

会社を

愛せますか



1

「愛社精神」という言葉が色あせて久しい。長らく景気の晴れ間は見えず、リストラの波も絶えず、非正規など雇用形態も複雑化した。職場の一体感を保つのが難しい今、働く人々は何を愛し、何に失望しているのか。あえて問いかけた。

(磯田佳孝が担当し、火曜に4回掲載します)

団体競技に歓声

「次の競技は玉入れ。1分間にいくつ入るかを競います」

昨年9月下旬、北見市陸上競技場で開かれた京セラ北見工場の社内運動会。社員や家族約450人が秋空の下、歓声を上げた。

グループ従業員7万人を抱える巨大企業・京セラは、1963年から毎年、各地の事業拠点で運動会を開く。北見工場では製造部門ごと3チームに分かれた対抗戦だ。特徴的なのは、短距離走以外の12種目がすべて団体競

技ということ。新入社員から50代の管理職まで一緒に汗を流す。

「友人には『今どき社内運動会なんてあるの?』と驚かれました」と話すのは総務部の木村華寿美さん(23)。1カ月半前から終業後に残り、競技や応援の練習をする。「最初は冷めたり恥ずかしがる人もいたが、だんだん熱くなってきた」。仕事中とは違う顔が見え、職場への愛着は増すという。

浜崎光明工場長(51)は「盛り上がるのが応援合戦。会社や地域へ

一体感

運動会や朝礼を再評価

の一致団結の思いが強くなる」という。前時代的にみえる社内運動会だが、実は若手の評価は高い。

日本能率協会による昨年4月の全国の新入社員意識調査では、62%が「先輩との人間関係を構築」に運動会が有効と回答。メールや社内ネットが有効との回答を大きく上回った。紙おむつ大手のユニ・チャームは9年前、伊藤忠商事も労組主体で6年前、それぞれ約10年中断していた運動会を再評価し復活させた。

とはいえ、信頼感醸成は、一過性のイベントだけでは難しい。

「あなたの愛社精神、業績、情熱などに応じて昇進を行います」。欧州系ホテルブランドのノボテル札幌(札幌

を生む。それが愛社精神を育てる」と話す。各部門の中間管理職には経営情報を公開し、優秀な若手は月間MVPとして表彰。賞金に加え「何が良かったのか詳細に記した表彰状を渡す」。全員が前を向く姿勢を保つよう神



④京セラ北見工場の運動会。この日は役職も関係なく汗をかく

＝昨年9月(京セラ提供)

⑤札幌の丸吉日新堂印刷の朝礼に臨む阿部社長。仕事以外の話題も全員で共有する



丸吉日新堂印刷の朝礼は一風変わっている。「夫の実家から小包が届いた」「趣味の剣道で審判を頼まれた」。阿部晋也社長(41)ら6人のスタッフ全員で前日にあったことを報告しあう。社員の吉谷清美さん(40)は「以前は会社では社訓を唱和し、連絡事項を伝えられただけ」と話す。最初は自分のことを話すのは抵抗があったが「相手の事情や苦勞も分か

市中央区)は人事方針をずばり明記する。従業員の出入りが激しいホテル業界。野村裕幸総支配人(57)は「自分のホテルという実感や貢献が働きたい

会社は皆のもの

阿部社長は96年に父から会社を引き継いだ。3年前まで人材の流出に悩んだが、この朝礼導入で一体感が強まったという。「社員に『しよせん社長の会社なんでしょ』と突き放されたら終わり。会社は皆のものなんです」



働く人と会社は蜜月関係ばかりではない。次回(15日掲載)は、仕事を愛するがゆえに会社と戦うことになった人たちの姿を追う。