

# 社内に活気を取り戻そう!

不況が長引く中、業績が厳しい状況が続くと、社内の意思疎通が悪くなり、全体の雰囲気も悪くなりがちです。「社内を活性化する方法はないか」と考えている経営者もおられるのではないのでしょうか。

## 悪循環に陥っていませんか?

一般的に、社内の意思疎通が良く、活気のある会社は、顧客からの評価も高く、業績も良い傾向にあるといわれます。

しかし、厳しい経営環境の中、業績の低迷が続き、社内から活気が失われ、雰囲気も暗くなりがちな企業が増えているのではないのでしょうか。

そのような状態が続くと、生産性の低下を招き、顧客にも悪い影響を及ぼし、さらに業績が悪くなるといった悪循環に陥ってしまいかねません。例えば、次のようなことはないのでしょうか。

- ①社内で挨拶の声が小さくなった気がする。
- ②電話や来客への対応が悪くなっている。
- ③単純ミスや仕事のやり直しが多くなっている。
- ④顧客からのクレームが増えている。
- ⑤社員にコスト意識がない。
- ⑥社内のルールが守られていない。
- ⑦報告・連絡・相談がうまくできていない。
- ⑧社内の掃除や整理整頓ができていない。
- ⑨会議で意見が出ない。
- ⑩危機意識が感じられない。

以上は、一例ですが、該当する項目が6~7つなら要注意レベル、8つ以上であれば、危険レベルといってもいいでしょう。

しかし、一つひとつ改善しながら社内に活気を与え、業績向上につなげていきたいところです。

## 社内の風通しを良くすることから始める

社内活性化をはかるには、業務改善の仕組みづくりや、各社員の能力に応じた仕事の配分、



公平な評価に基づく報酬体系、経営情報の公開、経営計画の策定による目標の明確化、その他様々なインセンティブ策があります。

しかし、業績が厳しい中では、待遇面等の改善は難しいところです。そこで、まず社員間のコミュニケーション不足や社内の風通しの悪さの改善に着目して、活気を取り戻している企業の例を紹介します。

### 1 朝礼で「私の自慢話」

製造業A社では、朝礼に活気がなくなっていると感じていたことから、社員に意見を聴いてみました。すると、若手社員を中心に、業務連絡とラジオ体操だけの朝礼では、職場の一体感を感じられないといった声がありました。

そこで、社内で話し合って、とにかく、「明るく、楽しい朝礼にしよう」ということになりました。まず、司会者を当番制にして、最初に元気な挨拶をしてもらい、それに対して全員で拍手します。また、毎日順番制で、社員にぎっくばらんにスピーチをしてもらいます。テーマは、自慢話などです。司会者は、「今日は〇〇さんの自慢話です」と紹介し、スピーチの前後には、全員で拍手します。こ

のスタイルに変えてから、朝礼に活気が戻りつつあります。

## 2 ヒラメキ、トキメキ委員会で活性化

特殊鋼の販売を展開する株天彦産業（社員35名）は、社員主体の委員会活動に取り組んでいます。委員会は、4つあり、全員がいずれかの委員会に属しています。

「ヒラメキ委員会」は、朝礼テーマの企画、読書の奨励などの自己啓発を応援します。「トキメキ委員会」は社内報・社外広報の企画制作などを担当します。「ハツラツ委員会」は、社員の健康管理を担当し、ジョギングや登山などを実施しています。「スッキリ委員会」は、社内美化や5S（整理・整頓・清掃・清潔・躰）を担当しています。それぞれの委員会が、毎年テーマと目標を決めて活動しています。面白い企画では、社員の子供に社内を案内する「子ども参観日」を開催したこともあるそうです。

（出典：大阪府ホームページ「暮らし・環境」  
[http://www.pref.osaka.jp/danjo/ikiiki/com\\_97.html](http://www.pref.osaka.jp/danjo/ikiiki/com_97.html)）

## 3 仕事を頼むときはナラのシカ

経営コンサルタントの白濁敏朗氏は、社長や上司が率先して、社員への声かけを工夫することで社内を活性化させた企業がいくつもあるといい、著書『会社が劇的に変わる』



った！ すごいしかけ』（あさ出版）の中で、その具体的な声かけを紹介しています。

### ① 「最近どう？」 「順調？」

これは、社長や上司から声をかけやすい言葉であり、かしくまった雰囲気にならないため、お互いに話しやすい状況になる言葉だそうです。ただ、「仕事はどう？」など仕事の話にすると、逆効果になってしまうようです。

### ② 「〇〇さんの意見を聴かせて」

このような声をかけられた社員は、評価されていると思ってうれしくなるといいます。また、良い受け答えをしようという気持ちになるため、社員の勉強意欲がアップし、積極性も生まれるそうです。

### ③ 「なら」の「しか」「らしくない」

この声かけは、社員にやる気を起こさせるための褒め方・叱り方の工夫です。例えば、仕事を頼む際、次のように「なら」「しか」を使うと、社員にやる気が生まれるといえます。

「この仕事、〇〇君ならできるだろう」  
「この仕事、〇〇君にしか任せられないんだ」

あるいは、叱るときも、次のように言うと、「次は頑張ろう」という気持ちを起こさせやすいといえます。

「〇〇君ならできると思ったのに」  
「〇〇君しかできないと思ったのに」  
「〇〇君らしくないな」

社内の意思疎通の改善や活気ある雰囲気作りは、社員全員の自覚と協力がなければできません。他社の例を参考にして、可能なことから始めてはいかががでしょうか。

## 若手社員の「やる気が出る」ときとは？

全国20歳～34歳の会社員を対象にしたモチベーションに関する調査では、褒められたときや、仲間とのチームワークを感じたときに「やる気が出る」という結果が出ています。

また、この世代には、社長・上司など周囲から、仕事への期待に対する評価を、「褒める」「小さな成果でも評価する」など、具体的な行動で明確に伝えることがポイントとしています。

（出典：株JTBモチベーションズ「全国20歳～34歳会社員へのモチベーション調査／2010年8月」  
<http://www.jtbm.co.jp/report/478-310>）

### ■「やる気が出たとき」はどんなときですか。

- ① 自分の仕事をしているとき……………62.9%
- ② 上司や仲間から褒められたとき……………60.2%
- ③ 難しい仕事をやり遂げたとき……………48.5%
- ④ 自分の経験が仕事に生かされたとき……………45.0%
- ⑤ 同僚や仲間とチームワークを感じたとき……………42.7%



経営者の窓

（複数回答）