

朋友だより

不況に明け暮れした 2009 年が間もなく幕を閉じます。

皆様如何お過ごしでしょうか。

来年がより良い年になることを念じながら、「働きがいのある会社」
について考えて見ました。

ご参考になれば幸甚です。

2009年12月

(有)コンサルタント朋友
代表取締役 奥長弘三



働きがいのある会社をつくる



不況の中、経営の舵取りが 問われている

2009年も間もなく終わろうとしています。この一年、日本中が不況の嵐で苦しみました。途中で政権が変り新しい風が吹き始めましたが、景気回復の糸口はまだ見出せないでいます。20年余続いた大きな流れが破綻したわけですから、そう簡単に次の方向が見つかるというわけにはいかないでしょう。

このような状況の中でも、中小企業経営者は企業を守り発展させ、雇用を守る必要があります。自社の得意とする技術・ノウハウを時代の要請をふまえ、顧客ニーズの新しい変化にどう適用させていくか、まさに経営者魂を発揮する時です。

しかし、これだけ厳しい経営環境のもとでは、経営者一人のがんばりで乗り切れるものではありません。社員の協力が不可欠です。それも通り一遍の協力ではなく、全面的協力が必要です。一人ひとりの社員が、主体者として、自らの意思で、経営者と共に企業の維持発展に取り組むことが出来るかどうかです。

つまり、そのような社員の全面的協力を引き出すような経営の舵取りが求められていると言えるでしょう。経営者の自主的努力と社員の全面的な協力があって、はじめて現状を打開する展望が開かれます。

社員の全面的協力が鍵

社員一人ひとりが主体者として、全面的に協力する状況をどのようにしてつくるかですが、まず社員の声に耳を傾けることからスタートとなります。

小生はこの一年間、あちこちで幹部社員或いは、一般社員の方々の研修に立ち会いました。

その時に聞こえてくる彼らが考える望ましい職場とは、次の様なものです。

1. お客様の声など、自分達の仕事の結果がフィードバックされる仕組みがある。
2. 人を育てる社風がある。
3. 経営者と社員との信頼関係がある。
4. マンネリから脱出したい。自分自身が成長していることを実感したい。
5. 自分のことを見守って欲しい。
6. 自分達の声が、経営上反映できる仕組みがある。
7. 労働条件向上に前向きに努力している。
8. 評価制度が確立され、努力したものが報われるようになっている。

いずれもきわめて当然なもので、人間として誠実に生きたいというものです。中でも経営者との信頼関係は最も基本的なものです。これ抜きには望ましい職場にならないのは明らかです。しかし一足飛びに実現できるものではありません。諸々の施策を実施していく過程の中で、徐々に強固な信頼関係が形成されていくものと考えます。

社員一人ひとり違います。それぞれ個性を持っています。しかし誰もが、人間として主体的に生きたいという願望を持っています。その若者達が力いっぱいその能力を発揮できるような状況をつくることは、中小企業だからこそ可能でしょう。

まず経営理念を理解し、共有することが第一歩です。経営理念の理解と共有が、経営者と社員との距離を縮め、信頼関係を築く原動力となることは、小生がこの一年間の社員研修で実感したところです。

経営指針が方向性を与える

企業経営にとって経営指針(経営理念、経営方

針、経営計画の総称)が重要であることは論を待ちません。昨今の様な経営環境の中にあつては、特に経営方針が重要です。

どこにいるお客に、どのような商品・サービスをどのように提供するのかを決めるものが経営方針です。わが社の持ち味、特徴は何か、世の中の動向をふまえ、自社の経営理念を生かす方向はどこかなどを考えます。そしてそれを集大成したものが、中期(3~5年)の経営目標ということになります。

しかし、現在の様な混沌として状況の中で経営方針、経営目標を決めることは極めて難しいことは事実です。でも、これがないと社員はどこを向いて仕事をしたら良いかわかりません。一昔前の指示待ち社員なら経営目標など大きな意味を持ちません。しかし全面的協力を求める自主的社員の場合は、そうはいきません。経営目標が必要です。

会社の経営目標を受けて、わが部門或いは、自己の計画を立てることになります。経営目標なしで仕事をせよというのは、行き先を知らせないまま、船に乗せ、長期間の旅に出るようなものです。これでは全面的に協力せよといわれても無理です。

