

中小企業の『働き方改革』について

巷間叫ばれている「働き方改革」と「働き甲斐」は、似て非なるものではないでしょうか。政府に言われる前から、我々、中小企業の社長は、日々、社員さんの「働き甲斐」を模索し続けて経営に取り組んで来ています。

働き甲斐のある会社は、押しなべて「事業業績が上がる組織」であるようです。

事業業績が上がるとは、①長期に渡り成長性があること。②収益性（経常利益が、粗利の20%以上）が優れていることの二点です。

働き甲斐には、“働きやすさ”と“やり甲斐”があるとされます。

“働きやすさ”は、就労条件や、勤務時間、福利厚生等を指すのでしょうか。比較的、見えやすく評価もしやすいものです。

“やり甲斐”は、仕事の楽しさ、喜び、働く意義や、仕事観といった少し抽象的で目に見えにくいものでしょう。それだけに、ここに焦点が当てられていないのが現実です。まだまだ少数派ではありますが、社員さんが、やり甲斐に目を輝かせ、明るく生き生き働いている会社もあります。

毎月、500社の、中小企業を拝見している私には、やり甲斐のある会社と、やり甲斐の見えない会社の違いが、ハッキリと見えてきます。

社長自らが、明確な『経営理念』を掲げ、全員で毎朝唱和されています。ここまでは、多くの会社で実行されていることです。

やり甲斐ある会社は、何が違うのか？社長自ら『経営理念』の「紐解き」をされているのです。社長が、社員さん全員を集め、時間と費用とエネルギーをかけて、繰り返し、繰り返し、社員さんが肚の底で納得するまで、熱く説いているのです。

そして「五感」のうち、三感を活用されているのも、ポイントの一つです。視覚と、聴覚に、触覚（書くこと）を加え、五感の五分の三、即ち60点の合格点を意識されているのです。視覚・聴覚の二つでは、40点で不合格なのです。社長、うちの社員は、口が酸っぱくなるほど言っても理解しない！と、ボヤいていませんか？

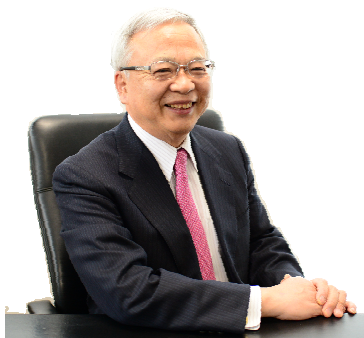
思いを伝えるには、“情”と共に、“理”が必要なのです。

出光佐三は「社員を採用した時、僕は子供が生まれたと言うんだよ」と、語っていますが、我々が取り戻すべきは、この心構えではないでしょうか。

稲盛和夫氏も、「社員を雇うということは、その社員の生涯に渡る扶養義務を持つということだ」と、社長の覚悟の大きさを述べておられます。

社長、仕事を通じて、社員さんの、人間性が高まり、世の中に貢献し、給料も高く、将来性がある、そんな会社にして参りましょう。

それが、我々中小企業を経営する者の、責任であり、使命であり、喜びです。



今月のポイント

社員教育は社長の仕事、
放棄しないこと。