

日本レーザー

毎週末、直属の上司に「今週の気づき」をメールで送信。上司は必ず返信する

われたら、ぞっとして鳥肌が立つかもしれない（笑）

レーザー機器の専門商社、日本レーザー。代表取締役社長の近藤宣之

氏は、毎週土日のうちの数時間をメールチェックに充てている。週明けまでに100通近いメールを確認し、そのうちの何通かに返信することになっているからだ。

同社では六年ほど前、「今週の気づき」という試みを始めた。毎週原則金曜日までに、一週間の間に気づ



受け流さず、自分なりに消化することです。それが人としての成長につながります。つまり、気づいたことを文章にすればきちんと消化するのではないかと、また、それに対して他人の意見を聞くことも大きな糧になるので、上司に返信することを義務付けました」

と同時に、コミュニケーションの活性化を図るといふ狙いもある。この「気づきメール」は「単なる業務報告であってはならない」というルールを設けているが、それ以外ならどんなことを書いても可。仕事をしなくて気づいたことでもいいし、街中で目にしたことでも家庭や趣味のことでも構わない。

「ですからその社員がどんな日常を送っていて、どんなことを考えているのかがよくわかります。そしてそういう情報は、コミュニケーションを活性化するツールになります」

社員の日常や考え方が理解できる

近藤社長はこの制度を始めた理由をこう話す。

「一週間生活していれば、必ず何かしら『気づき』があるものです。そこで大事なものは、その『気づき』を

事実、グループ長や担当役員の間では週明けに出社した際、メールに書かれてあった話題を持ち出して、部下に話し掛けるという習慣が根付いているという。

近藤社長は、「社内のコミュニケーションを活性化することは極めて重要」と強調する。



上／「業務中も私語を奨励しています（笑）。さりげない会話と上司の笑顔はとても重要」と近藤社長。下／周年パーティーで。オフィスの清掃を担当するパート社員にも参加を呼び掛けるという

「お互いが言いたいことを言える環境であれば、働くモチベーションが高まります。そして一人一人のモチベーションが上がれば、業績も向上くんです」

同社は一九九四年以来、一九期連続黒字経営を続けているが、その背景に「気づきメール」などの取り組みがあるのは間違いないだろう。

◆
 昨今、世代間のコミュニケーションギャップが増大した要因は、一つには「飲みユニケーション」が減ったためといわれる。だが、上下間の飲み会をひんばんに行っている企業もある。二〇一〇年に日立製作所グループの情報システム会社二社が合併して発足した日立ソリューションズもその一つ。同社が本社ビルの二階に設けている社内クラブ「品川クラブ」は連日満席状態で、数日前までの予約が必要な状況とか。また、一三階の社員食堂も夕方から懇親会施設として開放されるのだが、こちらにも常ににぎわいを見せている。

実はこれには理由がある。同社ではそれぞれが合併前から社内の活性化

を図るため、さまざまな人事施策を実施してきたが、合併に伴いそれらの施策を強化。社員の成長支援、勤務時間の適正化などとともに、コミュニケーションの活性化に力を注いだ。そしてその施策の一つとして懇談会を奨励するという試みに取り組んでいるのだ。人事総務統括本部労政部労政グループ部長代理の鵜原靖夫さんはこう説明する。

「役職・部門の垣根を越えて交流を深めてほしいという考えから、『段飛び（段々飛び）懇談会』『横っ飛び懇談会』など各種懇談会制度を設けました。本部長、部長が主任クラスと集まる『段々飛び懇談会』は一人三〇〇〇円、課長が配下のメンバーと集まる『課長懇談会』には一〇〇〇円の補助金を支給しています」

ただし、これらはミーティングを終わって、飲み会に流れる場合に適用される。また、社内施設でなく街中



役職を越えて集まる懇談会を制度化、飲み代を一部支給し

飲みユニケーションを推奨する



日中のミーティングを経て、定時後にそのメンバーで懇談会を開催する

の居酒屋などを利用することも認められている。

本音で語り合えるのでお互いの距離が縮まる

「本部長や部長は、部下全員と懇談会を行うこともあるため、毎週の利用になることも少なくありません。年間の利用者数は延べ一万四〇〇〇人。会社が負担する補助金の合計額



は、年間約五〇〇〇万円に達します」

だが、それだけ投資しても余りある効果が出ているという。

「主任クラスが本部長と接する機会はめったにありません。ですから経営サイドの考え方や事業方針などを知る格好の機会になります。一方、上役にとっては現場の状況などを知

日立ソリューションズ