

ロハス de 労務管理

☆ ロハスとは、Lifestyles of Health and Sustainability の略で「健康で、環境を壊さずに維持できるライフスタイル」という意味です。

前回から引き続き、株式会社 ランクアップ (オリジナルブランド「マナラ化粧品」の開発販売) のお話です。岩崎社長は、なんとか念願の残業をなくして売上をアップすることに成功しました。ところが、会社の雰囲気はどんどん暗くなっていきました。さらに、体調不良の社員が相次ぎ、とうとう休職者が出るほどになってしまったのです。

1. 社員たちの本音に思わず絶句！企業サーベイ

『うちの会社は残業がほとんどなくて 17 時に帰れます。しかも業績は 10 年連続右肩あがり。そう言うと、みなさんに羨ましがられます。でも、実態は最悪だったんです。社員は愚痴と不満が多く、ストレスでいっぱい。そのあげく、体調不良で倒れる社員が現れるほど、最悪な環境でした。残業がなく早く帰れても、それだけでは社員は幸せじゃなかったんです。』と岩崎社長。

そんなとき、社員が見ている本当の会社の姿を知りたくて、「GREAT PLACE TO WORK」という企業サーベイを受けました。企業サーベイとは、社員全員が会社や経営者に対してのアンケートに答えるというもので、経営者にとっては社員全員から会社を採点されるという、恐ろしい通信簿なのです。(ちなみに直近のこの調査の 1 位は、グーグル)

その結果は、惨憺たるものでした。一例をご紹介します。(パーセンテージは、「はい」の回答率)

- ・ 経営、管理層は言うこととやることが一致している。…… 6%
- ・ この会社の人たちは、仕事に行くことを楽しみにしている。…… 0%
- ・ 仕事や職場環境に関する意思決定に従業員を参画させている。…… 11%
- ・ この会社の管理職はえこひいきしないよう心がけている。…… 17%
- ・ この会社の人には裏工作や他人を誹謗中傷しないよう心がけている。…… 17%
- ・ 会社のめざす方向とその実現方法が明確である。…… 11%

岩崎社長は、自分は社員から全く信用されていない、社長失格の烙印を押されたようなものと恥ずかしくなりました。そして、「このままではいけない！」と深く反省し、社員がイキイキと働く会社にするため、改革しようと心に誓ったのです。

2. 会社が生まれ変わるための「挑戦」という価値観

当時のランクアップは、何でも社長に聞かないと判断できない会社でした。それは、会社の判断基準がなかったからです。ある人事コンサル会社から「まずは、自分たちの考え方を社員に伝えるべきだ！」と提案され、価値観の大切さを説明されたのです。

会社としての価値観があれば、社員はたとえそれが自分の価値観と違っていても、会社が求める価値観を理解し行動しようとしていきます。そうすると、社員に判断基準が生まれ、誰でも同じ方向性をもって判断ができるようになるのです。人事コンサルの指導もあって、岩崎社長が決めた価値観が「挑戦」です。この価値観を社員全員の前で発表しました。

「私たちは、これから会社の価値観を“挑戦”にします。私たちは小さなベンチャー企業です。だからこそ、お客様に選ばれ続ける企業であるためには変化しなくてはなりません。変化するには新しいことに挑戦するという行動力が絶対に必要なんです。」

発表すると、社員はポカンとしていました。そして、「挑戦？挑戦ってなに？新しいことをしなくちゃいけないの？」という感じでざわつきました。ランクアップは創業からずっと右肩上がりの超安定企業だったため、安定を好み、変化を嫌う風土になってしまっていたのです。

それでも、しつこく朝礼や研修で毎回、「挑戦」について話したり、社員全員に挑戦目標をつくらせたりと、「挑戦」を浸透させようと必死でした。このときばかりはさすがに、考えが合わないという人が出て、辞めてしまう社員がいても仕方ないと腹を決めていました。

3. 社員からの提案

「挑戦する会社になりたい！」と機会あるごとに何度も何度も話し続けるうちに、社員の中から、今まで実施したことのない企画を提案してくれる社員が現れるようになりました。新商品のお客様へのお披露目パーティを皮切りに、「ママフェス」「いくつに見えるコンテスト」など、たくさんのイベントを実施する会社になりました。また、社内ハロウィンパーティでは、TVのニュース番組で取材されたりと、話題性が高く、社内でもすっかり恒例行事に。

以前は、社員が考えた企画でも、社長があまりにも口出しするので、その提案内容が社長の企画になってしまうことが頻繁にありました。社員からしたら、自分で考えたからこそやりたかった企画なのに、社長の企画になってしまえば、「ただやらされているだけ」になってしまっていました。今では社員を心から信頼して仕事を任せることができます。社員が「挑戦」という価値観に基づいて企画をしていると実感することができるからなのです。

4. 組織のカンフル剤「新卒採用」

「挑戦」の価値観で、会社として実行してきたことの中でも、一番の挑戦はなんといっても、「新卒採用」。ある経営者向けのセミナーで、「うちの会社は社員のモチベーションが低く、価値観もバラバラで一体感がまるでないんです」と相談したとき、周りにいた数人の社長から、「新卒を採用すると社風がびっくりするほど変わりますよ」とアドバイスされたのを機に、新卒を採用することを発表。今まで全員が中途採用だったので、社員は猛反対。しかし、「本気で会社を変えたい！」という強い思いから採用活動を開始。そして、2014年4月1日、株式会社ランクアップ初の新卒1期生が3名入社しました。

実際に新卒社員が入社すると、なんと社員からは大好評。一緒に働く先輩たちは、みんなとてもかわいがり、教えたがりました。今では、社員は口をそろえて、「部下にするなら新卒がいい」とまで言うようになりました。先輩社員は、新卒社員に業務を教えることで、自分の仕事への理解を深めることができるので、よりいっそう、仕事への情熱が湧いてきています。

今日のへるしー！ ★ 睡眠不足は万病の元!? ★

最近の研究から、睡眠不足が5大生活習慣病(がん、脳卒中、心臓病、糖尿病、精神疾患)の発症と強く関係していることが明らかにされてきています。睡眠不足が怖いのは、数年後、数十年後の病気の発症と関係していることです。

数年後の病気の危険性を意識することは難しいですが、私たちはその前段階の不調を体験しています。欠勤するほどではないけれど、からだの不調(倦怠感、肩こり、胃痛、便秘、頭痛、イライラなど)がある状態です。

「あなたの人生を変える睡眠の法則」の著者の菅原氏は、学生時代から、強い頭痛があると3時間後に雨が降る「頭痛天気予報」ができるほど、日常的に頭痛がありました。

ところが、睡眠の研究をしていくうち、自分の生活でも実験をしてみたところ、頭痛は全くなくなったそうです。

つまり、生活リズムと生体リズムの調和がずれていたことが原因で、体調が悪くなっていたということです。

睡眠を変えるには、3つの生体リズム(メラトニンリズム、睡眠-覚醒リズム、深部体温リズム)を整えることだそうです。もしかしたらその不調、睡眠不足が原因かも!?

発行

〒815-0041

福岡市南区野間 1-11-25-910

OFFICE IWASAKI

社会保険労務士 岩崎 厚美

TEL 092-552-8379

FAX 092-405-0301