

ふれい考

し、社員にフィードバックすることである。開始から3年間は、社長の私自身が全社員に必ず返信していた。土日のほとんどを費やす程だった。現在は、担当役員と上司が基本的に返信し、私は主に経営理念や経営方針に関わる内容について対応するようにしている。

気づきのなかで、「そうしたいと思いません」と感想を記したものは、すぐに「そうします」と書き改めるよう指示している。経験したり見聞きしたりした事柄に対して評論的にコメントするのではなく、反省や自分の成長のために「自分の想い」を表明することが1つの目的だからだ。

この「今週の気づき」の成果は、全社員の想いや経験、家族のトラブルなどを共有でき、社員とのさりげない会話に役立つことである。50〜60人程度の中小企業でも、果たして社長が全社員の業務上の問題や家族の現状を知ることが可能だ

モチベーションアップと個々の社員に向き合った人事を行うため、当社では10年前に「今週の気づき」制度を導入した。失敗やミス、事故、病气、怪我、不快な出来事、ひいては生活上のトラブルなど自分の仕事だけでなく家庭生活を含めたあらゆることについて、社員が1週間のうちに気づいたことを何でも報告するというものだ。媒体はメールで、担当役員や上司に送信するだけでなく、他の役

社員の気づきを共有する

員、同僚にもCCで流す。トラブルを通じてどう考え気づきとして受け止めたか、また今後の成長にどう生かすかを思考させるツールで、単なる「業務日報」や「週報」にとどまるものではない。

ろうか。年数回の面接に加え毎週こうした想いのやりとりを続けることで、社員のキャリア支援や成長、自己実現に向けて、常に個々の社員と向き合うことができる。必要なのは、社長、役員として社員の継続した意思である。

「今週の気づき」は毎週50人余りの正社員、嘱託雇用契約社員から届く。さらに担当役員や上司のする返信も回ってくるため、毎週合計100〜125通が私のところに送られてくる。役員や幹部の返信を読むことも大変意義がある。真剣に毎週の営みを書く部下に対して、上司がどれだけ真剣に向き合っているかが分かるからだ。この制度を始めて10年目だが、既に5万5000通が私のPCにたまっている。これは社員の悩みや喜びの想いと成長の記録でもある。確かに時間はかかるかもしれない。だが、コミュニケーションを深め、モチベーションを向上させる手段として、「今週の気づき」を取り入れるのも一考に値する。

（株）日本レーザー

代表取締役社長

近藤 宣之

