

労働人口の減少による売り手市場の影響で、社員の採用・定着・育成が難航し、働き方や待遇の見直しを迫られるなど、企業を取り巻く厳しい状況が続いています。現代は、経営者にとって非常に舵取りの難しい時代だと言えるかもしれません。

リーダーの役割は、組織を目標達成へ導くことです。そのために社員のモチベーションを高めることは重要ですが、機嫌を取るだけでは成果にはつながりません。たとえ負担を強いると分かっても、決断を下さなければならぬ場面もあります。

一方、社員の意にそぐわない方向性を示せば、反発を招き、離職につながりかねません。では、周囲から頼りにされるリーダーの強固な意思決定と、人が離れる強引な決断の違いは、どこにあるのでしょうか。

倫理研究所の第二代理事長である丸山竹秋は、次のように述べました。

自分よりもむしろ相手の立場を尊重して、しかも毅然と処置するとか、要は自分以上に相手のためを思うという愛情を決断の根拠にすることである。

これは利害得失にこだわるのではなく、相手のことを十二分に尊重するという「倫理」の実践である。(中略)一時的には不幸になるようなことがもしあっても、やがて真の幸福が与えられるようになるのである。(『丸山竹秋選集 第一巻 生活倫理篇』) M氏は、自動車のタイヤ交換の際に使用する機械や工具の卸販売を行なう会社を営んでいます。かつては業績が好調な時代も

強い想いに基づく決断が 組織の未来を好転させる



ありました。競合他社の勢いに押されて業績は悪化し、このままでは社員やその家族を守ることができないと、強い危機感を抱いていました。

そうした中、M氏は倫理法人会に入会します。そして、会社の成長と発展には理念を社内浸透させること、さらには人間力を磨くことが不可欠であると考え、活力朝礼を取り入れることにしました。

しかしある時、朝礼に反発する社員から手紙が寄せられます。「倫理を押し付けたくない」「朝礼を続けるならついていけない」といった内容に、M氏は朝礼をやめることも頭をよぎりました。それでも会社を良くするためには朝礼が必要だと覚悟を決め、社員の前で自らの想いを伝えたのです。

「私は、業績の落ち込んだ会社を少しでも良くしたいと思い、取り組んでいます。これまでと同じ、仲良し集団のままでは何も変わりません。活力朝礼は続けます」

すると、手紙を出した社員から「私が間違えていました」と謝罪がありました。その後は、会社全体で朝礼に熱心に取り組むようになり、朝礼コンテストにも出場しました。さらに朝礼を継続する中で、職場の雰囲気も次第に明るく変わっていききました。変革には反発が付き物です。周囲の理解がすぐに得られなくても、その決断が相手組織を牽引していきたいものです。その判断が、結果として社員の幸せにつながるのではないのでしょうか。