

待望の「社内共育」ツール

同友会の目的は「良い会社・良い経営者・良い経営環境」を作ることです。そのために、経営指針(経営理念)の確立と、経営者と社員が共に学び、共に育つことが求められます。

滋賀同友会では経営指針(経営理念)の確立のために、毎年「経営指針を創る会」を開催し、すでに300社以上の経営者・幹部が卒業、そこで作った経営指針(経営理念)を軸に努力しています。そして、その具体的なゴールとして「滋賀でいちばん大切にしたい会社」認定の仕組みも作り上げて来ました。すでに8社(2015年1月現在)が認定され、多くの会社が認定に向けた地道な取り組みをしています。

中小企業数が激減し、勤労者の収入が減少し続ける今日、私たち中小企業経営者の果たすべき役割は一層重要になって来ています。そのための会員企業へのサポートとして、社内で経営者と社員が共に学び、共に育つためのテキストを発行することになりました。今回はそのプレリリース版をお届けします。ぜひお試しいただき、ご活用いただければ幸いです。



- (1) 可能な限り、社員(パート社員なども含む)全員が集まれる時間と場所を作ってください。勤務シフトや、会場スペースなどの関係で全員が集合しにくい場合は、2回〜3回に分ける、職場単位とするなど工夫して、経営者が社員全員と学びあえる場を作ることが大切です。時間的には90分程度を目安とってください。
- (2) テーブルをグループ分けしていただきます。1グループの人数は最大6名くらいをお勧めします。少なすぎても、多すぎてもディスカッションがうまくゆかないようです。またグループ同士の距離が接近しすぎていると隣の声が邪魔になって論議に集中できないこともあります。可能な限り環境づくりの配慮をお願いします。
- (3) 業務ですから、定刻開始・定刻終了はキチンと守るようにしてください。多少遅刻する人が居ても時間通りに集合している人を尊重して開始しましょう。内容が充実していれば回数を重ねているうちに定刻に集まる人が多数になって来ます。
- (4) 資料を、誰かに音読してもらいます。全体でも結構です。グループ毎でも良いでしょう。その後、グループの司会を決めてグループ討論を始めます。音読は10分以内で済む量になっていますので、討論60分、まとめ15分、レポート記入5分の配分でお願います。

この冊子の使い方

- ### グループ討論の進め方
- (1) まず司会を決めます。最初は、あらかじめ決めておいて社長から指名する方が良いでしょう。グループの発表がある場合は、発表者も決めておきましょう。
 - (2) 「テーマ」に沿って、メンバーに発言してもらいます。
 - (3) 最初は、テーマから離れてしまってもOK。多くの社員にとって、普段なかなか言えないことを言える場でもあります。一人の発言についてほかのメンバーから意見が出るのも良いでしょう。
 - (4) 年長者や、役職上位の人が「教える」ように長時間発言すると、他のメンバーが発言したくてもできなくなります。グループ討論は答えを出す場ではなく、それぞれが自分の考えや意見を出して、お互いを知り合い、考えあう場です。年長者や役職上位の方にはすこし遠慮してもらおう事も必要です。
 - (5) 声が小さい人が居ます。メンバーみんなに聞こえるように、出来るだけ大きな声で話してもらおうようにお願いします。
 - (6) 意見は出さないけど、隣のひととひそひそしゃべる人もいるかも知れません。「○○さん、どうぞ発言してください」と、みんなに話してもらおうようにしましょう。
 - (7) 司会は時計を用意して、全員が発言し、決められた時間にグループ討論が終わるよう努めましょう。

- ### グループ討論のまとめ方
- (1) 経営者、リーダーの方はグループ討論終了後、10分程度でまとめをしてください。せつかくのグループ討論が「話のはなし」に終わってはもったいないと言えます。
 - (2) まとめの基本は…
 - ・何か具体的な行動に結びつけるようにしましょう。しかし、社員の意識を無視した急激な行動は逆効果になります。例えば、「明日から、全員必ずあいさつをするようにしましょう」などは、これまであいさつが苦手だった社員に、急に行動の変化を求めることになり、ストレスを与えすぎる可能性があります。また逆に「あの人、してない」と社員間に無用のマサツをうんでしまうこともあります。社員の気持ちや現状に合わせた無理のない行動を提案してみましょう。たとえば、出来ない人を責めるのではなく、頑張ってくれた人をたたえる「今月のあいさつチャンピオン」を表彰する、お客様に「弊社の社員のあいさつアンケート」を取ってみる、「あいさつ」が出来ている他社を見学させてもらうなどいろいろ工夫できるのではないのでしょうか?あるいは、来月のテーマとして具体的な行動を再び全員でグループディスカッションしてみるのも良いかも知れません。
 - ・アンケートを書いてもいいでしょう。「今日のテキストを読んだ感想」「グループディスカッションの感想」「自分が今後しようと思うこと」などを書いてもらいます。質問や意見に対してはこまめに文書で回答するのも忘れないようにしましょう。

