

経営TOPとして求められるものは何か？委員会メンバーの実体験や、工場見学、講演会などを通じて、人材育成と経営TOPに求められるリーダーシップという視点から、4つのポイントにとりまとめた。経営TOPが、いかに「社員の能力を引き出す仕掛け」を作っていくか、その経験・精神を次世代に伝えていくか。経営TOPの考えをいかに全社員に浸透させていくのか。結果として社員が「この会社で働いて良かったと思える会社」にしたいという、経営TOPの強い想いを表したものである。

アピール1

【課題】企業の競争条件が大きく変化の中で、いかに成長して生き残るか

変化の時代に、熾烈なグローバル競争を勝ち抜くためには、スピード第一
中堅企業の強みを生かし、経営TOPが即断、即決すること

- 1) 中堅企業は、経営TOPと社員の距離が近いことため情報伝達のスピードが速く、大企業に比べると、先手必勝の勝ちパターンが描きやすい。
- 2) 判断を迅速に行うために、経営TOPに情報が早く上がる風土改革の仕掛け

【断切りたい風土】

- ・悪い情報を上げない
- ・個人の勝手な判断
- ・らしい/だろう/そのはず

【風通しの良い風土】

- ・報告、連絡、相談の徹底へ
- ・全体最適へ
- ・現場、現物、現実へ



スピード経営のための、社内の基本ルールを国内外で徹底させる。

アピール2

【課題】中堅企業の規模的な強みを活かし、いかに少人数で戦うか

生き残る企業になる上で成すべきことは、経営TOPの考えを全社員に浸透させること

- 1) 経営理念・方針や企業活動を見える化（分かり易く展開）して、経営TOPの考えを迅速に全ての社員に伝えること。
- 2) 経営TOPの方針を社内に浸透させ、全員の共感を得ることが必要である。
 - ①社内ルールの明示を、誰もが理解できる形で展開
 - ・企業スローガン、経営方針など、統一看板で掲示等。
 - ・物事の判断の優先順位を決めて、社内、グループ内に徹底。
 - ②風通しの良い企業風土の構築
 - ・社員一人ひとりに愛社精神を持ってもらうためには、社員満足度をUPし、経営TOPの分身づくりを片時も忘れない。
 - ・国内外すべての事業所で職場を綺麗に保つ3S(整理、整頓、清掃)活動などの実施。

アピール3

【課題】いかに社員の心をつかむか、社員を経営TOPの考え通りに活躍させるか

経営TOPにとって一番ありがたいのは、社員の帰属意識と愛社精神

- ・強い帰属意識
 - ・愛社精神に溢れる社員
- ⇒ 競争力の高い会社となる

「この会社で働いて良かった」と思われるように、経営TOPは、企業の知名度向上、一体感、やる気を実現し、会社への誇りを持たせることで、社員のモチベーションUPを図る。

会社は誰のためのものか ⇒ 株主や経営者だけのものではなく 社員のためのものでもあるという意識が大切

アピール4

【課題】いかに社員満足度を上げるか

社員とのコミュニケーションを図り、社員にやる気を出させる仕掛けづくりが重要

限りある社員/人材に、最高効率で業務遂行をしてもらうことがポイント

↓
社員の能力向上 社員の定着化 人材育成

- 1) 中堅企業のコミュニケーションの真髄とは・・・**頻度**である。
- 2) 経営TOPとの、**Face to Faceのコミュニケーション(OJT)**でプロ人材をつくる。厳しさ、見えないリスク、カン、コツを伝授する。
- 3) 喜びも苦しさも本音で共有することである。
- 4) PDCA(計画 → 実行 → 評価 → 改善)のサイクルを廻すこと。

