

## 優和のミニかわら版

(この資料は全部お読みいただいても60秒です)

### 変えるという勇気

人は一度、慣習を作ってしまうとそれに囚われてなかなかそれを変えるということができないものです。

慣習には、同じ事を（同じように）繰り返していれば、同じような結果を得られるという安心感を与えますが、それは、その慣習が正しく、また、まわりの状況が変化しないという前提があればこそ成り立つものです。

ここでは、「慣習」をこれまでの仕事の進め方、仕方という意味で使っていますが、良い慣習を残しながら、不具合な慣習を変えていくかということがいかに重要かについて考えてみたいと思います。

慣習を変える転機は、業務内容や担当が変わるときや経営環境が大きく変化したときなどに訪れます。

大企業の場合、業務のローテーションが比較的頻繁に行われ、今までのやり方（慣習）を見直すチャンスが多いと思います。しかし、前任者からの引継ぎにおいて、時間的な制約や前任者への配慮から、前任者のやり方を検証することなく無批判に受け入れ、そのやり方を踏襲するとすればせっかくのチャンスも無くなってしまいます。

一方、中小企業の場合、人員に限りがあることから、一つの業務に長期間従事することが多く、何年、何十年と同じやり方を繰り返していることが多いです。それ故、やり方を見直すという機会が少ない訳ですが、経営者の方は、これまでのやり方がそれでよいのか、つまり、無駄がないか、不正が発生していないかという観点から一度見直してみる必要があります。

今までのやり方を変えるということに対しては、担当者の反発・抵抗はあるでしょう。しかし、経営環境が猛烈な勢いで変化している状況下では、環境に応じて経営プロセスも変化させていくことは必須です。経営者の英断とリーダーシップで見直す、変えるという行動を起こしてみてください。

ダーウィンの進化論においても、「大きくて強いものが生き残るのではなく、環境に順応して変化したもののみが生き残る」とあります。

変えるということは勇気がいることです。しかし、その時々状況を把握して変えていくことで、新たな成長への一歩を踏み出せるのです。