

- THE POWER OF CLEANING -

人を育て組織を強くする

整理・整頓



株式会社そうじの力 代表取締役 小早 祥一郎

- その1 なぜ整理・整頓は人を育て組織を強くするのか
- その2 整理・整頓で定着率が上がる
- その3 整理・整頓で普通の社員が「戦力」に育つ
- その4 整理・整頓でリーダーや幹部が育つ
- その5 整理・整頓で問題児が優等生に変わる
- その6 整理・整頓で同じ価値観の集団になる

New

## その1 なぜ整理・整頓は人を育て組織を強くするのか

整理・整頓に取り組むと、職場の安全性や生産性が上がるだけでなく、人事マネジメント的観点から多くのメリットがあります。本連載では6回にわたり、その理由と具体的な手法、そして実際の事例を紹介していきます。

### 〈1〉 整理・整頓・清掃、それぞれの意味と効果

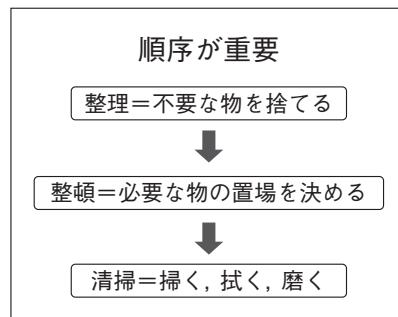
まず、基本的な事柄を確認しておきましょう。

整理とは、「不要な物を捨てる」ことです。不要な物を捨てると、スペースが拡がり、動きがよくなります。整頓とは、「必要な物の置場を決める」ことです。整頓することで、迷ったり探したりすることがなくなり、動きが早く正確になります。清掃とは、「掃く、拭く、磨く」です。清掃することで、場を最高の状態に保つことができます。

そして重要なのは、「整理→整頓→清掃」の順序です。まず整理をしなければ、不要な物が邪魔になりその後に進めません。整理が不十分なまま整頓をすると、使いもしない物の収納に頭を悩ませる、といった馬鹿なことが起こります。整頓が不十分なまま清掃をすると、せっかくピカピカに磨いた物の置場が分からなくなり、ま

た乱れるといったことになります。

特に整理において留意すべきは、要不要を、「使えるか使えないか」で判断するのではなく、「使うか使わないか」で判断することです。一般的には、12ヵ月以上使っていないものは、捨てるべきと判断するとよいでしょう。



### 〈2〉 物理環境の変化は意識の変化を生む

物事の仕組みや仕事のやり方を変えようとするときに、よく「意識をえら」と言いますが、意識をえるのはとても難しいのです。

頭を抱えてウンウン唸っていても、意識が変わるわけではありません。

意識というのは、目には見えません。だから、意識が変わったかどうかは、他の人が分からぬだけでなく、当の本人も分からぬのです。

一方で、整理・整頓・清掃は、物理現象を変化させます。これは、見た目が変わるので、誰が見ても分かります。物理現象が変わると、それに応じて意識も変わります。

例えば、単純な話ですが、汚く乱れている部屋に入ると、嫌な気持ちになりますが、キレイに整った部屋に入れば、良い気持ちになります。

つまり、周囲の物理環境と我々の心は相互に連関しているのです。だから、意識をえるための近道は、物理環境に手を加えて変化させることなのです。

仕事上のミスが多い場合には、不要な書類を捨てて、必要な物の置き場所を事細かに定めていきます。すると、物事をきちんと遂行する意識が芽生えます。

車の事故が多い場合には、車をキレイにしましょう。車室内には、余計なものを載せず、ボディも常にピカピカに洗車しておきます。すると、必ず事故は減ります。

### 〈3〉 整理・整頓は若手でも新人でもできる

整理・整頓・清掃のよいところは、特段のスキルも経験も要らないので、誰にでもできる、ということです。学歴も肩書も要りません。



小早 祥一郎 (SHOICHIRO KOHAYA)

株式会社そうじの力 代表取締役 環境整備コンサルタント <https://soujinochikara.com>

昭和43年生まれ。早稲田大学卒業後、日産自動車株式会社に入社。人事、営業、環境部門において、制度改革のプロジェクトリーダーなどを歴任し、退職。2009年に、環境整備（整理・整頓・清掃）を通じて組織活性化を支援するコンサルティング会社、（株）そうじの力を設立。15年間で500社以上を支援し、支援先からは製品不良率30%低減や、利益倍増、不良在庫ゼロ、新卒退職者5年間ゼロ、若手から幹部が育っている、などの成果報告が相次いでいる。

▶座右の銘「努力する人は希望を語り、怠ける人は不満を語る」（井上靖）

社長も新入社員も、ベテランも若手も、みな同じ立場で取り組むことができます。

だから、社歴の浅い人や若い人でも、一生懸命に取り組めば、場が整ってキレイになると「結果」を出すことができます。

この「結果」は目に見えるので、周りの人に影響を与えます。新人の活躍のおかげで職場がキレイになれば、同僚たちはその新人を「できる人材だ」と肯定的に評価することでしょう。

一方で、新人本人にとっても、そうした評価が「やりがい」につながります。実務そのものでは、まだ一人前の仕事をこなせなくとも、整理・整頓の働きによって、会社に貢献しているという実感が得られるのです。

実際、比較的社歴の浅い人や若い人を、あえて整理・整頓・清掃のリーダーに抜擢することで、その人がリーダーシップを学び、実務そのものにおいてもリーダーに成長していく、という事例がたくさんあります。

整理・整頓・清掃は、人材育成の格好の教材だという見方でできます。ですから、将来会社を引っ張っていく存在になってほしい人材には、まず、整理・整頓・清掃のリーダーを任せてみるとよいでしょう。



▲清掃はコミュニケーションの場でもある

#### 〈4〉 整理・整頓はコミュニケーションを促進する

整理・整頓・清掃を進めていくには、社内のコミュニケーションが欠かせません。

整理つまり不要な物を捨てる際には、「どのようなものを不要と判断するか」という判断基準が必要ります。一般的には、12ヵ月以上使っていないものは捨てるべきと上述しましたが、実際には、各社において「書類は半年経ったら捨てる」「機械は3年以上使っていないものは捨てる」など、状況別にルールを決めていくことが求められます。同僚たちで話し合い、上長に承諾をもらわなければなりません。

次に、整頓つまり定位置化ですが、どこに何をどのように置くかについて、皆で知恵を出し合いながら、トライ・アンド・エラーで答えを探っていきます。

また、清掃、つまり掃いたり拭

いたり磨いたりする際には、仲間同士で協力し合って清掃する場面が多くなります。

上の写真は、ある工務店で、社用車を社長と社員が一緒に洗車している場面ですが、洗車をしながら、いろいろな話をしています。世間話やプライベートな話題もあるでしょう。そうした会話を通じて、普段はできないコミュニケーションをとることができるのであります。

特に、経営者層や管理職層と、若手を中心とした一般層は、普段は事務的な会話しかしないというケースもあるなかで、清掃をしながらの会話は、肩ひじを張らずにざくばらんな話ができる絶好の機会なのです。

ですから、整理・整頓・清掃に取り組むことで、必ず社内のコミュニケーションは活発化するのです。