

そうじの力だより

VOL.241



支援レポート

会社存亡の危機を救った環境整備
〜同じ価値観を持つ強い組織をつくる取り組み〜

東京都中野区の株小河原建設。社員三五名、売上約二〇億円の、ゼネコン部門と注文住宅部門を持つ、建築会社です。

同社に、私が環境整備(整理・整頓・清掃)推進のお手伝いに入ったのは、一四年前でした。

それ以前から、同社なりに環境整備には取り組まれていたので、比較的にキレイな会社ではありましたが、まだまだ改善の余地がありました。

そこで、デスクの上に積まれた書類や、倉庫に山積みになっていた部材など、不要物を徹底的に処分してもらいました。デスクとデスクを仕切っていたパーティションを取り払い、オープンな事務所にしました。そして、奥や隅などの見えない所まで、ピカピカに磨き上げてもらいました。

その結果、無駄なものがなく、動きやすく快適な会社生まれ変わりました。建築現場も、安全で働きやすい現場になりました。

その後同社では、コロナ禍などの例外を除き、原則として毎年一回、



1日5回のそうじを実践している建築現場

外部の方々をお招きして、環境整備の見学会を開催しています。

先日、見学会があり、二八名の参加者の皆さんに、事務所や倉庫、そして車で二〇分ほどの建築現場を見ていただきました。当日のようすを、かいつまんでお伝えします。



小河原社長による見学会冒頭のご挨拶

冒頭のご挨拶の中、同社の小河原敬彦社長は、環境整備に取り組み続けて一番よかったことについて、次のように述べられました。

「私が落下事故によって首の骨を折り、車イス生活になってしまいました。事故からしばらくは、治療とリハビリで社業がまったくできません。知り合いかからは小河原建設も危ない、と言われるような状況でした。ところが、その期に、創業以来最高の売上高と粗利益を計上することができたのです。留守を預かってくれた専務が言うには、環境整備を通じて全員が同じ価値観を持てたことで、苦境を乗り越えられた、ということなのです。」

その専務は、こう話しています。

「たとえば、ある行為について『ダメだ』と言われたときに、価値観が同じだとなぜダメなのか理解できます。環境整備をすると社員の意識が上がるので、品質が向上します。人によて違いはありますが、やり続ければ必ず変わります。」

以下、事務所や現場を案内してくれた社員さんたちのコメントです。

「どの何を改善するのは、誰かに指示されてやるということではなく、我々自身が問題意識をもつ課題を見つけて、そこに手を入れていきます。もともと、既にかなりキレイなので、改善のネタを探すのは大変ですが笑。」

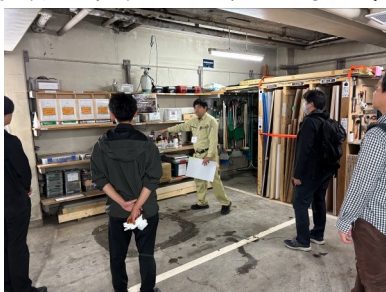
「以前に勤めていた会社でも、それなりに整理整頓はしていましたが、それは表面上のものでした。たとえば、デスクの上に載っている書類を、どこかに押し込むというような。でも、わが社では、デスクの引き出しの中や倉庫といった、見えない所まで手を入れます。そういう意識が、仕事に反映されます。施工現場において、お客様からお客見えな所も丁寧に仕事をします。」

「私が入社し



スッキリした事務所について説明する社員

たときから、既に整理整頓が行き届いていたので、どこに何があるのかがすぐにわかり、仕事もスムーズです。新卒で入社したので他の会社のことを知らず、それが当たり前のことだと思っていましたが、よその会社などを訪問した際に、デスクの上に書類が山積みになっているのを見て、それは当たり前なのだと理解しました。」



無駄なモノがない使い勝手のよい倉庫



扉を取り払ったキャビネについての説明

小河原社長は、「環境整備にはありません。地味な取り組みなので、ときにマンネリ化することもあります。そんなときに、こうした見学会で皆さんに見ていただくのが励みになります。」とコメントされています。

来年以降の見学会も楽しみです。

(小早)



今月の読書から

『リーダーの任せる技術』岡本文宏著

～任せられるかどうかは、リーダー次第～



いろいろな教えをいただいている経営コンサルタント、岡本文宏さんの新刊をご紹介します。岡本さんは、ご自身がアパレルの店長やセブンイレブンのオーナーとして経験されたことを基に、

