

経営者が教える

『本当は他社には教えたくない、ワークライフバランスで得する方法』

第4回
(最終回)

NPO法人 フローレンス 代表理事

駒崎 弘樹



前回までのあらすじ

前回までのあらすじを3行で表すと、
「ど中小企業の我々が、働き方をカイゼンしたら、儲かった」
「会議ルールやメンバーの見える化を行ったら、会議時間が超短縮された」
「在宅勤務やワークシェアを入れたら、残業レスな職場が実現された」
です。

今日は最終回ということで、生産性を高める活動と共にやらなくてはいけないことをお話ししましょう。

効率を極限まで追求すると、みんな黙る

これまで我々のような中小企業でも、トヨタ並のカイゼン活動を繰り返していった結果、残業時間を激減させ、コスト削減効果を得られ、増益へと繋がっていったのですが、思わぬ副作用も出始めました。

それが「殺伐感」です。生産性を高め一心不乱に自分の作業に向かうことによって、確かに集中しやすく、かつ生産性は高まったのですが、その分、周囲の人との軽い世間話やコミュニケーションが削げ落ちていきました。

するとオフィスはシーンとしたまま。キーボードを叩く音だけが鳴り響くような状態になります。すると、コミュニケーションを取らないことによる様々な誤解、行き違い、すれ違いが生まれだし、雰囲気が悪くなっていったのでした。

コミュニケーション活性化策①「環境整備」

これはイカン、とコミュニケーション活性化策を打っていくことになりました。まずは、「環境整備」と名付けられた「掃除」の時間。朝の10時から全社員一斉で15分間、黙々と掃除をします。



掃除がなぜコミュニケーションなんだ？と思われる方もいるかも知れませんが、これが立派な潤滑油の効果を果たします。

掃除と一言と言っても、それは「整理」「整頓」「清掃」という工程で成り立ちます。掃除機をかけたり水拭きをしたりするためには、机の上や雑多に積んであるものを整理整頓しなくてはならないわけです。

この整理整頓のためには、必ずこういうコミュニケーションが必要になります。

「これってまだ要るの？」

「何でこの書類、ここにあるんだっけ？」

「捨てていい？」

こうして、部署をまたいだコミュニケーションが発生してくれます。

また、「あ、この契約書で思い出したんだけども、この会社の〇〇さんに担当者が変わったこと言ったっけ？」

「そういえば、このフォルダに保管してた××の件、報告書作成しておかないとね」等と、仕事の抜け漏れを発見する契機にもなります。

しかも、整理ができると何となく達成感があるもの。いい気分のまま仕事に入っていける「ウォーミングアップ」的な機能も持っているのです。

たかが掃除、されど掃除、というわけです。

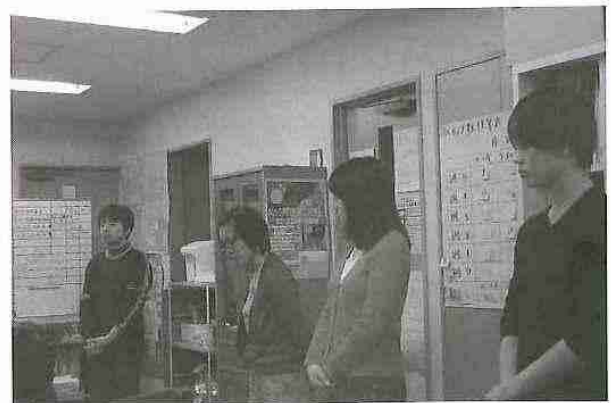
コミュニケーション活性化策② 「朝礼」「昼礼」

日本企業といえば「朝礼」です。ここで、職場全体で共有した方が良いようなトピックを口頭で共有します。

もちろん、情報は正式にはメールなどできちんと手元に来るのですが、メールだと「感情」は乗せづらい。例えば「〇〇の目標を達成しました！」「××案件取れました」等の嬉しいニュースはここで拍手と共に共有してしまいます。

また、スタッフの誕生日や記念日、個人的なことも発表してもらおうと、職員同士のコミュニケーションのきっかけになったり、人となりを理解し合う大事な要素となったりします。

ダメ押しで、ビジョンやミッションの唱和や、今日どんな行動指針に注意して仕事をしていくかの発表も、即席スピーチしてもらったりもしています。これによって額に入れたまんま風化しがちなビジョンや理念が浸透していく、というわけです。



～フローレンススタッフの行動指針～

1. マイ独立宣言を謳う

Be Independent!

- ・自分以外の何か(社会・家族・恋人・お金など)を隠れみのにしない
- ・自分の内なる声から逃げない

2. あなたは傍観者ではない。当事者だ。

Don't Just Watch. Try it!

- ・その場にいる、ということは意見を持つということ
- ・何もしないと、少しでもやってみるのでは大違い

3. "前のめり"でいこう

"Maenomeri" spirits!

- ・100の期待に120で返す
- ・すぐやる魂



Florence Way ©2010
Copyright ©2010 Florence

4. 戦略脳のススメ

Strategic thinking!

