

平成25年8月

いかにして経営理念を浸透させるか

会社の

私は勉強会の講師を頼まれると経営理念のある人に手を挙げてほしいです。だいたい11つも2割〜3割です。経営理念が浸透されていると思っている人を聞くとほとんどいません。理念経営とか言われるように経営理念が大事なのは多くの経営者は理解し、勉強もしているのですが、社内に浸透していません。やはり経営理念をつくるのが大事なのでしょうか。私はそう思いません。京セラ(株)のように「全従業員の物心両面の幸せを追求して…」、伊那食品工業(株)のように「社員の幸せを通じて社会に貢献する」のようなすばらしい経営理念をマネして作ればよいと思っています。ポイントは社員の仕事が一番大事だということを一冊目に書くという事です。2冊目に自社の商品・技術・サービスで社会貢献するという事を書けばよいわけです。社長は2冊目の言葉を見つけるために経営理念の勉強をするという事です。次に社内で勉強会をして経営理念を理解させれば浸透するかどうかと私は浸透しないと思っています。社員はすぐに理解しますが、なかなか行動できなからずです。勉強会はやさしいよりはやたほうかましますが、効果はそれほどありません。ほとんどの会社が作る事と、勉強(か)してないのので経営理念が浸透していません。行動できなからずは体にしみていないからです。すなわち社員が寝てしまっているからです。

私は経営理念を浸透させる一つの方法として環境整備を実践しています。頭で理解するのではなく、体で覚えさせるのです。環境整備の基本は、形が先で「心」に至る。「形」が出来るとなれば、あとは自然と「心」が湧いてくる。具体的には、整理・整頓・清掃・清潔・躰の5Sと挨拶、礼儀、規律等ですが、まず形をつくり、徹底的にトレーニング(訓練)することにより、形が揃うようになり、心も揃うようになってきます。特に掃除により物を磨くことにより、心も磨かれるようになります。よい社風にするためには、掃除をすることです。物をピカピカにし、心もピカピカにすることにより会社の文化となります。よい社風になり、働く環境がよくなれば自然と心がついてきて経営理念は浸透していきます。人は勉強により意識は変わります。ですから研修をして意識改革をする事は大切です。しかし、意識が変わっても行動が変わらなければ何の意味もありません。多くの会社で行動まで落としこんでいないから結果が出ていないのではないのでしょうか。行動を変えられる会社にするために環境整備を徹底してやる。社長が方向を示すと全社員が同じ方向を向いて仕事をする、すなわち社長の言うことを社員が実行する組織になります。行動が変われば習慣が変わります。躰とは習慣である」と鍵山秀三郎氏が言っておられます。まさにその通りで社員が寝てしまっている会社がよい社風の会社にはなっています。稲盛和夫氏が短期間の間にJALを再生しました。京セラフィロソフィーによる教育、アメンバー経営によるところが大きいと思います。多くの中小企業でフィロソフィー・アメンバー経営の導入が成功していません。JALは社員の質が高く、社員が競争で鍛えられていたから京セラフィロソフィーを理解し、行動に移し、結果を出せたと思います。私達中小企業は、社長と社員と質は高くないし、社内で競争はほとんどなく、規律もゆるく、罰も実行されていないので言っただけでは行動に移しません。行動に落とし込んで訓練して、習慣にすることにより、全社員が一丸となって社長の方針を実行する組織に存在するのではないのでしょうか。

吉田士 満