



特集1

理念が、足りない!!

“しぶとく”生きるあなたと会社への処方箋

不況のまっただなかで新年度がスタート。「決算も厳しい、株主総会も怖い……」という会社もあるのでは？

そうした会社では、社員も「ウチの会社、大丈夫だろうか」と、ソワソワ・ザワザワしはじめる。

ここは腹をくくって、しぶとく生きてみよう。仕事と会社、原点に戻れば見えてくる。

あなたにも会社にも「理念が、足りない!!」

「適性・好き・意欲」で自己分析
成長できる「ていねいな生き方」を

(株)マングローブ社長 今野 誠一

企業理念を策定・強化する
5つのポイント

(株)フェイス総研 四宮 敬仁(社長)、松本 和義(取締役)

「会計理念」が
強く、継続する会社をつくる

東京メトロポリタン税理士法人・税理士 北岡 修一

「適性・好き・意欲」で自己分析 成長できる「ていねいな生き方」を



「2・6・2の法則」。これは「規模の大小にかかわらず、組織は優秀な上位二割、中庸平凡な六割、問題児の下位二割に分かれがちである」という傾向を示した言葉です。ひと握りのキレ者と大多数の「そこそこ社員」。余裕がある時代なら、そうした人員構成でも組織は成り立ちました。しかし「一〇〇年に一度」と形容される大不況に見舞われたいま、それでは会社は生き残れません。

不況は貢献度をあらわにする

私個人は、リストラは結果的に優秀な人材も流出させ、組織を弱体化させる要因ととらえています。人員削減による一時的な支出の抑制に血まなこになるより、景気が上向いたときいち早くスタートダッシュを切れる強固な経営体制を構築すべきだと思います。ただ「リストラせず、高いクオリティを保って会社を運営すること」は口でいっただ容易ではありません。その実現のカギを握るのが、個人の意識の向上でしょう。そう思うからこそ社員に「守備範囲を広め、対応力を底

上げしよう」と毎日のように伝えていきます。

いまの時代、「リストラされるのでは」と不安を抱えながら働く人も多いはず。では、なぜリストラにおびえるのか。それは「自分が求められる人材かどうか」に確信がもてないからではないでしょうか。好況時にはあいまだった「個人の会社への貢献度」。不況はそれをあらわにします。ですから、自分の価値を見つめなおし、貢献の度合いを高めることが大切なのです。

いま、自分の「何」を見るべきか

貢献度の高い人材とは、「仕事への適性がある」「仕事を好きな気持ち強い」「高い意欲をもつ」の三つの特性を備えています。

●仕事への適性があるか

「適性のある人」とは「最初からその仕事を完璧にこなせる人」ではありません。重要なのは、上司や同僚からの指導や助言、顧客からのクレームを受けつつ経験を重ね、失敗を振りかえり、課題を発見しながら成長できるかどうか。成長できる人＝適性がある人な

のです。

一方で、どんなに経験を重ねても、仕事を首尾よく進められない人もいます。三年ほど続けてもはかばかしい進展が見られない場合、「その仕事に対する適性をもっていない」と考えるのが適当です。ただ、適性とはあくまで「いま、その人が就いている仕事」に対するもの。その人本来の能力とは無関係なのです。

適性のない仕事を続けると、本人がつまらなだけでなく、同僚やクライアントにも迷惑を及ぼします。もし、いま就いている仕事の適性に疑問があるなら、ここ数年の自分の仕事ぶりを冷静に振りかえり、「成長できているか」を見つめなおすことが必要です。

●仕事を好きな気持ち強いのか

給料をもらう以上、たとえ意に沿わない仕事でも真剣に取り組むのは当然です。続けるうちに、顧客から感謝されたり、上司に認められたりして喜びを感じ、自然と仕事が好きになることも多いでしょう。

ただ、どんなに努力を重ねても、その仕事が好きになれないケースもあります。喜びも達成感も得られないまま続けても、高いパフォーマンスは望めず、貢献度の高い仕事はできません。だからこそ、いま、就いている仕事に心から好きか、今後、好きになれるかを自分の胸に問いかけることが重要です。

●高い意欲があるか

意欲を測る目安は、「目の前の仕事に妥協せず全力で取り組む姿勢」の有無です。満足できる水準に達してもなお、ギリギリまで代替案を検討したり、可能性を探ったりできる人は、意欲が高い人です。反対に「これで十分だろう」と割りきる人は意欲に乏しいといわざるを得ません。

ある程度の勤続年数があり、一人前の仕事ができる人なら、これら三つの観点で自分を見つめなおしてみることをおすすめします。

成功より成長をめざそう

「イケイケドンドン」の好況期、求められるのは数値的な利益の増大でした。しかし、世の中全体が不況となれば、それもなかなかむずかしいのが現実です。とはいえ、目標がなければ仕事へのモチベーションは高まりません。ではいま、何を目標とすべきか。私は「確実な成長」だと考えます。

たとえばひと口に営業といっても、顧客との出会い、ニーズの洗いだし、要望に合致した商品・サービスの提案、価格交渉、受注、納品、入金など、仕事が完結するまでにいくつものプロセスがあります。利益増大に躍起になっていると、受注獲得ばかりに目が向き、そのほかのプロセスがおろそかになりかねません。手っ取り早い受注がむずかしい現

状だからこそ、仕事をプロセスごとに分解し、各プロセスが首尾よく運んでいるかを見極めながら、一歩一歩、着実に業務を進める。これにより、猛スピードで突っ走っていたときには気づかなかった市場のニーズ、得意先の要望、改善点などが見えてきます。

「昨日より今日、今日より明日」をモットーに確実に仕事を進める。たとえ遅々とした歩みでも、振りかえったとき、成長の跡がはっきり見られる働き方をしたいものです。

大切にしたい「ていねいな生き方」

いま、書店には他者との競争に価値基準を置いた「成功本」があふれています。若いうちは自分を人と比べがちですし、身近な人や本から影響を受けるのも決して悪いことではありません。しかし「比較し、影響される生活」を続けていては、自分自身のスタイルを確立できないことも事実です。

自分のスタイルを確立するには、身体、思考力、人脈、表現力を強化することが不可欠です。また自分が行動する際の基準となる「生き方の指針」を考え、それに沿った生活をすることも重要です。スタイルの確立による最大の変化は、自分のなかに一本、芯が通ること。軽薄に新しいビジネス理論を取り入れたり、誰かの言うことを鵜呑みにしたりする生き方とサヨナラできます。当然、「自分

をもっている人」として存在感が増します。スタイルの確立の方法に特別なことはありません。重要なのは競争や変化、スピードが求められる風潮に染まらず、一日一日をていねいに生きること。たとえばデスク周りや資料を整理するときにも、ていねいさを念頭におき、小さなことを大切にすることが大切で生活すると、よい習慣が身につく。それがひいてはスタイルの確立につながるのです。

理念や創業の精神を見直してみよう

みなさんもていねいな気持ちをもって、一度、企業理念や社訓、創業の精神を見直してみよう。何のために創業し、何をめざしているのか。社員一人ひとりがそれを理解している会社は強い組織です。

これらは、お題目のように唱えるだけでは実現しません。それらの意図するところを深く理解し、実現できることを考え、行動レベルに落としこむ。当事者意識をもった働き方ができれば、おのずと「求められる人材」になれるのです。不況に負けないしぶとい自分となるために、これもまた大切でしょう。



マンダローブが
教えてくれた働き方

いまの せいいち
(株)リクトコスモスの
人事部長を経て、教育研修
にたずさわる(株)マンダロ
ーブ社を設立。