全国で経営者やリーダー向けに講演や研修をされています。

本書ではまず、任せることが苦手な人の特徴を、「自分だけが常に忙しく働いている」「本来のやるべき仕事ができている」「任せるのは面倒だと思っている」「部下は自分よりも能力が劣ると思い込んでいる」「部下に気を遣いすぎる」と集約しています。

そして、任せるメリットとして、「時間ができる」「マネジメント力が付く」「部下が成長する」「離職防止につながる」「システム化が進む」という5つを挙げています。

以下、印象に残った部分の抜粋です。

《任せられないのは採用に問題があるから》人手不足の状況が続いている中で、求人への応募者が少ないとなると、面接希望者が現れると、ひとまず現場の頭数を合わせることを優先して、ある程度のことには目を瞑り、採用してしまいがちになります。私は弊社のクライアント企業には、採用面接の際に、応募者に少しでも違和感を抱いたり、ここはちょっと変だなと思ったりしたときは、採用を見送るようにしようと呼んでいます。

《任せるときに範囲を決める》仕事を任せるには、事前に「教育」を完了させることが不可欠です。あやふやな部分が多くあると、迷いながら仕事を進めなければなりませんし、ミスをしがちになります。(中略)忙しい中、教育にそんなに時間をかけるのは無理と思われるかもしれませんが、教育することなく仕事を任せることは無理です。(中略)教育が完了したところから、個別に任せることを決めていけば、その範囲内なら、安心して任せられます。

《任せられる人をやめさせない》中堅社員が退職を考える原因の一つは、今の仕事にやりがいを感じなくなることです。(中略)中堅社員に「よそ見をさせない」ことも重要です。転職サイトや、友人との会話などから他社の待遇を知れば、どうしても他人の芝生は青く見えてしまいます。ただ、他社よりも自社で働き続けるほうが魅力的な未来が待っていると思えば、そんな情報に目を奪われることはなくなります。

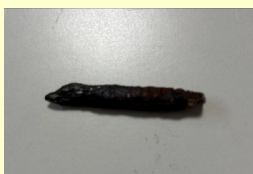
《任せ切ると腹を決める》部下に仕事を任せた後に一番大事なことは、「任せ切ると腹を決める」ことです。任せると言いながら口をはさんだり手を出したりして、部下の仕事を奪うのはやめましょう。(中略)この人から任せられたいと思えるリーダーになるには、言葉だけではなく、「行動」も大切です。まず「率先垂範」です。掛け声を掛けるだけで自分は何もしないリーダーに、人はついていきません。

耳の痛い話ばかりですが、結局はリーダー自身の姿勢や覚悟が一番重要だということですね。(小早)

編集後記

OOPARTS (謎の物体) ?

妻が、「車のタイヤに石が挟まっている」というので見てみると、鋭い金属のようなものがガッチリとゴムに食い込んでいて、まったく取れる気配がありません。



ディーラーに持っていったところ、なんと、長さ約5cm、直径約7mmほどもある金属片が、トレッドゴムを横方向に貫通していたとのこと。

幸いにもパンクはしていなかったのですが、大事には至らずに済みましたが、いったいこんなものがなぜ、どうやってゴムの横に突き刺さったのでしょうか？ (小早)



飛鳥のつぶやき

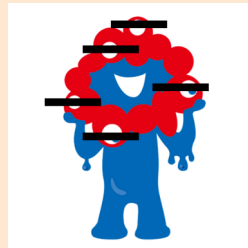
情報収集戦

夏休み、家族で大阪万博に行くことにしました。

噂には聞いてはいたものの、チケットを取るところから大苦戦！

子らを炎天下になるべく置かないために、やれ交通手段はどうする、どの時間にどこで何を食べる、どう回る、予約がなんだかんだの情報収集で疲労困憊(；3)∠_

でも、かつて某テーマパークで夏場2時間並んだことを考えると、混雑を少しでも回避できるシステムはすごい進歩。いい時代になったなあ…。 (大槻)



株式会社そうじの力

そうじで組織と人を磨くコンサルティング

弊社は“そうじ＝整理・整頓・清掃”を通じた企業風土改革を支援します。

講義、実習、チームミーティング、計画作り、現場巡回を通じて、社長と社員の意識改革を図り、健全な企業風土作りをお手伝いします。

支援期間は1年から。毎月1回訪問を

原則としますが、企業規模や現場の状況、ご要望に応じて、プログラムをオーダーメイドします。

また各種団体向けの講演のご依頼も受け付けております。(全国対応)