

2020. 3月  
No.1

## 有言実行

今年も 新卒の社員を迎える時期がやってきました。

それぞれの店で働き手の不足が問題となるますが、迎える準備、育成の準備はできているでしょうか？

思い返せば 昨年 高卒採用に動きだものの応募がなく(1年目ではまだないが)大卒を採用する事にし、育成の準備も出来ていないので急遽準備した、というトタバタが続きました。迷惑をかけて本当に申し訳なく思っています。

一年経ち、あの時も、こうしていたら……と言う思いの店長もいる事でしょう。

今年その経験を活かしたいと思います。

ところで、新卒中途に関わらず 面接の時に聞いた話と違う、と言う事が はどうにしようと決意したのを覚えてるでしょうか？

面接の時に聞いた条件と全く違う…… 一年経つたら自動的に正社員になれるのではないかですか？ と、このような話が持ち上がり「馬鹿された」と、退職された方が何人も居ました。深く反省しなければなりません。

しかし、このタイプは別の「聞いていたのと違う」が存在しています。

『経営理念に掲げている事と、実際の店舗の行動が一致していない』  
という事です。ガッカリするのは、経営理念に共感し、おなじ理想を自分も目指したい、と、入社してきた人達です。

希望に胸を膨らませて入社したのに、店の中には理念など全く無視している人達で溢れています。理念とは真逆の振舞いをしている人達が幅をきかせている。そもそも責任者が理念とは違う指導をしている

そんな理由で辞める事を決意した人も居たのです。

確かに完璧な組織やお店など存在しないでしょう。

しかし、理念に沿わない行動を責任者が見て見ぬフリをするとか、容認される風潮があるならば、全くの別問題です。

「有言実行」されていないと言ふよりも、「実行する気が無い」とみなされるでしょう。本当に大刀なのは見えない部分にあります。発言した事を守るのが辛い時こそ、そこを有言実行していく事を働き手は心が整えられ、見える所で良パフォーマンスを発揮できるのです。また同じタイミングで、会長から「見える目標 見えない目標」を記入するようにと、用紙が配られますが、個人でも、この本質を理解した上で目標設定してみるのは如何でしょうか？

2020.3月

No.2

さて、先日世田谷のアイムス店で店の中の観葉植物が引きちぎられ、床にバラ撒かれている、という事件がありました。

聞った報告ですと、勤務している中の誰かだろう、との事です。

本当に残念なりません。共に使命を果たす為に働いているチームにそんな人が存在するのを信じにくありませんでした。

外部の人でも見ようとすればHPから見れる、この社長通信に書くのはどうかと迷いましたが、格好つけても仕方ありません。これがほりみて現実に今起きている事です。

お互いに「アリが犯人では?」と思いつながらまとまな仕事が出来るとは考えられません。そこに新人が入社してきたら、聞いてイメージして元会社と現場はまるで違う。と感じるのはないでしょうか? 早急な改善が必要です。

店の責任を持つ人は、皆が活き活きと働ける環境を整えるのが優先すべき仕事です。それがいつも達成できないならば、責任を問われる事になるのではないか? これは他の店でも同じです。

指導者は、いつも働き手や、働き手の家族から見られています。

リーダーとして相応しい人間なのか?

表向きに言う事と裏で言う事に乖離はないか?

働き手は家で会社の評価と家族に話しているかも知れません。

毎日管理者適正テストを受けているくらいの気持ちで望みたいのです。

どんなに良い商品があり、優れた戦略があるても、それを動かすのは人間です。

「会社力」は「人間力」で決まるのです。

表面上に見える人間が会社の評価は決まります。<sup>がんばる</sup> 土台の見えない部分は重要です。

何店舗あっても、一つの悪い評判が全ての店舗についてまわります。

真面目に頑張っている人も、「あの会社は...」と同じ目で見られます。

ですから人間力の低下が妥協できないボーダーラインなのです。

さて、先月の社長通信でも紹介したNACの「ZiaCO」という次亜塩素酸を噴霧する商品ですが、全店にメールでもお知らせしたように弊社でも取り扱う事に決定いたしました。今、このような商品が手に入らないために困っている方が大勢います。今こそ、我々は社会から必要とされる企業として期待を超えるサービスを実行する時ではないでしょうか?

2020 3月

NO3

コロナウイルスが収束しても。

インフルエンザ・花粉・匂いで困っている方は大勢居ます。

解決の仕方を知らないまま悩み、効果の出ない物に散財しているのです。  
放ってはおけません!!

それで特に本業のダスキンの売り上げが下がり、働き手に支払われる報酬が日々下がっているお店は、本気で取り組んで下さい。

働き手のとその家族も私達が守る責任がある事を忘れないようにならう。  
この点でも、「皆の事をいつも心配している」とか、「考えている」と言うだけではなく、  
実際に守る為に行動して、はじめ人に伝わるのです。

新しい商材が成長するには新たな管理者も必要です。

メキメキ成長している若手で理念に基づいた経営を深く理解している人は  
これからどんどんチャンスを与えたいと思っています。この見えない部分の鍛錬練習に  
経験年数は関係ありません。

寧ろ仕事の上り盛りは少々不器用でもなんとかなります。

愛に溢れ、誠実に仕事と向き合う人が出て来るのを楽しみにしたいと思います。  
今マネージャとして活動している人の中でも頭角を現めている人も出てきています。  
頼もしいと感じます。

世代交代の話を先月も書きましたが、遠い未来の話ではありません。

理想を語り、そこに近づくよう、実行出来る若者が、会社を支える屋台骨となってくれるのです。