

六月のテーマ

怒り方叱り方

社員は社長の良き師である



え・古屋智子

経

営者として人を使う立場に
なつて、その育成について

悩んだことのない人はいないでしょう。近年は育成どころか、少子化や仕事に対する考え方の違いを背景に、働く人を確保することすら難しい、という現実があります。いずれにしても、事業を推進していく上で、「人」の問題は常につきまとうものです。

A社長も「人」に悩まされた一人です。入社した社員を育てて、ようやく戦力となる目処が立つと辞めてしまう。「社長、ちょっと相談が…」と持ちかけてくる、その言葉が怖くてならない。

経営者向けの様々な研修会に足を運んで勉強したり、定期的に飲み会などを行なつてコミュニケーションを増やしたり、海外へ社員旅行をしたりと、とにかく社員に辞められないよう手を尽くすのですが、効果が上がりません。

いっしょかA社長は、社員を叱れなくなつていました。遅刻や無断欠勤をする社員がいても、注意できません。思わず口から出そうに

なる「バカヤロー！」という言葉を必死に喉元で押し留めていました。そして、その矛先は実弟である専務に向けられ、ことあるごとに、社内で専務を怒鳴りつけていたのです。

そうした中で、A社長は倫理法人会と出会いました。倫理経営を学び、今の社内の状態は、「俺が雇つてやつているんだ」という、おごりきつた自身の心の反映であることに気づかされます。

また、社長と専務が心を合わせなければ、いい社員は育たないことを学んだのです。

A社長は社員に対して、これまでの自分の至らなさを詫言しました。そして自らの決意を述べ、何事も専務に相談し、意見に耳を傾けるようにしました。社内の空気は一変し、自己都合で辞めていく社員はいなくなつたのです。

「社員が思い通りにならない」という不平不満、責める心を抱えてみると、それを社員にぶつけようがぶつけないが、何一ついいことはありません。まずは、社員は社

長の鏡だと受け止めて、自身をよく省みることです。そこに自らの殻を破り、真の経営者として成長する手がかりがあるのです。まさに社員は、社長の「良き師」であるといえるでしょう。

次に、社員一人ひとりに深い愛情を持ち、幸福を強く念願することです。先ほどのA社長は、「全社員とその家族が豊かで幸福になる経営」を信条の一つに掲げ、事業を大きく展開していきました。

また、それらを実践していくためにも、経営者として、一人の間として、実に多くの方々のお陰で今があることに感謝し、報恩の真心で生きること。そして、未来に向けては、この事業を通じて、人世のために貢献していくという志を掲げることです。

経営者としての核心となる深い恩意識と、それに根ざした高い使命感に磨きをかけていく時、たとえ社員を叱責することがあつても、それは愛の鞭となつて、互いを成長させる大きな力を持つのではないのでしょうか。