

平成26年8月分

合言葉は 帯封 と云えば ハワイ

企業が成長し続けるためには、社員をワクワクドキドキさせるような大きな目標が必要だ。例えば「世界一、日本一、業界一」の会社になる。この製品・技術で日本一になる等と、大企業、急成長企業の社長は言います。この言葉を聞いて本当にワクワクドキドキする社員はどのくらいいるのでしょうか。私は大企業の社員のことにはよくわかりません。しかし、中小企業の社員はそう思っているのではないのでしょうか。中小企業のほとんどの会社は上場を目指していません。急成長も望んでいません。会社が100年先まで存続すること、コツコツと少い成長すること、会社が潰れないで社員の雇用を確保できることを望んでいます。社員は給料、賞与が今よりよくあること、家族のために少しでも長く働けることを望んでいます。これは、何が社員をワクワクドキドキさせるのか、それは会社の目標の他に社員自身が喜ぶことを目標にすべきではないかという提案です。社員は社長が自分達のことをいかに大事に思っているか気になります。社長は社員がどう自分のことを思っているか気になります。そこで合言葉として、帯封のある賞与を現金で支給できる会社にやがてなるという目標を取り、100万円の賞与を支給できる会社にならば社員がどれだけ喜びますか。今ではおまかせ。今は赤字でもみんな頑張って取り、100万円の賞与をもつる会社にする。最初は1人でもやがて2人、3人と増えていけば希望が持てるのではないのでしょうか。しかし、会社には取り、100万円をもつる優秀な社員もいれは普通の社員、成果をなかなか出せない不器用な社員もいます。全員が帯封は無理です。そこでハワイです。海外旅行です。海外旅行は贅沢と思て一度も会社で海外旅行にいない会社がほとんどです。社員の中には一度も海外に行ったことのない者、生活のため一生無理だと思ている者もいます。全社員で海外旅行に行くために全社員で努力して目標、利益を出すのです。利益が出たらごほうびとして海外旅行ではなく、海外旅行に全員で行くために全社員で頑張って利益を出すのです。多くの会社が赤字です。賞与も出せない会社が30%以上あります。それでも2020年までには全社員で一丸体制となり、帯封の賞与と海外旅行に行こうと社長と社員が合言葉にするにはこの夢は実現できると確信しています。あと6年もあるのですか。売上は1年、利益は3年、人材は10年と言われています。3年で利益を出し、6年目には夢の実現です。私は中小企業の社員教育の基本は、社員と家族を幸せにするという社長の思いと環境整備にあると思っています。挨拶もつまみもできない人や返事のできない人、おかげさとお礼も言えない人を外の研修に出しても効果があるのでしょうか。まず社長が先頭に立って挨拶、毎事、掃除等を実践し、社内の環境を整備し、社員の心を前向きにしながら研修をしたほうが効果があります。大企業と中小企業では、社員の質が違います。その差を理解（たうえで何かやるか）という、挨拶、掃除等の行動が入って、習慣化することにより社員の質をあげます。「形より入って心に至る」。全社員の心が1つにならば社長の方針が徹底し、必ず利益が出て、帯封の賞与とハワイ旅行は実現できます。 吉田工 浩