

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)

手作りで10則を作って、社内を活性化する。

社員が10人以下のときは、社長が毎朝訓示すれば、社長の言わんとすることは、伝わってきます。しかし、社員が10人を超え、20人、30人、50人と増えていけば、全員が毎日参加できるものとも言えず、かつ社長も多忙になり、訓示もおろそかになります。

忙しさにかまけて、なおざりにすると、日常業務の基本的な事で社員の意識が統一されず、言った言わないの問題だけでなく、聞いたが聞いている意味が違うことになる場合があります。

ゴルフのプレーは個人プレーで、各自でプレーをしますが、4人連動して進行ができるには、ルールを無意識の中に取り込んでしまうことによりスムーズになります。このようなルール作りをするには、オリジナル10則を作るのが観面(てきめん)です。

しかしながら、オリジナル10則を作る場合は、トップだけで作らないようにすることです。テーマはトップが決めて、このテーマの10則を作りたいと宣言し、何人かで集まって(検討委員会)10則を固めていくことです。作る段階では、人それぞれ価値が違うので議論は白熱します。この白熱が大事です。

又、10則を固める場合に、重点項目が多すぎる場合があります。10にまとめるには方向をしっかりとしなければなりません。方向がずれるときは必ずトップが意見を出して下さい。出さないと予想外の方向になってしまいます。価値が違うときは、意見して修正して下さい。

又、全体の流れが起承転結しているか考えて下さい。やみくもに10則あっても意味がありません。心の流れに沿ってこれが大事だと思えるようにまとめて下さい。

検討委員会で完成すれば、全体発表して下さい。何のために作ったか説明し、質疑応答を受けて価値を根付かせて下さい。

そして、10則は額に入れて大事にして掲示して下さい。みんなで作ったものです。作成日も記入してテーマも書いて下さい。

しかしながら、作ってみたものの、月日とともに忘れられていきます。新入社員も入り、退職する者もいる中でルールを伝えて行くのは容易ではないことに気が付きます。運営する方法として、必ず年に一度はオリジナル10則の説明をし、質疑を受けるシステムを構築して下さい。でなければ風化してしまいます。

方法として、朝礼でオリジナル10則についてスピーチをしてもらい、社長がコメントするという方法で風化しないようにします。

会社のルール、会社の考えを、血肉化していくということは、いかに大変なことかと気付くでしょう。

例) クレーム10則・会議10則・革新の心得十ヶ条(松下幸之助)