

- 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6 整理・整頓で同じ価値観の集団になる

〈1〉言葉よりも行動が 価値観をつくる

企業という組織を束ねるうえで、最も頭を悩ませるのが、構成員の価値観を揃えることではないでしょうか。

いくら業務遂行上の能力が高くても、会社の求める価値観とは違うものを持っている人は、やっかいです。逆に、多少能力的に足りない部分があったとしても、同じ価値観を持つ人は、研鑽や経験を積むことで、戦力になりえます。

では、どのようにすれば、構成員の価値観が揃うようになるのでしょうか。

よく、「企業理念を明確化して掲げれば、価値観が揃うようになる」と言われます。ただ、掲げた企業理念はあくまでも「言葉」であり、その言葉が各人の心に「坠落」しなければ、価値観が揃うことはないでしょう。

そこで力を発揮するのが、「行動」です。

例えば、「約束を守りましょう」という指針があったとします。社内の物理環境が乱れていて、備品や道具の置き場が定まっていなければ、どこに何を置けばいいのかわからず、約束の守りようがありません。そのような状況では、おそらく「約束を守る」という意識

は浸透しないでしょう。

しかし、整理整頓によって、物の置き場が定められ、使ったものは元の場所に返すという行動を繰り返しているうちに、「約束を守る」という習慣が根づいてきます。

あるいは、「物を大切にしましょう」という指針があったとします。社内の物品にホコリが溜まり、床面には汚れがこびりつき、掲示物が破れかかっている状況では、誰も「物を大切にしよう」という気にはならないでしょう。しかし、全員で汗を流して床面をピカピカに磨き上げることで、その床面に愛着が湧き、大切に扱うことでしよう。こうした行動を通じて、物を大切にやる意識が浸透していくのです。

〈2〉物理的な壁を取り払うと 風通しの良い組織ができる

このように、意識というものは、心の動きのみで変わることは難しく、行動や物理環境に応じて変わっていくものなのです。

その一つの典型が、物理的な壁が心理的な壁をつくる、ということです。

事務所内で、各人のデスクをパーティションで仕切っていることがあります。このパーティションによって声をかけづらくなり、

会話が阻害されます。このような環境で「お互いにしっかりとコミュニケーションをとりましょう」と呼びかけたところで、それは無理な話です。

パーティションを取り払うことで、お互いに声をかけやすくなり、意思疎通がしやすくなります。文字通り、物理的な風通しが良くなると、心理的な風通しが良くなるのです。

筆者はよく、「キャビネの扉を取り払いましょう」とアドバイスします。キャビネに扉がついていると、中身が見えないので、どこに何があるのかわからず、探すことになります。

また、物を出し入れする際に、いちいち扉を開けたり閉めたりしなければならず、それもロスになります。

そして何よりも、扉がついていると、中に物を隠すようになってしまいます。なんとなく、表に出しておく都合が悪いものを、キャビネの中に詰め込むようになってしまうのです。

これは、「臭い物に蓋をする」という心理であり、こうした意識が高じると、「見えなければ何をしてもいい」というマインドに行きついてしまいます。

逆に、扉を取り払うことで、視



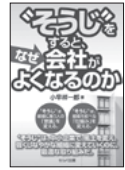
小早 祥一郎 (SHOICHIRO KOHAYA)

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)



認性がよくなり、どこに何があるのかが一目で分かるので、生産性が上がります。中身が露出しているの、誰が見ても恥ずかしくないように、整えるようになります。こうした環境のなかでは、何かを隠すことなく、オープンにする風土が育まれます。

〈3〉社長不在の1年半に過去最高売上を記録した工務店の事例

ある工務店では、社員全員で徹底した整理・整頓・清掃に取り組んでいます。

当初は、社内の各所に、たくさんの物があつたのですが、「1年以上使っていないものは捨てる」というルールを決め、それに従って多くのものを捨てて、社内がスッキリしてきました。

また、できるだけ視認性と風通しを良くするため、各デスクの間を仕切っていたパーティションやキャビネの扉を取り払い、オープンな環境にしました。

実は、こうした「壁を取り払う」ことに一番抵抗していたのが、社長でした。当初、事務所内には、社長のデスクと他の社員のデスクを隔てるパーティションがあり、社長はその中にこもっていることが多かったのです。筆者が社長に、パーティションをなくすことを勧めても、社長はなかなか承知して



【Before】扉がついたままのキャビネ



【After】扉が取り払われたキャビネ

くれませんでした。しかし数ヵ月後、ついに社長が決意してくれ、パーティションが撤去されました。

こだわっていた社長が、そのこだわりを捨てて、会社方針に従ってくれたことを契機として、同社の整理・整頓・清掃の取り組みは、一気に進むようになりました。

実際、パーティションが撤去されたことで、社長と社員たちのコミュニケーションが容易になり、報・連・相が充実するようになりました。

そうした取り組みを始めて4～5年経ったときに、社長が事故に遭われて、首の骨を折る大怪我を負ってしまいます。治療とリハビリのために、社長はそれから約1年半の間、会社を留守にすることになります。

社員30人ほどの会社なので、社長が1年半不在というのは危機的な状況です。

ところが、同社はその1年半の間に、なんと過去最高売上を記録するという、離れ業をやってしまったのです。

どうしてそんなことが可能だったのかを尋ねると、留守を預かった専務さんは、「それは整理・整頓・清掃のおかげです」と話します。整理・整頓・清掃を通じて、全員が同じ価値観で仕事をする風土ができていた。だからこそ、社長がいなくても、社長がいるのと同様以上の仕事のできたのだ、と語ってくれています。

本連載は、今回でいったん終了となります。整理・整頓・清掃を通じた人材育成や組織力強化についてさらに詳しいことをお知りになりたい方は、ネットで「そうじの力 資料」と検索してみてください。お役立ち資料を無料でご提供いたします。