

第 44 期 4thQ 全社部会スピーチ

2017 年 2 月

『ES アンケート結果について』

今期もラストクォーターに入りました。業績は好調ですが、難題山積で少しも気が抜けない状況が続いています。皆さんにも苦勞をかけていますが、一丸となって乗り切りましょう。

先日実施し、結果も公表済みの従業員満足度調査ですが、皆さんチェックされたでしょうか。過去 2 回実施した 2006 年と 2011 年の調査結果も合わせてアップされていますのでまだ見ていない人はぜひ見比べて下さい。私が経営企画室を立ち上げたのが 2005 年 4 月です。2006 年の調査は 2 月なのでまだ経営改革開始から 10 ヶ月しか経っていないときでした。2011 年は 9 月の調査で経営改革開始から 6 年半が経ち、リーマンショックの倒産危機を乗り越えてから 2 年、東日本大震災から半年の時点でした。それを踏まえて 2006 年と 2011 年の調査当時の従業員意見を読むと、各時代で問題視されている事柄が変遷していることがわかり、経営改革の進捗が見て取れます。2006 年調査では、前経営陣による経営方針と実際の運営にギャップがあり、先行き不明で社員のモチベーションが下がり退職者が増加しているとの指摘が頻繁に出てきます。非常に暗い時代でした。私の経営改革に対する懐疑的な心情も見て取れます。2011 年調査結果は、そこからずいぶん明るい表現が増えているように思えます。こちらとしても改革を手探りで進めていたので、皆さんの声は随分自信になったのを思い出します。そして今回の調査は、たまたまハードな 1 年に当たってしまいました。5 年毎と決めている従業員満足度調査は、その年の好不況や社内での大きな出来事に少なからず左右されるため、私にとっては少々運が悪かったかもしれません。

一方において 3 回の調査を通じて同じ指摘があるのは、全社のまとまり感が薄いことです。セクショナリズムや部門長同士のコミュニケーションに問題を感じている従業員が多いようです。幹部会議メンバーの飲みにケーションをもう少し頻度上げようかと考えています。

気になっているのは、会社や個人の誹謗中傷を言う人が増えているとの指摘です。フロウエルの人々は真面目で素直、受容力が高いからベクトルが合いやすいのが良いところ、反面デマゴグに乗せられておかしなうわさを信じ込み、広まりやすいのが悪いところと指摘したのは、ちょうど 2 年前 42 期 4 th Q の部会でした。人の批評などは鵜呑みにせず、自分で確かめるか、それが不可能ならばしっかり考察と洞察をして真贋を見定めるべしと

説きましたが、改善されることなく悪化しているとアンケートで指摘があります。私自身もこの指摘を鵜呑みにしているわけではなく、会社の雰囲気が悪くなっていると感じることがあるため、この場で再度言っておきたいのですが、誰かが誰かの批評をしているとき、判断の基準はこうです。「この人が今言っている指摘は、会社を良くする方向に働くだろうか」会社が悪くなる方に影響する言動はすべて悪です。もし現状に不満があって、もっと良い方法、アイデアを持っているならそれを正式なルートで提案するべきです。それが会社を良くする方向の努力です。そうせずに裏ネットワークで文句を言っている人は自分のミッションを理解していないのでプロと呼べる人物ではないということです。ミッションとは、ここでは職業的な責務を指しています。私も含めた全従業員のミッションはフロウエルという会社をより良くしていくこと。改善し続けることです。それに反する言動をする人は、フロウエルでは低い評価となります。そういう人の言動によく考えもせず追随する人も同様に低評価です。以前私は、大企業を作りたいのではなく、一流企業になりたいのだと言いました。一流企業は、学歴の高い人が集まっている企業のことではありません。品格の高い人が集まっている組織です。品格の高い人とは自分のミッションを理解して高い次元で行動できる人です。自分の言動を自身で統制できる人物です。私の夢は、品格をお互いに高めあえるような集団となったフロウエルが世間から一流と認められている、そんな組織を作ることです。

宜しくお願いします。