

- 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4 整理・整頓でリーダーや幹部が育つ

〈1〉若手を抜擢する 絶好の機会

整理・整頓・清掃の活動の面白いところは、人事的な処遇について、いろいろなお試し（トライアル）ができる、ということです。

昇進や昇格、配置転換や異動など、実際の職制上の処遇については、社内規定に従って、多方面から慎重に検討しなければなりません。

しかし、整理・整頓のリーダーならば、気軽に任命することができます。例えば、「彼は素直で前向きだ」という理由だけで、その人をリーダーにしてもよいのです。

うまくいかず、結果として失敗だったとしても、業績に影響するような実害はありません。本人にとっても、「自分は整理・整頓が苦手だから」という言い訳が通じるので、さほど気に病むこともないでしょう。

だから、若手や社歴の浅い人で、なんとなく見どころがありそうな人を、思い切って抜擢することができます。

実際に、整理・整頓のリーダーに任命すると、その人が、いかに仕事ができるかできないかが、如実に明らかになります。その実績をもって、正式な職制上の処遇を

することで、間違いのない人選ができるでしょう。

〈2〉率先垂範を実践できる

リーダーシップとは何か、と追求していけば、幾多の視点があり、議論が尽きることはありません。しかし、どんな場面においても、欠かせることのできない要素があるとすれば、その1つは「率先垂範」でしょう。

何か新しいことや困難なことに取り組むときに、上に立つ人間が、ただ言葉で「やれ!」と言ったところで、下位者は動きません。山本五十六の名言「やってみせ、言って聞かせて、させてみせ、ほめてやらねば、人は動かじ」にもある通り、まずはリーダー本人がそのことを実践しなければ、事は動いていきません。

特に、整理・整頓の活動においては、社内に専門家がいるわけでもなく、目指す結果もイメージしにくいいため、多くの人が、何をどうすればいいのか分からず、行動に起こせない、ということがあります。また、業務そのものではないため、優先順位が低くなり、活動へのモチベーションが湧きにくい面もあります。

そうしたなかで、一番説得力があるのが、率先垂範です。

ある鋳造業では、金型を作る部署に、中途入社の子社員Hさんがいました。彼は、業務そのものでは、それほど優秀というわけではなかったのですが、何事にも前向きな姿勢が見られ、ある時期に、その部署の整理・整頓・清掃のリーダーに抜擢されました。

Hさんは、来る日も来る日も、ちょっとした手待ち時間にホウキを持って、職場に降り積もる粉塵を掃いてキレイにしていきました。

鋳造工場というのは、日々刻々と粉塵が舞い散る過酷な職場です。掃いても掃いてもキリがありません。それでも掃き続けるHさんの姿勢に感化された同僚たちは、協力して整理・整頓・清掃に取り組むようになり、その部署は、その年の整理・整頓・清掃の年間表彰を受賞しました。

当初、副主任だったHさんは、そこで頭角を現し、その後、主任、係長と昇進し、現在は会社全体の整理・整頓・清掃の活動を統括する委員長になっています。

〈3〉コミュニケーションの 取り方を学べる

整理・整頓・清掃の活動は、コミュニケーションの取り方を学べる場でもあります。



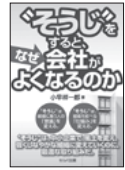
小早 祥一郎 (SHOICHIRO KOHAYA)

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。

著書:『“そうじ”をすると、なぜ会社がよくなるのか』(セルバ出版)、『捨てる経営』(standards)

▶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)



粉塵をホウキで掃除するHさん



様々な職種が参加してのバスの清掃

例えば、ある場所をキレイに整えようとする際に、リーダーは、まず「なぜそれをしなければならないのか」という目的を説明しなければなりません。続いて、目指すべき姿を提示して、いつ誰が何をどのように行うのか、つまり5W1Hに則って指示をしたり協力を仰いだりしなければなりません。

また、上長に承認をもらったり、他部署の人と相談したりして時間や場所を設定し、必要な道具を揃えるなどといった、細かい段取りも必要になります。

さらに、計画書や報告書を作成し、部署間ミーティングなどにも参加して、進捗状況を説明し、意見交換もしなければなりません。

これらすべてにおいて、決して「口先だけ」でできるものではありません。自分自身が手足を動かし、方々に足を運び、いろいろな立場の人たちとやり取りすることが必要になります。

こうしたことを通じて、コミュニケーションの能力が少しずつ養われていくのです。

〈4〉そうじのリーダーが取締役に育ったバス会社の事例

路線バス会社を中核として、燃料会社や旅行代理店など6社で構成する企業グループにおいて、あるときから整理・整頓・清掃の活動に取り組むようになりました。

その際に、全グループの取り組みを統括する委員長に任命されたのが、当時バス会社の経理課長だったSさんです。

Sさんは、他部署や別会社のリーダーたちに、「私も手伝いますよ」と積極的に声をかけ、実際に汗を流して活動しています。例えば、整備工場の部品庫の整理の際には、つなぎを着て、工員たちに交じって油まみれになりながら、部品の整理に当たりました。バスの車内清掃の際にも、運転士たちに交じって、ジャージ姿で雑巾が

けをしています。別会社が行う周辺地域のゴミ拾いにも毎回参加して、地域の人たちとの交流も図っています。

Sさんによれば、委員長という立場のおかげで、普段はなかなか話をする機会のない他部署や別会社の人たちと交わることができ、コミュニケーションの取り方を学ぶことができた。会社のこともよく分かるようになり、仕事もしやすくなった、とのこと。

現在Sさんは、取締役に出世して、企業グループにとってなくてはならない存在になっています。

この企業グループのトップであるバス会社の社長は、「整理・整頓・清掃の活動のおかげで、会社が今後10年15年とやっていけるという確信が持てるようになった。何より、整理・整頓・清掃の各リーダーたちが、今後の会社を背負って立つ人材に育ててくれたことが良かった」と語ってくれています。