

2022.4.7

No1

成長できる会社

先日退職した若者は、退職すると自分で上司に言わず、退職代行業を行っている代理人を通して伝えてきました。

今は様々な代行業が存在していますが、この退職代行も今、利用する若者の多さ故に、立派なビジネスになっているようです。

数年前に初めてそのような方法で退職された方が弊社から出ました。返却する物も全て代理を通して郵送されて来ました。

本人に一切連絡を取らないようにと書面も一方的に送り付けられ、素気ないなあ...と感じたのを覚えています。直接辞めると言うのが気まずかったのでしょうか、嫌な事から逃げる為にお金を済ます事をして...たら、この先苦勞するのではないかと心配になります。また、辞めるのでから働く事が辛かったのでしょうか、その辛い思いをして稼いだお金から大枚をはたいて代行してもらったのは、「自分のこれまでの辛抱や努力はなんだ、たのだから?」と考えたのではないかと、胸が痛みました。

もしかしたら、自分から言いたい憎い環境があたのかもしれません。相談できる人が周りにいなかったり、自分の考えを伝えづらい空気があたのかもしれません。何か反省出来るところを見つけ、次に活かしたいと思います。気を付けなくてはならないのは、仕事が辛いと感じて来れなくて辞める人は必ず出てきますが、そのせいで辞められないように、求める仕事の質を下げることはしてはいけません。本人の為になりません。ただし、求める仕事の質を満たせる位、熟達する時間には個人差がある。という事を忘れないようにしましょう。

もし、それ以外の理由で辞めて行かれるならば私達は真剣に改善するよう取り組まなくてはなりません。

先日、古田士会計の社長の動画を見て...たら、若者達が就職先を選ぶ決め手の理由、ダントツ一位が「成長できる会社」だそうです。

自分の好きな地域で働けるとか、人柄の良い人が集まるとか、潰れそうにない会社、福利厚生や賃金の良さを抑えてのダントツ一位だという事です。

私達は面接の時どんな話をしているのでしょうか?

もし、待遇面や仕事の内容しか伝わっていないならば、こちらが良いと

2022.4.7

102

思った人からは選ばれないかもしれません。

中途採用の方は、前の会社に成長できないと思っ、新しい職場を探している可能性もあります。そこでミスマッチが起こると、面接で聞かされた作業を行い、提示された給与を貰い、暫くの間は良いかもしれませんが、やがて、もっと楽にもっとお金の欲しいという下向きの考えになってくのは当然の結果かもしれません。

子供の就職先として親が重視するのも、「成長が期待できる会社」で、そういう会社を選ぶよう推すんです。

逆に言えば「ココに居たら成長できない」と感じたらすぐに辞める

若者が圧倒的に多い時代だと言う事ではなんでしょうか。

となると、私達は、何をどう頑張ればステップアップできるのかを示してあげる必要があるのではないのでしょうか？

努力するのは本人の責任です。でも、どう頑張れば良いのかを教えるのは上長の役目です。

今、評価シートを使って年に2回は面談していると思いますが、その時にずいぶん先の目標と、すぐ目の前の目標を話しているのでしょうか？是非、日頃目をかけている社員に「こんな仕事を任せたいと思ってる」、「あと、ココを頑張ればこうなる」と、気持ちよく明るくなる話し合いを、心を動かす仕方で行ってください。

