

# 人こそを尊重していく経営で 3 期連続、記録的増収

鉄鋼再生業 | 金属株式会社 | 社長

## 良質な経営は企業マインドの共有から

私はかねてより、トップのマンパワー依存型の企業経営には限界があると感じていました。

6 年前、39 歳で代表職についたと同時に京セラの創業者、稲盛和夫氏が塾長を務められている盛和塾に入塾し、企業経営を通して学ぶことを始めたのをきっかけに、社員との共業を目指すために何が必要なのか、その真の意味を考えるようになりました。

私なりのアウトプットとして、経営者の思い、会社の方向性や目的、経営方針などに、山本コーチのエッセンスも入れて手帳形式にまとめあげました。全社員が常に携帯することで新しい会社の基軸を浸透させようと考えました。この手帳は、思いを込めて「フィロソフィー 哲学」と名付けました。

良質な企業経営とはシステム第一主義ではなく、企業マインドを全社でどう共有するか、つまり企業の「家族感」をどう育てるかが、最も大事なことのひとつであると実感していました。

しかし、会社の規模が次第に大きくなるにつれ、この「家族感」がなかなか醸成していかないことに大きな不安がありました。

この課題を何とかしたいと、世間に溢れる教育プロ



グラムを検索してみました。私にはそのどれもがいわゆる「システム」や「ツール」にしか映らず、求めるものとは違うものでした。

## 人を生かす心の科学

そんな折、盛和塾での山本コーチとの出会いがあり、その時のお話が私にきっかけを与えることになりました。

山本コーチが提唱されている『システムやノウハウありきではない、一人一人を生かしていこうという「心の科学」』とでもいうのか、心理学の立場から個へアプローチする手法に、他とは違う新しさ、真理性と併せて大きな魅力を感じました。

私たちは本来、仕事と自分、両方の実現という、2つのゴールを目指して動いているのではないのでしょうか...との山本コーチの投げかけに大きく共感しました。従来の商店型オーナー経営から脱却し、社内のリーダーたちが起業家スピリットを共感できる“何か”を求めていた私は、背中をひと押ししてもらったようで、見えなかった次の一步をようやく踏み出せる嬉しい気持ちと安堵感で一杯になりました。「コレから始めよう！」。

全社を対象にした研修の導入には、確かに勇断が必要でした。が、私自身がこれまで様々な「学び」を始め、その必要性、緊急性を実感していたこと、そして「フィロソフィー」を通して社内に“心のインフラ”が準備できていたことが功を奏して、一抹の不安とは裏腹に大きな問題もなく順調な滑り出しを見せました。何でもやってみなければ分からないものです。

これまで私自身のイメージでしかなかったことを、リーダーたちとともに学べることを、そして今まで知らなかったこと、気づかなかったこと、をまず知ること、初めてスタートラインに立てるとの思いで期待に胸膨らみ

管理職・羅針盤(2日) 自立と責任 理念・ビジョン共有 役割理解とマネジメント	管理職ミーティング (全10回/月1日) 理念・ビジョン共有 マネジメント	管理職ミーティング(全6回/月3時間) 理念・ビジョン共有とマネジメント 目標管理と課題解決	工場別プロジェクトミーティング (全6回/月3時間) 工場変革プロジェクト よりよい職場で生産性向上
工場別羅針盤 チームビルディング 自立と責任 理念・ビジョン共有 コミュニケーション			

1年目

2年目(半年)

ました。

全体研修は毎回「フィロソフィー」を繙きながら、展開しました。それは改めて「フィロソフィー」の真意を伝えることにもなり、全社の絆を確かに実感することができました。

## 日常の現場が変わり、増収に

研修を終えて、そのさまざまな効果が日常の現場で活かされています。

まず「人を責めない」ことが社員のモチベーションアップにつながりました。“現時点を評価しよう、評価の高低は関係なく、伸ばし、良くすることだけを考えよう”が皆の口癖となっています。また、目標を目指して、皆が話し合いの場を頻繁にもつようになりました。

工場の現場社員も、厳しい業務の後、思いきってチ

ャレンジしたことで社内に変化が起き、目を見張って伸びたメンバーを核に、ニューリーダーという新しい役職もでき、新たな人材発掘につながっています。

なにより社長である私自身が変わっていくことに気づいています。きっと社員への接し方も変わったんだろうと思います。

人との係わりの中で、人こそを尊重していくことを皆で学び、3期連続の目標達成、記録的な増収を勝ち取ることができました。

決してそれだけが目的ではありませんが、チームの絆=家族の絆で頑張れることが、結果として成果に結び着いたと確信しています。

日々の意識的な実践を継続し、じっくり確実に習慣化して、皆で大きな幸せを実現して参ります。

## ！ 社長からのメール

取組みを始めて約10ヶ月後、！社長からいただいたメールです。

山本コーチ、

・家族感を持って部下の向上を願って実践しております。

・すべての活動において既成の会社風土で考えていたため、変革が出来ませんでした。家族感を高めるのが社風なのですが、今までは壁のある家族感であり、本当に会社(私)は家族と実感していない、本当の家族になろうと日々実践を続けております。(まだまだですが)

・本気で社員の幸せを願ってを第一に考え方を変えました。

・社員は確実に我々の考え方を体感しています。・以前は利益優先でした。

・彼らが理解してくれれば自ずと会社業務に意欲的に活動してくれることを信じ実践しております。

・笑顔で社員の話を良く聞き続けました。心より感謝しております。

・社員も本気で会社が変わろうとしていることを感じ始めてから、笑顔が増え、社内の雰囲気良くなり、コミュニケーションによる業務改善が増えてきました。