同友会の「社内共育」テキスト、今後の予定

今回の「社内共育」テキストはいかがでしたでしょうか? もし実際に社内で使用されましたらぜひ、ご感想・ご意見をお寄せください。また、今後取り上げて欲しいテーマやタイトルなどがございましたら、合わせてお待ちしております。 jimu@shiga.doyu.jp

この「社内共育」テキストの正式版は、5月頃からお希望の会員さまに毎月お送りする予定です。

予定価格は、10,000円/月です。(内容 読み合わせテキスト10部。討論のまとめ方=経営者・リーダーの方が

グループ討論をまとめるためのポイントを毎月のテーマ別に提供いたします。社内共育相談窓口の設置=実際に社内共育を進められての疑問やお困りごとのご相談に応じます)。10部以上ご希望の場合は、料金表をお送りいたします。また、貴社で使用されて良かったテキスト用教材、図書などございましたら、上記のアドレスにメールにてお知らせください。同友会全体で、協力して「社内共育」を進め、社員が定着し、高いモチベーションで仕事に取り組んでいる「良い会社」を創ってまいりましょう。



あいさつ たかが挨拶、されど挨拶

～アイサツは誰のため???～

大事な朝のあいさつ、できてますか？

朝一番の元気でさわやかなあいさつ。する方もされる方も気持ちよく「さあ、今日一日も頑張ろう！」と言う気持ちになりますね。またそんな「あいさつ」ができるだけで、「やる気がある人」と見られたり、まわりの人から可愛がられたりします。「おはようございます」のひとりで、落ち込んでいた気分が晴れることさえあります。

あいさつはコミュニケーションの基本です。たかがあいさつと、あなどってはいけません。あいさつが活発なチームは、必然的にコミュニケーションの総量が増え、仕事にも良い影響を与えます。しかし残念なことに、そんなあいさつがあまり見られない職場もあります。誰かがあいさつをしても、目も合わさずに通り過ぎて行ったりしていませんか？目を伏せたまま、小さな声で「おはようございます：」なんて言っていないで

しょうか？あなたの会社はどうでしょうか？

あいさつは「仕事」

まず、考えていただきたいのは「あいさつ」は仕事であり、給料の一部であるという事です。「あいさつしなさい」と「雇用契約」や「就業規則」にわざわざ書いている会社は無いと思いますが、会社がチームで成果を上げる組織である以上、良いチームワークを作る責任が社員一人ひとりにあるのです。

チームで成果を上げている事に気づかないで「俺が一人で頑張ってる」「あいつが足を引っ張ってる」などと思いがつた気持ちでいれば、自然とあいさつはしなくなり、大切なチームワークに悪影響を与えます。さらに「どうせ私なんか：」「僕はダメだから：」と自分を卑下（ひげ）している人は、それを言い訳にして自分の力を十分発揮していないことも多いものです。そんな人も元気なあいさつは苦手なものです。一人ひとり

がたくさん欠点や弱点を持ちながら、それぞれの長所を発揮しカバーし合って成果を上げ続けることが「会社」と言う組織の使命です。朝の「おはようございます」の一言に、「働くこと」「会社への想い」がそのまま表れるのです。「あいさつ」は一番大切な仕事のひとつという意味がお分かりいただけるでしょうか？

お客様へのごあいさつはもっと難しい！

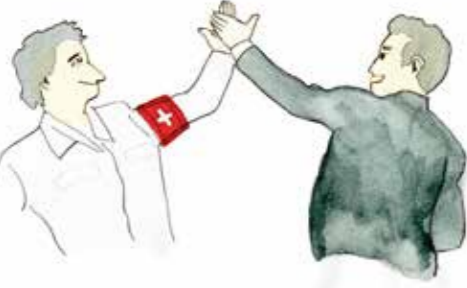
それだけではありません。接客や営業にたずさわっている方なら、あいさつは大切な仕事の「一部」という事がさらに大きな意味を持ちます。この場合、難しいのは「元気でさわやか」だけでは十分ではないという事です。突然ですが「あいさつ」は誰のために行うのでしょうか？この場合は、お客様のためです。よね。ではお客様にとって良いあいさつとはどんなあいさつなのでしょう？それを理解するためには、あいさつの始まり



