に示す。そこで初めて、社員は変わっていくものです。