経営方針は経営者一人で作る必要はありません。社員の知恵と情報を活用しながら、社員とともに経営方針をつくるのも一つの方法でしょう。社員は自宅に戻れば消費者であり、生活者であるわけです。その立場からの意見は経営方針を設定する上で大いに参考になります。

また確定的な方針をつくるのに時間がかかる場合は、暫定的な当面の目標を決めて進むことも必要でしょう。

働く幸せを実感できる職場を

現在の様な激変の時代にあつては、変革出来ない企業は淘汰されざるを得ません。それだけにどのように変革の為の舵取りをするかが、経営者に問われています。

このことは社員への働きかけのチャンスでもあるわけです。社員は経営者からの働きかけを待っていると言ってよいでしょう。社員も必ずしも現状に満足しているわけではなく、より良い仕事をしたという願望を持っています。

人間は働くこと、労働することによって、一人前になります。これは今も昔も変わりません。近年は働くこと、汗を流すことが尊重されない風潮が世の中に蔓延しています。これは是正される必要があります。働く職場の中でこそ本来の人間性を取り戻すことが出来ます。一人ひとりの顔が見える中小企業がまさにその為に絶好の場といえるでしょう。

是非とも、若者に働く幸せ、働く喜びを実感させたいものです。その為に必要なことを今一度整理すると、次のようなことになるでしょう。

1. 経営者との信頼関係
2. 何のためにこの仕事をするかが、経営理念等を通して理解できている
3. 自分達の声が職場運営に反映されている
4. 中期の経営目標が明らかとなっている

経営者自身及び社員にとってもわくわくするような中期経営目標を設定され、全社一丸となって実現に努力することが一番の近道です。

このことは企業自体を救い、将来の展望が持てる企業になることでもあります。



映画「いのちの山河 ー日本の青空Ⅱー」を観る

大澤豊監督の映画映画「いのちの山河 ー日本の青空Ⅱー」を観ました。

岩手県の豪雪地帯、旧沢内村の 1950 年代の物語です。日本で初めて高齢者医療費無料化と乳児死亡率ゼロを成し遂げた地域です。

沢内村は貧しい村なので医者がおらず、冬季は豪雪のため交通が閉ざされ陸の孤島となり乳児死亡率が高い上、お年寄りには医者に診てもらえず、亡くなっていきます。

「人間の命と健康を守るために政治がある」という信念の深沢村長のもと、村民が一丸となって取り組む姿を描いています。沢内村は豪雪地帯で病気も多く貧しい、それに耐えることが当然になっている村民の意識改革から深沢村長は始めます。婦人会、農協青年会、役場の職員組合と組織していきます。

そして保険委員や保健師の地域に根を張った活躍が老人医療無料化や乳児死亡率ゼロを実現していきます。特に老人医療無料化を打ち出した沢内村に対し、国や県が国民健康保険法違反だと指摘するのに、深沢村長が憲法 25 条を盾に「少なくとも憲法違反にはならない。国がやらないから、村がやるのです！」と反論するシーンは感動的です。

後期高齢者医療制度が問題になっている現在、一人でも多くの人に観てもらいたい映画です。

映画「いのちの山河 ー日本の青空Ⅱー」

監督 大澤 豊

製作 「日本の青空Ⅱ」製作委員会

電話 03-3524-1565

～ あとがき ～～

朋友だより 101 号をお届けいたします。

1995 年から始まり師走の風物詩となった「今年の漢字」。震・食・倒・毒・末・金・戦・帰・虎・災・愛・命・偽・変・そして 2009 年の漢字として“新”が選ばれました。始まった 1995 年は阪神大震災のおきた年。年度と漢字を見比べてみて、なるほど日本の世相をよく表しているものと改めて感心します。今年の漢字として選ばれたのは“新”。年度始めから世界中が「新型インフルエンザ」の脅威におびえた年でもありました。「裁判員による新裁判員制度の施行」や日米での新政権が動き出した年でもあります。それぞれに期待と不安が相半ばする面もありますが、後々に納得のいく“新”として記憶されるようになることを望みます。本誌も 101 号。200 号に向けての新しい一歩です。皆様も良いお年をお迎え下さいませ。

(野上)



朋友

有限会社 コンサルタント朋友

〒113-0034 東京都文京区湯島 3-23-8 第六川田ビル 201 号

TEL. 03-3833-6025 (代) FAX. 03-3833-6035.

URL : <http://www.ne.jp/asahi/foryou91/tokyo/>