

パート戦力化

第1章 「働く人」が元気に頑張れる仕組みを創る。

1 頑張る人には、理由がある。

仕事を頑張る人には、その「理由」が必ずあります。「会社のために働いているんです」というのはタテマエ。それよりも、働く人それぞれの想いに気づいて「いろいろ聴く」。これが基本だと私は思っています。もつと極端に言えば、働く人のそれぞれのプライベートな部分まで、社長自らがしっかりと把握しておくことが重要なのです。

「頑張る人」と同様、「頑張らない人」にも、やはり理由はあるんですね。しかし、そういう人は、あえてそつと見守るだけにします。こうやって、「頑張る人」「頑張らない人」を見定めて、頑張る人のプライベートな部分と、頑張るの理由を、きつちりと把握する。それだけでも、コミュニケーションの密度が全く違ってくるのです。

例えば「お子さんは何人いらつしやるのか」「旦那様はどういう人か」「お子さんの教育資金を稼ぐのを目的に頑張っている」「ご主人がサラ金に手を出されてすごく困っている」等々……。仕事を頑張る理由は、常にプライベートに存在するといっても過言ではありません。

そうした様々な問題を社長自ら、きつちりとアドバイスするんです。30年以上も経営者をしていると、いろんな人も見てきてますし、イヤなことだって数多く体験していますから、その対処方法も分かっています。そういう経験を踏まえ、「こうして、こうすれば解決するんじゃない?」と実用的なアドバイスをしてあげると、パートの方は最初ビックリされますが、ものすごく感動してくれます(プライベートに踏みこまれるのが苦手な人にはしませんが)。

加えて、私は現場を回ると、いつもパートの方に声をかけます。「あれ? 髪を切ったねー!」「爪の色を変えたの?」とか。些細なことでもいいんです。「変化に気づいてあげること」。これが大切です。世の中の旦那さんは日本男児ですから、たとえ変化に気づいても奥さんには言わない方が圧倒的ですから(笑)。

女性は誰だって変化に気づいてもらえると「社長は自分に関心をもってくれた」「よし今日も頑張ろう!」と、それだけで充分、頑張る理由になります。「些細なことに気づく」。こうした小さいことの積み重ねが後々、仕事にでつかく返ってくるのです。頑張る理由は千差万別。でも、その理由をきつかけに「やる気のスイッチ」みたいなところを、ポン!と押してあげること、その人の持つ力をもつと発揮されるというわけなんです。

当社では、社員もパートの方も関係なく、実力主義が基本の会社です。その為、パートの方の離職率はお陰様で圧倒的に低いです。

「社長は、社員一人ひとりをみている」。そう感じられる仕事環境を創ることが一番大切です。私は彼女たちに「会社が一番だ!」とは教えません。家族のことを優先するのがパートの方の特権である、と教えています。

【POINT】

- ・頑張る理由を把握する。
- ・些細な変化からプライベートの深部まで「気づく」。そしてアドバイスする。