さて、成長と言うと、とにかく頑張れば必ず成長する！と思ってる方も居るかもしれませんが、しかしそうではありません。

同じ事を何年も繰り返して、ひたすら努力する事も凄..事かもしれませんが、途中からは成長ではなく慣れになるだけではないのでしょうか？

つまり、生み出している結果は同じで、仕事に慣れた分、自分が楽になるだけに留まっているのではないのでしょうか？そこで足踏みしていたら

評価も給与も上がる要素は無くなります。

店長も社員も、同じ仕事をただ頑張るだけでは成長は止まるのです。今の心地良いルーティンを壊さなくてはなりません。

ユークロの柳井さんは、二十代の頃、我武者羅に仕事をしていたんです。

しかし成長は出来なかったと言っています。

2022.4.7

No.3

毎日、一生懸命働いて…たのに、どうしてなんだろって
思ったそうです。そして、自分には、目標が無かった事に気付いた
そうです。自分がどこに向かうか、行き先を決めておらず。
同じ服を、毎シーズン売る事ばかりを繰り返すばかりだったのです。
そして、生きるために一生懸命働いて頑張っているのは、自然に
将来がみえてくるものではなく、目的意識を持つ事で、はじめて
将来に向かう成長に繋がると気付いたそうです。
そして成長への貪欲になれたそうです。
皆さんの店に入る若者はどうですか？2〜3年経ち、その仕事は
覚えてきて、慣れてきて、同じルーティンで動き始めて毎日便便と過ぎて
いってしまうのか？ 柳井さんの生まれ故郷には、いわゆる
昔ながらの商店街があるそうですが、すっかりさびれてしまっているそうです。
でもその店主や働き手は、生きる為に必死に働いていたと言います。
ただ、成長しようと思わなかったため店をたたむ事になってしまっ
たのです。うちの会社から、商店街の例のようなお店は出たくありません。
今、自分が入るお店はどうでしょう？「自分は会社を興すつもりはないので
関係無い」と思っている人でも、自分の人生の貴重な時間で、ただ同じ事を
繰り返す毎日を送って、成長の機会を逸してしまう。危機感を持って
欲しいと思います。毎日、安心、安全、平穏無事の言われた事を
行う業務は寧ろ後退です。そのような店に入った若者は悲劇です。
目標を持ち、自ら考えて行動し、うれしく楽しく働ける人を生み出す事に
忙しくチャレンジするのが店長の本業ではないでしょうか
さて、社員の昇級、昇格を決めるこの時期は本当に大変です。
働いた結果だけで決めるのであれば機械がやれば良い事ですが
立場があっても停滞している人もいれば、立場はなくても期待できる
方もいるからです。そのような人を見逃さず、期待値を反映させたいと
思っています。この期待値というのは責任者の甚々の要素が非常に強く
経験の浅い人から見ると理解できない事もあるでしょう。実際私も、
レンタルや営業の成績が特別良、訳でも無い人を抜擢した事があります。
多少不満の声もありましたが、その時は、何か光るものがある、と勘で決めました

2022.4.7

1804

毎回勘が冴え渡る事は無いでしょうが、現在の成績だけを見て判断する人事では、埋もれていく人も出てしまうと思います。もちろん、囊の中の針という言葉のように頭角を現す人も居ますが、勘が騒いだ時に引き上げる抜擢人事も必要ではないかと思います。適所に人を配置するのも難しい事です。

この部署でこんな成長をして欲しいと思い採用したのに 崩れてしまう事は多々あるのではないのでしょうか？それでも軌道修正して途中からでもその人の得意な事や優れた長所を活かすよう発掘できたら、配置換えだけでめんどくさく成長して活き活きと活躍するかわりません。この点は、いつも近くで見ている店長の観察力と勘に頼る所が大きいです。世の中が常に動き会社がそれに合わせて形を変えている今、もう今年の常識は来年通用しないと思ってる方が良いでしょう。

現在、会社のシステムを新しくする事に取り組んでいます。

さらに仕事がいよくなるはずですが、給与規定も、世の中の物の価値の変動によって見直す必要が出て来るでしょう。これで完璧、出来上がりという事は、ずっと無いと思います。仕組みでも何でも、その時の最善となるよう常に変化させるつもりで、皆が嬉しく楽しく働ける場を作りたいと思います。もう自分は歳だから、成長と言われても---と感じる人もいるかもしれませんが、でも、ベテラン達の頭の中に詰まってる経験という資産を若者に伝授し、成長をアシストするならば、会社全体の成長には大きく貢献していると言えるのではないのでしょうか？

是非 成長を助ける肥料の役目として活躍する事を願っています

