

## 事務所からのひとこと

暑い日が続きますが、皆さまいかがお過ごしでしょうか。

この時期になると、百貨店やインターネットで「お中元」「サマーギフト」などのコーナーをよく目にします。

本来「中元」とは7月15日のことで、古く中国では重要な祭日の1つとして、人々はお祝いにお供え物をしてきたそうです。一方の日本ではそれが盆行事と結びつき普及して、先祖供養とともに、親や親戚、近所の人々の間で品物をやりとりする習慣を「中元」と呼ぶようになったと言われていました。

最近では、虚礼廃止などにより企業間などでは贈ることが減ってきており、縮小傾向にある「お中元」。しかし、離れて暮らす両親や、日ごろお世話になっている人、なかなか会えない親戚などに感謝の気持ちを伝えるとても良い風習ではないでしょうか。

是非、この暑い時期を元気に乗り切ってもらいたいというご挨拶を込めてお贈りしてみたいはいかがでしょう？

## COLUMN

## 今どきの若者

今どきの若者を指して、よく「ゆとり世代」という。その特徴は、「根拠のない自信がある」「すぐに挫折する」などであり、それは負荷(失敗し、努力することなど)をほとんど経験したことがないからだと思われる。ただ、このような世代間ギャップを表す言葉は、いつの時代にもある。

すなわち、かつての「バブル入社世代」や「就職氷河期世代」という表現と同じで、新入社員と上司の価値観が違うことを、その時代環境に合わせて言い表したにすぎない。したがって今どきの「ゆとり世代」も、何か特別に問題があるわけではないことは理解いただけると思う。

しかし、どの世代の特徴も、時代と環境の変化による世相を反映していることは間違いない。育った環境によって価値観が異なるため、必然的に上の世代とはコミュニケーション(意思疎通)が取りづらくなる。つまり「今どきの若者は…」と言うのは、単なる上司の愚痴でしかない。

組織における後進の指導の課題として、いつの時代も「若手の至らない点」が挙げられる。恐らく、これは太古の昔から同じであろう。経験の少ない若手に至らない点が多いのは当たり前のことである。時代の変化によって、その至らない内容が変化しているだけのことである。

## 明日への指針

## 日常活動における社員のやる気の高め方

「どうしたら社員のやる気を引き出すことができるか」といった話をよく聞く。基本的なことだが、人が本来持っている「やる気」を引き出す「日常活動における動機付け」を示したい。

## 1. 任せる

能力以上のものを発揮することは難しいが、同じことの繰り返しでは成長がない。そこで、思い切って仕事を任せてみることである。120%ぐらいの仕事の負荷を与えることにより、成長の機会を与えるのである。ただし、任せっぱなしにならないように、報告・連絡・相談を義務付けていただきたい。

## 2. 自分で目標を決めさせる

自己責任と目標への参画が目的である。一方的に与えられる目標を達成するために行動することは、目標の押し付けになる。全社や部門の目標が軸となるが、まずは自分で自分の目標を決めさせ、そこからどのように数字を達成すべきかというプロセスを考えさせる。自らの工夫と、仕事の結果に対し責任を負うという意識を持たせることである。

## 3. 達成感を味わわせる

目標を決めてプロセスが明確になれば、その後は進捗管理を行って最終的に達成感を得させることである。この達成感・充実感がモチベーションを高め、より難しいことに挑戦しようという動機付けになるからだ。ここで注意すべきことは、いつも目標をクリアできない人には、やる気をなくさせないために小さな仕事から実行させることだ。努力すれば成功するのだという体験を通し、達成感を与えることである。

## 4. 誉める

誉めるということが苦手な経営者・幹部が意外に多い。まず、誉める以前に部下の良いところを見る習慣を付けることである。良いところに気付かなければ誉めることはできない。

できて当たり前、できないところだけを指摘するのでは、部下は参ってしまう。誉めることにより、また頑張ろうという意欲を引き出す。「アメとムチ」の使い分けである。

## 5. 評価する

モチベーションを上げる基礎となるのは評価である。特に部下に関心を持ち、育成するという意味で評価する(見てあげる)ことが大事である。誰でも良い評価をもらえたい。しかし、全員が良い評価とはいかず、当然悪い評価の人も出てくる。いずれの評価も実施後、必ず本人にフィードバックを行い、納得のいく説明をすることが必要である。この際、現状の評価の説明と次までに何をすればよいかという行動目標を明確にすること。期待していることを本人に伝え、元気に仕事に取り組ませるようにする。

## 6. 失敗しても責めない

仕事に失敗は付きものである。失敗の原因分析と再発防止策を立てることは必要だが、失敗を責めることでチャレンジ意欲をなくしてしまうような状況は避けることである。指導上の注意点として、きちんと動機付けをすることである。上司には、「失敗を気にするな、どんどんやって来い! 後は責任を持つから」と、送り出すことも必要である。

## 経営者の心得

# 若手社員には「自社の社員としてのあるべき姿」を明示することが大切

若手社員には、自社の社員はどうあるべきか、何に対して責任があるかという、あるべき行動の基準と、その拠りどころ、そして努力すべき目標や方向のレールを敷いてやる必要がある。共通して教えることは次の5つである。

### 1. 誠実と忠誠

いかに能力ある社員であっても、会社に対して不誠実であり、背信的な行為や考え方を持つことは許されない。共通の目標を持ち、会社とお客様が共に発展し、繁栄を勝ち取っていくための第一の基本条件として、仕事に対する誠実さと、会社に対する忠誠が要求される。自己中心で物事を考えるのではなく、会社中心に視野を広く持ち、行動することが必要である。

### 2. 業績

会社は永遠に生き続け、発展していかねばならない。そのためにも業績を上げ、儲けていくことが大事である。業績は職場から生まれる。社員一人ひとりが与えられた目標・計画をどうしても貫徹しなければならない。自分の仕事に責任を持ち、何としてもこれをやり遂げることを、あるべき社員の姿として明示することが大切である。

### 3. 規律と礼式

個人でプレーをするのではない。全社員が同じ経営方針・目標に向かって力を結集していくために、決められたことは互いに守っていかねばならない。良き結果というのは、規律から始まる。決め

たことを守らず、だらしない態度や行動からは、良き結果は生まれない。“生産性は態度”なのである。ケジメをつける。礼式を正しくする。仕事の取り組み方、服装・言語・態度の良い者は、やはり成績が良いものである。

### 4. 信用

信用は、毎日の経営活動の結果が蓄積されたものである。突然、生まれるわけではない。約束を守る。良い仕事をする。あらゆるミスをなくす。職場における仕事のやり方すべてが、信用につながる。信用のある会社は、社会から期待される会社である。それが企業の発展につながる。自分の仕事が直接、会社の信用につながるという意識を持たさなければならない。

### 5. 効率

ヒト・モノ・カネ・時間・環境をすべてフルに使い切る。ムダ・ムラ・ムリをなくすというのは、仕事の目的追求からはじまる。狙いに合った仕事、ピントの合った行動や考え方を。何がプラスかマイナスか、常にソロバン意識を持つということだ。体以上に頭を使う。会社の業績を高めるために、見るもの・聞くものすべてをヒントにする。何が問題か、今のうちにどのような手を打っていかねばならないかを常に考えさせることである。

以上の5点を参考にして、社員としてどのようにしてもらいたいかを、言って聞かせ徹底させることが必要であろう。

## 今月のことば

あまりあれこれ言い過ぎると、結局は焦点がボケてしまう。  
要点ズバリ主義が雄弁の秘訣。