

業界紙にも取り上げられるほど、現在は企業朝礼の効用が全国的に認められつつあり、様々な企業が朝礼に取り組んで来ています。

しかし、その内容はというと、ほとんどが連絡事項を主とし、およそ朝礼の目的とは程遠いやり方をしているところが少なからずあります。「こんなことをやっているのなら、仕事をしたほうがまし」と、「させられている朝礼」に不満を持つ社員もしばしば見受けられます。

これを払拭したのが倫理法人会の活力朝礼で、社員に活力を与えつつ業績アップにつながります。その秘訣は「させる」ではなく、「せずにはおれない」という社員主導型の朝礼スタイルにあります。

M氏はある日、倫理法人会入会勧誘のために、某企業を訪問。説明するより活力朝礼を見てもらったほうが分かりやすいと判断し、実演をしました。

終了後、社の幹部に話を聞くと、「軍隊形式ですね。やれば良いのは分かりますが、このようなことは社員にはさせられない」と、にべもありません。活力朝礼とは、社員に対して強制的に「させるもの」と彼らは解釈したようです。

「させられる」というのであれば、誰だつて やりたくないな という深層心理が働きます。これらの弊害はいろいろな形となって現われ、実行を鈍らせます。

苦勞を重ねた末、導入に成功した例を紹介しましょう。この会社は職人気質の人が多く、一様に寡黙で、名前を呼んで



え・牧えみこ

## 「やるぞ」の朝礼が 社の空気を変える

もつなずく程度。挨拶や返事が交わされることなど、ほとんどありませんでした。これを何とか改善したいと思った社長は、倫理法人会主催の朝礼コンテストを見学しました。「これは良い！」と、直ちに活力朝礼を導入。しかし、いざ始めてみると、『職場の教養』を読むどころか、両手で前に持っていた同誌を、手を開いてわざと下に落とし、そのままの姿で知らん顔をする始末。これが三回ほど続いたため、社長の怒りも頂点に達しました。さつそく、薦めてくれた倫理法人会の役員に現状を相談しました。するとその役員は「あなたの会社は、池の水でいうと濁水です。いま清水に変わろうとしています。濁水に住み、姿が見えないところに安住していた魚が、清水に変わることで姿が見えるようになれば、当然そこには住めなくなりませう」と返しました。そして、「読んでくれる人は必ずいるはずですから、その人たちを信じて続けてください」と強調したのです。

納得した社長は、再び朝礼に力を入れ始めました。次第に活気づく会社に、『職場の教養』を落とし続けていた社員たちは、自然と退社していききました。それに伴って、技術的にも人間的にもレベルの高い人物が現われてきたのです。今では見違えるような朝礼になっています。

濁水のな会社には「やらされる」社員しか集まりません。意志統一の取れている会社には「せずにはおれない」社員が集まるものです。