

元 氣 の 源 通 信

人事労務・社会保険等手続き・助成金・給与計算

特定社会保険労務士・経営士 深川順次

福岡市東区香椎4-11-17-201

TEL 092-661-0552 FAX 092-661-0582

(今月の言葉)

- ① 企業や働くことの目的を鮮明にする。
- ② 知識や技術よりも人間力の向上を大切にする。
- ③ 問題解決型の人材育成を行う。

2009年7月号(第84号)

「一番大切なことは、一番大切なことを一番大切にすることである」

「仕事で一番大切なことは何か。それはやりがい」(ネットヨタ南国横田会長)

先月23日ネットヨタ南国横田会長の講演会に参加しました。「人が生きる企業経営一目指せ小さな一流企業」というタイトルで、4時間にわたり、ときには参加者に考えさせたり、ときにはDVD上映を行いながら、非常に有意義な内容を聞かせていただきました。

なぜネットヨタ南国は成功しているのか?その一端を「元氣の源通信」第81号(09年4月号)で触れました。ここでは、23日の講演会で学んだことを明らかにします。

ネットヨタ南国横田会長に学ぶ 仕事のやりがいはどうしたら生まれるか

企業や働くことの目的を鮮明にする

「一番大切なものは何か」「働く目的は何か」講演はこの問いかけから始まりました。

「達成すべき目標よりも追求すべき目的を大切にする」これがネットヨタ南国の基本的立場です。

「達成すべき目標」とは、企業にとっては売上や利益、社員にとっては営業成績や給与、昇進・昇格などです。では「追求すべき目的」とはなんでしょうか。もちろんいろいろ言えると思いますが、横田会長は次のように述べます。

「企業にとっては、社員満足度や顧客満足度の向上」であり、「社員にとっては、『仕事を通じて自分を成長させること』『周りから認められ、信頼されること』『社会や人々の役に立つこと』」です。

彼は、それを社員へのアンケート結果から確信します。「自分たちの会社をどんな会社にしたいのか」「自分たちの会社がどんな会社だったらよいのか」という問いに対して、一番多かったのが「やりがいのある会社にした」「人から感謝される仕事がしたい」ということでした。

それゆえ、ネットヨタ南国では、社員のやりがいと成長という観点から、「追求すべき目的」を大切にしてきました。

しかし、私たちはともすると「達成すべき目標」に目を奪われがちです。現在の不況下ではなお更です。だが、特に経営者の方が「達成すべき目標」に目を奪われれば奪われるほど、企業風土はギスギスしてきますし、高じれば不祥事の温床になりかねません。

まさに「道徳なき経済は罪悪であり、経済なき道徳は寝言」(二宮尊徳)です。



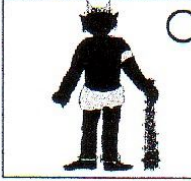


私たちが、横田会長から学ぶべきことは、どうしたら顧客満足や社員満足を高めることができるかを第一に考え、実践することではないでしょうか。

知識や技術よりも人間力の向上を大切にする

横田会長は、顧客満足や社員満足を高めることは、人間力の向上なしにはできないと言います。

鬼(人間力)と金棒(知識・技術)との関係を以下のように表現しています。

時代が求める人材像

	鬼大	鬼小	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 学校教育の目的は、社会に出て成長し続けるための力を身につけることであり、知識を身につける(金棒を大きくすること)だけでは解決されない... ▪ 知行合一とは鬼と金棒がうまくバランスしているということ ▪ 金棒が先に大きくなると振り回せない。知っているが出来ない人になる。 ex: 失敗を恐れる 出来ない理由を考える 言い訳が上手 評論家になりやすい 仕事を楽しめない人になる
金棒大			
金棒小			<p>今の日本の教育は、 大きな金棒を持った小さな鬼を 大量生産しているのでは？</p> 

では、人間力＝人間が持っている特性とは何か？たとえば

- ・ 考える（創造力を発揮する）
- ・ 発言する（自分の考えや意見を発表する）
- ・ 行動する（自ら行動をおこす）
- ・ 反省する（指摘されなくても自ら反省する）
- ・ 笑う・感動する・感謝する
- ・ 誰かの役に立ちたい
- ・ 自己の成長を実現したい などです。

感じる力、気づく力、コミュニケーション力も人間力です。ネットヨタ南国では、この人間力を磨き上げることこそ大切にしています。

では、どうしたら人間力を高めることができるのか。

問題解決型の人材育成を行う

社員満足とは、なにも給与を上げたり、福利厚生を充実させることではありません。もちろん適正な給与や福利厚生は必要です。しかし、社員満足を高めるといことは、なによりも人間力を向上させることです。だからむしろ厳しい。

ネットヨタ南国では、「自ら考え、発言し、行動し、反省する」ことを成長の4原則としています。それを日常業務・プロジェクト活動のあらゆる場面で繰り返すことによって、人間力を高めているのです。

「言われるとおりに仕事をするのは楽。この会社では上司が指示をしないので、自分で考えて行動している。しんどいことだが、やりがいがすごくある」(営業スタッフ)

「先輩が仕事でわからないことがあっても、参ったというまで自分で考えてもらう。自分なりに考えて、どこがわからないのかがわかったところで、教えるようにしている」(サービスエンジニア)

「接客をしていて、もうこれで充分と思ったことはない。『もっと何かできたんじゃないかな』と反省することが多い」(ショールームアテンダント)

スタッフの言葉の中に、いかに「成長の4原則」が浸透しているのかをうかがい知ることができます。

横田会長は言います。「変えられるものは自分と未来」「変えられないものは他人と過去」「自分と未来をこれからどうして行くのか考え、行動をおこさないと、やりがいは生まれてこない」

まさに、この「やりがいを生み出す」人間力の向上という企業文化が、ネットヨタ南国の成長の原動力となっているのではないのでしょうか。