

<h1 style="text-align: center;">元 氣 の 源 通 信</h1> <p style="text-align: center;">人事労務・社会保険等手続き・助成金・給与計算</p>	<p style="text-align: center;">特定社労士・経営士 深川順次 福岡市博多区比恵町 11-7-701 TEL 092-409-9257 FAX 092-409-9258</p>
<p>(今月の言葉) 社員が自信と誇りを持てる会社にする</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 朝礼と笑顔の挨拶運動で会社を変える ② 早朝勉強会と表彰制度で会社を変える ③ 定年制廃止と障がい者雇用で会社を変える ④ 「愛と感動」の経営で会社を変える 	

2013年7月号(第126号)

「社員が幸せになる会社、社員が自信と誇りを持てる会社を目指す」

そう宣言し邁進している会社があります。婦人フォーマルウェアの製造販売を行っているラブリークイーンとその子会社LFC(物流)です。(ラブリークイーンは現在約700店を総合スーパーや百貨店等で展開しています)

上場を目指していましたが、2000年には5億円の大赤字を出し倒産寸前に追い込まれた。それを機に井上武社長(現会長)は考え方を大きく転換します。「今までのやり方のままではダメだ。トップが利益を上げることばかり考えていたら、会社は残るかもしれないが従業員は不幸になる」「利益優先から社員が第一という考え方に換えよう」井上武社長は「社員が自信と誇りを持てる会社にしたい」という一念で、リッツ・カールトンや榊武蔵野など優れた経営を行っている企業のエッセンスを取り入れていきました。

では、どのようにして会社を変えていったのか。今回は、ラブリークイーンと井上武社長から学んでいきたいと思います。

社員が自信と誇りを持てる会社にする

朝礼と笑顔の挨拶運動で会社を変える

朝礼のやり方はリッツ・カールトンから学んでいます。以前は上からの一方通行でした。社長がしゃべり、次いで部署の責任者がしゃべるとそれで終わり。

あるとき井上武社長は「リッツ・カールトンの朝礼」を見学します。その時目にしたのが「社員と幹部、社員同士がお互いに意見を交換し合っている」「社員の自主性を尊重し、一人ずつが主役になっている」朝礼でした。非常に新鮮、感動的だったと言います。すぐさま翌朝から導入します。

毎朝15分の朝礼では、クレド(「経営理念」「ミッション」「基本方針」「スタッフへの約束」「お客様への約束」などを明らかにしたもの—これもリッツ・カールトンから学んでいます)の中から1つか2つをリーダー役に合わせて唱和し、理念の浸透を図っています。また、リーダー役は輪番制です。唱和後2人が感想などを述べる決まりとなっています。朝礼の最後は「ハッピー体操」です。これは「沖縄教育出版」から取り入れました。毎朝元気な「ハッピー」の合言葉で一日が始まります。

「おはようございます」「いらっしやいませ」「ありがとうございました」今ではお客様に感動すら与える挨拶ができるようになったと言います。以前も挨拶運動をやっていましたが、定着しないのが悩みの種でした。2003年に「愛と感動」の理念のもとに復活させ、定着させるまでは強制的にやるようにしました。新入社員には月初めの5日間、玄関先に立って挨拶を義務付けたのです。いまではすっかり定着し、自然に挨拶ができるようになりました。

早朝勉強会と表彰制度で会社を変える

早朝勉強会は2003年から始めています。月に5回開催で朝7時45分から1時間です。最初の30分は経営理念、ミッション、基本方針、今年度の経営目標、スローガンなどを唱和し、社長が経営方針書の中から抜粋して解説します。残る30分は、出席者一人ひとりに1分以内で感想や意見を話してもらい、それに社長がコメントする時間です。

社員の1分間スピーチは大きな成果があったと言います。なによりも集中して聴きます。同時に話す力

を身につけることができます。最初は人前で喋るのが苦手だった社員も、今は堂々と自分の意見を話せるようになったといえます。

この早朝勉強会への参加は基本的に任意です。しかし出席した社員にはポイントが付きます。1ポイント千円で、50ポイントたまと別途5万円の賞与がプラスされる仕組みです。この仕組みによって参加を促しているわけです。