を知る必要があります。英語のあいさつは「ハロー」ですね。この「ハロー」は、エジソンが電話を発明した時に、最初の呼びかけの言葉として採用したもので、のちにそれがあいさつの言葉として広まったと言われています。しかし、語源はもともと古いようです。最近、人類誕生の地アフリカで、いまでも原始的な狩猟採取生活をしているサン族（ブッシュマン）の研究から明らかになってきたことは、彼らが食料などを分かち合う仲間のしるしとして、貝殻ピースなどの装飾品を交換しあう習慣を持っており、それを「ハロー

(Hxaro)」と呼んでいることだそうです。そしてその習慣の痕跡は実に7万5000年以上前の遺跡からも発掘されています。「ヒューマンなゼビトは人間になれたのか」つまり、あいさつの始まりは、生活を共にし、分かち合う仲間であることとしるしだったと言えます。これはあいさつの一番根本的な意味ですから、あなたのあいさつに「共に分かち合う仲間です。よろしくお願ひします」と言う気持ちがかもつていれば、お客様にも自然に伝わるといふ事です。まず大切なのは、相手の様子や、状態を良く見て理解することです。相手が疲れているようだったり、悩んでいるような場合は、あまり元氣すぎるあいさつはかえって相手に不快感を与えてしまっています。相手が、何か探している、困っているようなら控えめにお手伝いする気持ちを伝えると良いでしょう。気分が良かったり、元氣いっぱいの子の相手なら、笑顔で明るくごあいさつするとリズムが合うかも

知れません。いづれにしても、まず「相手の様子や状態を良く観察して理解すること」が大切です。なかなか難しい場合が多いですが、常に「あいさつ」の意味を忘れず、経験を積む中で習得していく必要があります。話はもう一度社内でのあいさつにもどりますが、社内でのあいさつはお客様にも通用するあいさつの絶好の練習の場になります。国内の需要が低迷する環境の中で、直接、販売や接客をしていない社員でも工場見学に訪れる方や、納品に来られる業者さんにどんな印象を持つてもらえるかが売り上



げを上げ、職場を存続させるためにとっても大切になっていきます。会社訪問をして現場見学をさせていだいた折に、製造現場の社員さんが気持ちよく「あいさつ」をされていると「この会社の雰囲気は素晴らしい。社員みんながお客様を大切にしている気持ちが伝わってきます。この会社ならぜひ仕事をお願いしたい」と考えるのは人情です。しかし、経営者や担当者だけではなく、製造の社員全体がこのように気持ちよくあいさつをする会社は実はそれほど多くはありません。それはお客様に、こちらの誠意が伝わるあいさつをすることがそれほど簡単ではないからです。ためしに社員みんなに「あいさつが出来ない理由」を聞いてみて下さい。たぶん5つや6つはすぐに出てくるでしょう。しかし、最初に言いましたように「あいさつ」は仕事です。仕事なら、むずかしい問題があるの



は当然で、それを解決することとは当たり前前事ではないでしょうか？

あいさつは「自分のため」にする。これで全てが変わる！

でも、わが社の良い挨拶の社風を創るのはあなたの行動からです。こんな風に考えたらどうでしょう？「凝り固まった考え方を脱して、のびのびと生きるにはどうしたらいいのかな？」と考えて、今、意識してやっているのが「あいさつ」です。職場で、コンビニやスーパーのレジで、散歩の途中ですれ違う人に、出来るだけ笑顔であいさつします。あいさつなんて当たり前前のことだし、意識して

グループ討論のテーマ
わが社の「あいさつ」は100点満点で何点でしょう？ その理由も挙げてみて下さい。もし「あいさつ」がうまく行っていないなら、それはなぜでしょう？ わが社の「あいさつ」をさらにレベルアップするために、あなたは何をしますか？

あいさつするのは単なる自己満足でもありません。ですが、こちらからあいさつしてみると、不思議と他人に対する「怖い」と言う感情が中和されて来ます。相手が返してくれなくても、特に会話に発展しなくても、「私からあいさつした」という事が効果をもたらしてくれている気がします。とても親密な人と、まったく縁もゆかりもない他人の間に、あいさつ程度の相手と言う関係が広がれば、だんだんと自分の周りを心地よい環境に行けるのかな？と思っっています。「働きたくないというあなたへ」山田ズーニ