

悪いことは永遠に続くものではありません。良いことさえ永遠に続くものでもありません。順境から逆境、逆境から順境への変遷が、世の歴史を織り成しているのです。

三月十一日を境に日本は大きく変わりました。人によっては「国難である」と叫び、今を何とかしなければならぬと声を大にして危機感を訴えています。

想像を超える苦難を課された現在、私たちはこの苦難と正対し、誠実果敢に取り組みねばならないことは言うまでもありません。何とかなるだろう、では乗り越えられない局面に立たされている現実が、私たちの目の前にあります。ディフェンス中心の考え方では、そのうちジリ貧になるでしょう。あくまでオフェンスに徹することが強く求められています。

守りに安穩とする時、必ずや攻めに敗れるというのは、世の勝負事の定石です。「攻め」というと量の拡大を頭に描く人がいます。量の大切さは言うまでもありませんが、同時に質の引き上げも要求されるものです。特に企業においては、トップである社長、役員、幹部から社員一人ひとりに至るまで、いかに自らの力を高めるかに企業の存亡がかかっていると明言していいでしょう。

まずトップである社長が、思い切った自己革新を図るところからすべてが始まります。もし社長が自己革新をためらうのであれば、その企業は知らず知らずのうちに死に体となってしまうでしょう。トップが徹底した自己革新を図る時、不思議と無気力な社員があぶり出されてきて、風通しの悪かった職場の空気が一変するものです。

## 自己革新を恐れず 社内に変化を生む



え・栗木 映

無気力社員ほどシヨツクに弱く、シヨツキングな出来事に遭うと口から出る言葉は後ろ向きとなり、周りのやる気をそいでしまうものです。企業の存亡に厳しい風が吹く現代、自己革新という一石を投じ、自社の在り方を見直す必要があるでしょう。

今までと生き方を大きく変えるなり、今まきに行なっている実践のグレードを引き上げるなり、当の社長自身による何らかの意志を携えた「変化」が求められます。

誰よりも早い出社と誰よりも遅い退社などはその一例。社長は明らかに変わったという端的な意志表示が必要です。「挨拶が今までになくメリハリがきている」「声も大きくなり、時には社員の名前をフルネームで呼びかけてくる」「朝礼や会議の場で、社長自らが率先して発言を求める」など、社員に「おっ」と思わせる何かが必要です。

動きは今までに倍して速く。指示決断も早く。連絡・報告もタイムリーな形で出され、あわせてケジメのある事後処理が徹底されている。要は見える形での変化がなければ、社長は変わったと社員は受け入れないものです。

同時に為すべきは、社員一人ひとりの美点・長所を社長が探すことです。優秀な社員を抱えながら、それを見抜く力が自分になかったと反省し、難局を乗り切るために今こそチャンスと言いきかせて変化を恐れず突き進む時、今まで味わったことのない世界が開けてくるでしょう。

変わるのには社長であり自分であると全員が心する時、社の空気は確実に良い方向へと変わるものです。