

文=五月女善重
(五月女総合プロダクト)

ある会合先で、若い二代目の方から「社員たちとの信頼関係を築く努力をしているのですが、なかなか思うように行けません」というお話を伺いました。詳しく述べてみると、その方は現場での業務を経験することなく本社に入られたので、ホールスタッフと触れ合う機会がほとんどないということです。

ホール作業からいわゆる「叩き上げ」でこの業界に入った僕にとって少し意外な気

誤しながらも組織のつながりを密にしていったものです。

もつとも、僕が社会人になったころ、パチンコ業界は店舗側・顧客側とも対応の悪い時代だったために、二代目のリーダーシップが求められたのであり、業界全体のマナーが向上した今では二代目・三代目諸氏が現場から離れるという現象も、ある意味では理にかなっているのかも知れません。それも時代の流れですし、企業ごとの方針もあるのでしょう。

されど、僕らは二代目です。
組織をまとめ、社員たちのモチベーションを上げるのも大事な任務です。

組織とはデリケートなもので、業績や人間関係が良好なときはキラキラと循環しているものが、ピンチに遭遇すると「チームを守るために強固に結束する組織」になるのか、「隠れていた不満が噴き出して分裂する組織」になるのか、どちらかになってしまいます。

本来ならば、窮地に立った時こそ団結すべきなのに不満や批判が出てしまうのは、社員が「自分は会社から認められない」と思い込んでしまうことにも要因があるようです。

がしましたが、特に彼だけが例外という事ではなく、最近ではスタッフと共に汗水流して働くという風潮は廃れつつあり、現場経験も無いまま経営陣に加わることが多いということなのです。

僕が家業を継いだ十数年前は、根性論かもしれないまま経営陣に加わることもありました。率先してホール業務を遂行してコミュニケーションをはかり、試行錯誤でも、工夫次第で信

頼関係は結べるように思います。たとえば、誰よりも早く出勤し、爽やかな挨拶で社員一人一人を迎えるとか、店舗を回ってスタッフ全員に声掛けし、時にはじっくりと話に耳を傾けるとか：コーチングを勉強した方ならご存知かもしれません

が、これらは「存在承認」と呼ばれる手法で、「私は常に、あなた自身を見ていますよ」というメッセージ性の強い行動です。弊社の人事担当が、就職希望の学生に「あなたにとって社長はどういう存在ですか？」と聞いたところ「雲の上よりもっと上の人が」という返答があったそうです。このエピソードが示すように、僕たちは自分が想像している以上に特別で、近寄りがたく、相手を緊張させてしまう存在のようです。ですから尚更、社員たちに歩み寄ることは怠ってはならないのではないかでしょうか。

組織の信頼関係は、僕たちが二代目の座に甘んじることなく、地道に築くもの



さおとめ・よしき

五月女総合プロダクト株式会社代表取締役社長。大学卒業後、父親の営む建築資材会社を経て、26歳でホール業界に。釘調整など現場仕事を経験する中で「自分の代になる」という強い意思のもと2000年に屋号を「ライフガーデン」に変更、2003年代表取締役就任。「スタッフが主役の会社づくり」を掲げ、栃木県南部を中心に現在9店舗を経営。1965年生まれ。筆者へのメッセージはホームページからhttp://www.saotomesp.jp/

AJ