表彰制度とペナルティ制度も充実させています。

例えば表彰制度。優秀社員賞（7人）には10万円が支給されます。その内の1人は最高の社長賞に選ばれ、ラスベガス研修旅行の賞金と賞品が授与されます。ほかに感動賞、善行賞、提案賞、努力賞、サンクスカード得票賞、読書感想文優秀賞などがあります。

ペナルティ制度には、例えば「さん」付け以外で呼んだときは1回百円、経営方針書を会議などに忘れたとき、名札を付け忘れたとき、会議や朝礼に遅刻したときは千円などがあります。ペナルティは募金箱に入れ、回収したお金はさまざまな社会福祉団体に寄付をしています。

定年制廃止と障がい者雇用で会社を変える

LFCは、2003年にラブリークイーンの物流部門が独立して設立された会社です。

この会社には定年制がありません。2008年のLFCの方針発表会の場で井上武社長は次のように宣言します。「皆さん、会社で働きたい人はいつまでも働いてもいいのですよ」文字通り終身雇用を皆の前で約束したのです。ただし、2つの条件がついています。一つは60歳定年後は嘱託となり給与を下げること。2つ目は健康であることです。あくまでも健康第一で、元気な間は年齢にかかわらずいつまでも働いてくださいということです。2年前に86歳の最長老が退職、現在74歳を最高年齢に60歳以上の方が10人ほど働いています。

「社員幸福の一つとして、定年のない会社、社員が元気であればいつまでも働ける会社になりたい」（井上武社長）という思いを実現したものでした。

2008年からは障がい者雇用にも取り組んでいます。日本理化学工業の大山会長のお話に感動したと言います。「うちでも何とか雇用できないだろうか」まず知的障がい者を1人だけ採用しました。周囲は「面倒見るのが大変だ」という不満だらけだったといえます。しかし社長は「十分にやっつけているのではないかと手ごたえを感じます。翌年から更に1人ずつ雇用し、2012年には新卒7人の内6人の障がい者を雇いました。正社員30人中10人が障がい者です。（ほかにパートさんが100人ほどいます）

職場内が大きく変化したといえます。社員が驚くほど優しく親切になったことです。「職場の環境に合わせて仕事をするように要求するのではなく、障がいを持つ社員が働きやすく、動きやすいように職場環境を変えていく。一人ひとりがどうしたらよいか真剣に考え、互いにカバーし合う職場に変えていったのです」

「愛と感動」の経営で会社を変える

「愛と感動で女性を美しく 愛とは相手に関心を持つこと 感動とは相手の期待を上回ることを実行すること」（ラブリークイーンのコーポレートメッセージ）

ラブリークイーンとLFCの経営を一貫して貫くのが「愛と感動」です。井上社長は次のような思いでつくったと言います。「人間の幸せの一つは愛されることです。社内においても社外においても、みんながもっとお互いに関心を持ち、思いやりの心を持って接する世の中になれば、もっと人々に笑顔が生まれ、もっと平和で幸せになれるはずです。相手に何かしてもらったら素直に『ありがとう』と感謝でき、相手が困っていたら『手伝いましょうか』と手を差し伸べる。そんな愛にあふれた会社になりたい。」

しかし、このメッセージを掲げた2003年当時、幹部はほとんどが反対したと言います。「愛と感動ではメンが食えない」「愛とか感動とか朝礼で話すのは気恥ずかしい」など

井上武社長は200℃の熱意で「愛と感動」の必要性を訴え、かつ朝礼などで強制的に唱和させていきました。利益も上げることができたということで「愛と感動」のラブリークイーンづくりに積極的に協力するようになったと言います。この理念のもとにいろいろな制度が生まれています。その代表格が「リッツ・カールトン流朝礼」「笑顔の挨拶運動」「サンクスカード」などです。