

部下に1時間、夢を語れますか？

チャンスが人を育てる

勉強する企業文化作りに全力

「社員のために時間を取るのが、社員への一番のサービスなので、社長のサービスマンを出している」

「なぜ、社員教育を重視するのか。その理由は、会社の成長は社員の成長に尽きるからだ」

「アイエヌジー生命と法政大学は2月2日、産学連携プロジェクト「中小企業の新成長のモチベーター」のなかで南富土産業の杉山社長と近藤社長と



パネリストの杉山氏、近藤氏(左から)

山定久代表取締役社長と日本リーザの近藤宣之代表取締役は体験談をもとに有益なアドバイスを紹介した。2氏の発言要旨を紹介しよう。

◆ ◆ ◆
司会 社員教育にどのような思いで、どのように取り組んでいるか。

杉山 私が20代前半で、父親の経営する小さな材木会社を継いだとき、20人しかいない社員のうち13人が辞めてしまった。

辞める理由を聞いたら、「経営者も嫌いだ、給料の不満もないし、給与の不満もない」と言われた。

若い人たちは大きな企業に行ってしまう、中高年と女性だけが残り、たった7人から再スタートした。

ではみなさんは、部下に向かつて夢を1時間語る人ですか。このような不透明な時代に一番必要なものはリーダーのビジョン、あるいは夢ではないでしょうか。

では、どうすれば人は育つか。教えるもダメで、チャンスを与えることで

最初役員などの幹部向けに、毎日朝一番でミーティングを行った。毎週月曜日には、社員が出社する1時間前、課長以上を集めた幹部会を開いた。これは会議というよりも社長からの問題提起。「このような問題

また、フェイス・トゥ・フェイスだけでは専門的なトレーニングができない。そのため、「次期リーダー育成塾」を毎週月曜日の夕方2時間行う。

そのために、1次期リーダー育成塾は社内公開するので、全社員が1〜4半期に10回で受講

内容は、10回のうち半分は社長がいろいろなテーマを語り、あとは役員や社歴の長い幹部にそれぞれのテーマで話をしてもらおう。

例えば、勤続40年の副社長は「リーザ輸入ビジネスの体験。別の役員

なぜ、これだけ社員教育を重視するか。その理由

最近、業績が厳しく、社員から「笑顔が消えています」と言われると、「どうか反省するわ」とニコニコしながら応える。このようなオープンな雰囲気はとても大事だ。

すべて会社が負担。経費は年間300万円くらいかかる。「読書のすすめ」の狙いは社員からの新しい提案で、提案をするためにはいろいろな知識を吸収しなければならぬ。そして、社員からの提案はすべて「YES・BUT」で受ける。最初から提案を批判すると、社員は次から提案を控えて

は契約のことやコンプライアンスなど海外との取引で最低限必要なことを話してもらおう。次期リーダー育成塾はこのように手作りが特長だ。

そのレジュメは社内公開するので、全社員が見ることが出来る。「面

白そうなので、今度参加してみたい」という意識づけにもなる。さらに、今年からコンサルティング会社と契約して、その会社が実施するビジネス講座を受講できるようにした。

費用は会社負担だが、それだけでモチベーションが上がらないので、その点数に合わせた手当も支給する。

社員教育には、制度と経営者の思いが最も重要だと思ふ。

最近、業績が厳しく、社員から「笑顔が消えています」と言われると、「どうか反省するわ」とニコニコしながら応える。このようなオープンな雰囲気はとても大事だ。

杉山 1人か2人の社員を呼び、私のいろいろな思いや問題点を話す。それは夜遅くだったり、日曜日に呼んだり、自分の空いた時間を使う。

問題意識のある社員は月に1回、問題意識の低い社員は年に1回しか声をかけない。すると、社員の方が焦り出す。

社長が社員に行う一番のサービスは、社員のために時間を取ることにあります。「社長独占券」を出している。インターネットで予約すると1時間、社長がその社員のために特別に時間を作る。

もう一つ情報発信がある。ブログ、メルマガを9年続けている。また、毎月8日は「頭の活性化マガジン」も発行。

経営者の考え方をみんなに伝える方法として紙もあるし、文字だけでなく絵もある。ネットもある。いろいろな方法で伝える。言葉だけでは右から左に抜けてしまう。

司会 お二人の発言を聞いてみると、まさしくコミュニケーションの達人という気がする。貴重な意見ありがとうございます。

杉山 1人か2人の社員を呼び、私のいろいろな思いや問題点を話す。それは夜遅くだったり、日曜日に呼んだり、自分の空いた時間を使う。

社員教育は全ての業務に優先

最近、業績が厳しく、社員から「笑顔が消えています」と言われると、「どうか反省するわ」とニコニコしながら応える。このようなオープンな雰囲気はとても大事だ。