

2021. 6. 10

No1

アイムス店の再建

この度、アイムス店の業務用ルートに従事している方達への、残業代の未払いが発生していたことがわかりました。

報告を受け、詳細の調査の前に、事実かどうかだけを確認してすぐに対応にあたりました。役員会を開く間もなく、まずは店の方々に会社の代表として謝罪し、遡っての支払いと今後また繰り返されることを無きようにする事を約束しました。

社員の方々には、みなし残業時間が給与に含まれているのですが、今回それを超過した分に対する支払いが見過ぎていたのです。どうやら、店長と働き手の間にも、互いの信頼関係というか、残業にカウントされていないのを承知で手伝います。といったサービス残業が常態化している空気もあったようです。しかし、周りで見ている人には、搾取されているように感じる人もいるでしょうし、そもそも働いた時間分の賃金が支払われるのは当然の事です。そのような事が起こらないために働き方改革が企業に求められているのです。さて、その後そのままアイムス店で、家庭用、業務用、ケアの担当者が集まり、全体会議となりました。

会議の冒頭から店長、部長に対して、責任を取り退職を迫るような発言が続き、部長、店長共に、それがアイムスの為になるならば辞する覚悟だと謝罪していました。そして2人に退室していただくから、残った人達で話し合いを続けました。このような話に発展したのは、問題の核が未払いという表面的なものではなく、普段の店運営や人間関係といった内部にあり、かなり時間をかけて築かれた根深いものがあるからです。

その後私からの話で、今回の件で誰も退職させるつもりはない事をその場で伝えました。店長や部長に厳しく迫った人は「気まづくなるので困る」と感じにかもしれませんが、自分の私腹を肥やす為にお客様や会社の財産を不当に自分のものにしようとしたのとは違い、真剣に仕事をしてた人を退職させる事はしません。しかも長きに渡り、身を粉にして会社に貢献してきた2人です。

さて、アイムス店の空気で、会社の業績を上げる為に、とにかく営業をしろ!!と指示(命令)され、仕方なくやらされる...とか。

全ては会社の利益の為に皆は働いている。もっと頑張れ、もっと売れ。

売れない人は去れ。

2021. 6. 10

No. 2.

と言った雰囲気があったようです。それでは
働いている人は、自分を切り売りしている感覚になるのではないのでしょうか？
自分の納得した値段で、時間から時間まで、言われた事だけをする。奴隷
パターンです。当然会社内部の事には無感心になりからず、利害関係が一
致しているだけの関係で済むから。。未払いなんてあり得ません。
こうならないために、理想的な店づくりを力を入れて。
会社組織として社会から何を期待されているのか？その中で自分はどの分野で
どんな役目をしているのか意識して働く事を皆が理解できるよう、何度も訴えてきた
つもりでした。私の力不足がこのように形で現れてきたのだと、深く反省しました。
しかしその反面、今とても嬉しいのです。
その日の会議の内容では、ベテランから新人まで全員が発言して。
この店がこれからどんな店になるのが理想的なのか自由に意見交換が始まり
ました。上司に遠慮して意見が言えなかったという人たちが、「あんなこんななら良
いのでは？」とか、「コミュニケーションが不足していたのでは？」とか。
「作業を教える前に仕事の意味を考える場を作ろう！」と、積極的に話している姿は
とても頼もしく感じました。
店長と腹を割って話し合い、お互いの不足している所を補いあひながら強い
組織になってもらいたいと思います。完璧な人間はいません。
ここでポイントなのが、誰かを辞めさせて問題解決を図ろうとすると、
実は解決は本当の意味では出来ないという事です。
言う事を聞かない部下を辞めさせる人は、イエスマンしか残らないので、指導力、
求心力は低いまま成長しません。人が入っては辞めてを繰り返すので育ちません。
逆に上司の言ひなり、指示待ちだった人は、仮にその上司が居なくなっても、
次の上司が同じタイプだったら、同じ事の繰り返しになるでしょう。
どんなタイプの人が入っても、理想がある限り、同じ方向を見て協力する風土が必要で
今いる人達で、理想の店を目指すべき店になる為に、自分たちがどう変化すべきかを
話し合い、乗り越えて行かないと、本物の環境作りは出来ないのです。
外的要因で左右されてはなりません。
これをキッカケに、理想を意識して働く事の重要性がアムスに伝わると
思うと嬉しいのです。

2021.6.10

№3

私は間違っも犯します。

でも悔い改め再出発することが出来ます。

仕事人の思いが強過ぎて、時には間違、た方向に力を向けてしまう事もあるでしょう。世の中一般の会社では、権力争い、派閥争いで、人の失敗を取り上げて失脚させる事も当たり前です。

でも、反省して行動も改める組織の方が、より素晴らしいサービスを生み出せる人が増えるのではないのでしょうか？ こうした所にも理想をいつも意識していきなものです。

今回の事で、互いに相手の痛みを知り、謙遜になって気遣い合い、切磋琢磨出来る店を再建されていくと私は信じています。

自分の店では、こんな騒動が起きてなくて良かった!! と感じている店長が居るでしょうか？ これは全店に同じ教訓を与える事ではないかと思います。

問題が表面に出るかどうかの違いです。だまて人が辞めているだけかもしれません。

「こうすべきでは？」という声そのものが全々上がらないとすると、文句が出ない程良い店か、どうでもいいと思ってる人が揃っている店かもしれません。

アムスのように腹を割って話す店はまだまだ少ないと思います。

アムスの話し合いの最後で、「これからは他人事ではなく、当事者になって理想の店づくりに関わり、最高の店を目指そう!!」と締めくくられました。

嵐と思えるようなこの状況が落ち着いた時。

蛹から成虫になるような変化も遂げる事が出来ると。

大いに期待しています。