

■ 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

その2 整理・整頓で定着率が上がる

社員の定着率を上げるにはさまざまな方法がありますが、大きな費用もかけず、人事制度改革など手間暇のかかる施策も伴わずに定着率を上げられる方法が、「整理・整頓・清掃」の取り組みです。

整理・整頓・清掃で定着率を上げる方法

目指すべき姿	具体的アクション
気持ちのよいキレイな環境をつくる	事務所や工場を掃き、拭き、磨く
どこに何があるか誰にでも分かる環境をつくる	・1年間使っていないものは捨てる ・置場を決めて表示する
若手や社歴の浅い人が活躍できる場をつくる	若手や社歴の浅い人を整理・整頓・清掃のリーダーに任命する(ただし、入社1年以上)

〈1〉キレイな場所に良質な人が集まる

大多数の人は、キレイな場所を好みます。キレイな飲食店と汚い飲食店があれば、ほとんどの人はキレイな飲食店を選びます。会社も同じです。規模や仕事の内容が似通ったキレイな会社と汚い会社があれば、ほとんどの求職者はキレイな会社を選ぶでしょう。

また、汚い飲食店にはガラの悪い客が入るのに対して、キレイな飲食店には上品な客が入ります。結果として、キレイな飲食店の客単価は、汚い飲食店の客単価を大きく上回ります。

会社も同様に、汚い会社には三流の人材しか集まらない一方で、キレイな会社には良質な人材が集まります。当然ながら、そこから生み出される付加価値は、キレイな会社のほうが大きいといえます。

割れ窓理論というのがあります。割れた窓ガラスをそのまま放置しておけば、そこにゴミを捨て

たり落書きをしたりといったことが連鎖的に起こり、どんどん環境を悪くしていくのです。逆に、窓ガラスを元通りに修復し、環境を清潔な状態に保てば、そうした問題行動はなくなっていきます。

なぜならば、人は環境に順応する生き物だからです。

ですから、人材の定着に悩むのであれば、まず会社をキレイな状態にすることが先決です。

〈2〉社歴の浅い社員でも分かりやすい職場環境をつくる

整理・整頓・清掃の目的の1つは、「誰でも分かりやすい環境をつくる」ことです。

無駄なものがなく、モノの定位置が定められていれば、新人でもパッと見てどこに何があるかが分かります。新人にとっては、働きやすい環境になっているのです。いわば、働く人にとってやさしい環境です。

逆に、無駄なものがたくさんあって、どこに何があるのか分から

ないような状況は、新人にとってストレスが大きい環境といえるでしょう。やさしくない環境です。

目指すべきは、「分かる人にしか分からない」職場ではなく、「誰にでも分かる」職場です。前者を「風通しの悪い環境」だとすれば、後者は「風通しの良い環境」といえるでしょう。整理・整頓に取り組むことで、風通しの良い環境を実現することができます。

〈3〉今日入った新人でも活躍の場がある

整理・整頓・清掃の取り組みの良いところは、若手でも、社歴の浅い人でも、誰でもできる、ということ。

ホウキや雑巾を持つだけの体力さえあれば、そうじは誰にでもすることができます。学歴も、スキルも、経験も、肩書きも要りません。

だから、活躍の場があるのです。新人が一生懸命にそうじをして職場をキレイにすることで、周囲の



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)



【Before】床面に20cm以上積もっていた粉塵



【After】掃きそうじを徹底して粉塵がなくなった床面

人たちが喜びます。キレイにしてくれた新人に感謝します。一緒にそうじをして、環境を良くしよう、という刺激にもなります。

いわば、新人がそうじを通じてリーダーシップを発揮することができるのです。それが、やりがいにつながり、定着率を向上させます。

思い切って、若手や社歴の浅い人を整理・整頓・清掃のリーダーに任命することで、定着率が上がる可能性があります。

もちろん、全くの新人では無理ですし、逆にプレッシャーを与えてしまう恐れもあるので、最低でも入社満1年以上を目安とするとよいでしょう。また、上位者の全面的なフォローが必要なことは、言うまでもありません。

〈4〉新卒退職者が5年間ゼロになった3K職場

鋳造メーカー M社では、ある

ときから、全社を挙げて、徹底的な整理・整頓・清掃に取り組むようになります。

鋳造工場というのは、鋳型に砂を使うため、工場中に粉塵が舞い散って、そこら中に降り積もっている典型的な3K職場です。そこで、全社員が、それぞれの職場において、空き時間を利用して、徹底して粉塵を掃いてキレイにしていきました。当初は床面から20cmほども積もっていた粉塵が、見事に消えてなくなりました。

また、1年以上使っていないものは捨ててスペースを拡げ、必要な道具は置き場所を決めて表示することで、誰でもどこに何があるか一目で分かる環境ができました。

同社では長年、人材の定着率の低さに頭を悩ましていたのですが、整理・整頓・清掃に取り組んだことで、その後、新卒入社者の退職が5年間ゼロになったので

す。さらに、採用の募集をすると、定員の枠を超える多くの応募者が集まるようになります。

キレイで分かりやすく、働きやすい環境ができたことと、新人でも活躍する場ができ、やりがいを感じられる場面が増えたことが、定着率を向上させた要因と思われます。

なお、本事例の実際の動画をYoutubeにアップしていますので、<https://x.gd/1YDwD>からご覧ください。

皆さんも、定着率が低いことにお悩みであれば、まずは全社を挙げて、整理・整頓・清掃に取り組んで会社をキレイにしてみたいかがでしょうか。なお、その際の注意点として、一部の社員のみの取り組みとならないよう、トップから末端まで、全員で取り組むことが重要です。