

七月のテーマ

社員のおかげ



え・城谷俊也

まず自分から 愛情を傾ける

倫 理運動を創始した丸山敏雄は、著書『サラリーマンと

経営者の心得』の中で、「自分が人に合わせることを。この簡単な筋道を進むのが倫理である」と述べています。「まず自分がよくなればよい。相手を尊敬すればよい。愛情を傾ければよい」として、「自分から」というところに、人と人との倫理があると説いています。

*

T部長は「自分のやっていることはすべて正しい」という思いから、部下が売り上げ目標を達成できないことに対し、「なぜ出来ないんだ！」と怒鳴り、強い責め心を持っていました。

その後、倫理法人会のセミナーで「トップが変われば社員が変わり、社員が変われば会社が変わる」という話を聞きました。

これまでは、自分から部下に報告したり、挨拶をすることはなかったT部長ですが、先が変わるべきはトップであり、「部下は上の命令に従うもの」という理屈では、人は動かないことを知ったのです。

それ以来、「大きな声で怒鳴らない」と共に、「自分から先手で挨拶をする」ということを心がけて実践を続けました。

その後、T部長は社長に就任しました。「経営者よりも、お客様に一番多く会っているのは社員です。社員のおかげで、わが社の業績は順調なのです」と、今では周囲に語れるようになりました。

嬉しいことに、かつては社内外

がギスギスしていたのが、業界の「顧客満足向上委員会賞」を受賞するまでに好転したのです。

*

S社では、労働基準監督署の立ち入り調査により、多くの是正勧告を受けました。事の発端は、社内告発で監督署に通報があったことです。当時、S社の労働時間は、法律で決められている時間をはるかに超えていました。

是正勧告により、これまでのような残業ができなくなり、経営悪化はもろろん、倒産という結果まで頭をよぎるようになったのです。

この大苦難の中、S社長は倫理

の筋道に自身を照らしながら、社員とその家族への思いやりが欠落していたことを深く反省しました。社員には「家族を大切に」と言いながら、過剰な残業により、自分が団欒の時間を奪っていたのです。この苦難を機に、「社員と家族に喜んでもらえる会社をつくる」「家族団欒の時間を取り戻す」「二度と社員と家族に同じ思いをさせない」と強く決心したのです。

やがてS社では大幅に残業が減り、社員の家庭でも団欒の時間を取り戻すことができました。期末の決算では、前年より増収・増益にもなりました。

T社長、S社長のように、労使関係を良いものにして、業績向上に結びつけるには、「おかげで」という意識を持てるかどうかにかかっています。「社員のおかげで、今の会社の発展がある」「自分は非力だが、社員の働きによって、わが社は成長できた」という自覚のもと、まずは社長から社員を尊敬し、愛情を傾けていくところに、職場の倫理があるのです。