



え・浅妻健司

みこ下さし。

草の葉がアホ鳥

意識改革のカギは朝礼にある

会

社の再建には、経営者の自己変革と、それに伴う社員

の意識改革が不可欠です。会社の状況をよく理解した上で、社員の意識が変わらなければ、再建もままならないでしょう。

製造業A社の再建を託されたS社長は、全社員を集めて、会社の現状を率直に伝えました。

「現在当社は、不良債権と過大な借入金のため、経営破綻寸前に陥っています。生き残るために、まずは足元の危機を克服し、黒字化を図っていきます。そして皆で、仕事を通じて自分が成長できるような会社、やりがいのある会社に創り上げていきましょう」

社員全員にそう協力を呼びかけ、以下の四点を具体的な重点として掲げたのです。

①健全な経営に転換するために、売上志向から粗利重視へと変えていくこと。

②成果主義・実力主義に改める人事制度の改革を図ること。

③フラットな組織に生まれ変わる組織改革の確立を目指すこと。

④職場全体の意識を変えるために、活力朝礼を実施すること。

それまでA社では、朝礼を行っていませんでした。時々、社員が、朝に召集されることはありましたが、それは社員にハツパをかけたがり、説教をするための場でした。

活力朝礼をモチベーションが上がるものにするべく、S社長は、朝礼で小言は一切言わないと決めました。できるだけ、やる気が出るような事柄や言葉を選んで社員に伝えました。

そして、朝礼の中で、挨拶・返事・笑顔の基本トレーニングを継続して行なうと、この成果はすぐに出てきました。

お客様が玄関を入ると、受付担当者「いらっしゃいませ」と明るい笑顔で迎えるようになったのです。この明るい挨拶すら、これまでのA社にはなかったのです。

受付の明るく元気な挨拶に、他の社員も刺激され、社内の随所でお客様への懇切丁寧な対応が見られるようになりました。

社員の表情も明るくなり、きびきびした態度に変わっていくにつれ、次第にA社はお客様に喜ばれる会社へと変わっていきました。

かつては、社員同士の人間関係や労使関係がギクシャクして利益も上がらなかったのが、S社長の率先垂範と「活力朝礼」の導入によって、A社は立ち直りへの道を進み始めたのでした。

*

社員のやる気を促し、雰囲気を作るものにするには、毎朝の朝礼を活用することが近道です。朝礼には、企業の社風や社員の質などが表われると共に、朝礼自体を活力あるものに創造することで、今度はそれが社風にもなります。まさに「朝礼は企業の縮図」です。

継続は力なり。一日わずかな時間でも、毎日行なうものだからこそ、やり方次第で、社員一人ひとりも成長し、経営理念や行動指針などの価値観を共有することにもつながります。

活力朝礼に磨きをかけて、健全な繁栄を実現していきましょう。