- ・成功イメージを常に持つ
- ・なぜ連鎖を行う
- ・戦略善し悪しは戦略自体ではなく、オペレーションで実証される
- ・人に失敗は、仕組みの創造でカバーする

5. 組織は"現場"によって試される

"GENBA" always tests us.

- ・すべての本部スタッフが、病児保育現場を知る人になる
- ・リアルなコミュニケーションの場を喜んで共有する

6. 変革者たれ!

We are INNOVATORS

- ・自分の一歩が社会を変えることを信じる
- ・「あたり前」を疑うところを持つ
- ・「そんなことできるのかよ」と言われたら「ニヤリ」としよう

7. リスペクトのレンズを着けて世界を見る

Respectful attitude

- ・3:1の法則。3つほめて1つ注意する
- ・1人で出せる成果などないことを忘れずに
- ・「ありがとう」を見つけたら、「ありがとう」と伝えよう

いる。だから、ヒヤリハットを収集・分析することで、事故の要因を断てば、事故を未然に防げるのだ」という理論がもとになっています。

これのポジティブ版が「ピカリパット」。いや、我々で勝手につくっただけなのですが、「ピカッ」として

いたり“パット”していることを社員がしていたら、カードに書いて褒めようよ、という制度です。

とはいっても何か報酬がないと皆乗ってこないため、四半期に1回、ピカリパットを一番集めた人と、ピカリパットカードを一番書いた人を表彰し、プレゼントを渡しています。プレゼントの中身は「特別休暇1日券」。

うちはシフト制だから朝に全員揃わないんだよ、という会社さんは、「昼礼」等、時間を変えてやってみるのもお勧め。弊社もシフト制勤務者や、時差通勤者がおり、朝には全員揃っていないため、2時から昼礼をやっています。ちょうど眠くなる時間だったりするので、気分転換代わりにもちょうど良い効果を発揮します。

コミュニケーション活性化策③ 「ピカリパット」

よく工場や建設現場などで使われる「ヒヤリハット」という言葉、ご存知ですか？

ヒヤリとしたり、ハットしたことを集め、事故予防に生かしていこう、という考え方です。ハインリッヒという人が発見した「1つの大きな事故の前には29の小さな事故が起き、300のヒヤリハットが発生して



モノよりも感謝され、なおかつ現金が出て行かず、社員のモチベーションにも寄与するのが休暇です。誰かが休めば、それをフォローする社員も育つので、どんどん休んでもらうのは結構なこと。そんなわけで、「褒めあう」を制度化したのが、このピカリパット制度なわけです。

コミュニケーション活性化策④ 「マネランチ」「懇親会補助」

また、コミュニケーションの基本が「一緒に飯を食う」です。が、安月給の我社は、皆がお弁当を作ってきていて節約モード。これでは、なかなか「ご飯でも食べながら悩みを聞く」なんていうコミュニケーションにはつながりません。

ということで、マネージャに月1万円ほどの「ランチ予算」を持たせてあげれば、週に1回、部下とサシでご飯を食べに行けます。「マネージャランチ」、略して「マネランチ」です。これまで何かと渋っていた部下とのランチも、「せっかくの予算を使い切らないともったいない」という年度末の役所と同じ理論で、せっせと行ってくれるようになりました。

さらには、同僚同士の絆を深める意味で、懇親会にも毎月2万円程の補助を出しました。これも使い切らないともったいない理論で、それまでやらなかった歓迎会や誕生会、プロジェクト成功お祝い会なんかをやってくれるようになりました。「飲み会費」としなかった理由は、子育て中の人等は、夜だと参加できなくなってしまうためです。お昼にみんなで、若干優雅なお店（といっても300円くらいいつもより高いとこ

ろ）に行って、わいわいがやがややる、というふうになれば、子供がいる人も参加しやすいですし、無駄に深夜まで飲んで、翌日の生産性を損なうこともありません。

このようなコミュニケーション施策を生産性向上策と共に走らせたことによって、雰囲気壊さず、それでいて効率を極限まで高めることができていったのでした。

まとめ

最後に、全4回に渡る連載の要点を最後にまとめます。

- 働き方革命を実行し、ワークライフバランスの実現された職場を創造することは、企業にとって「得」。利益も上がれば従業員満足度も上がり、良いことづくめ！
- なおかつ、働き方革命は投資金ゼロで可能。だから、企業の規模の大小は関係ないし、好不況も関係なし！
- ただし、やり過ぎると雰囲気が壊れるので、コミュニケーション活性化策とセットでやることで、「ゴキゲンなのに真剣勝負な職場」が実現できる！
- 働き方を変えて、職場を変えて、業績を伸ばしていきましょう！

これまで1年近く連載させていただき、誠にありがとうございました。

我々のような社員100人程度の団体でもできたのです。皆さんの会社でできないことがあるでしょうか？ あなたの職場で、小さな一歩が踏み出されることを期待しています。