

次代への一步



3

「次の議題は、業務に関連する社員の資格取得についてのバックアップ制度についてです。会社存続のために、どんな資格が必要か、挙げてみてください」

「公認会計士の資格は、意識の高い人が、しっかり勉強しなければ取れない。取得したら、祝い金を出すことでよいのではないか」

東京・新宿の日本財託グループ本社で4月に開かれた「第3回ES(従業員満足度)向上委員会」での一シーンだ。

資格取得支援や有給計画

委員会は、「社員の社員による社員ののための日本財託グループをつくる。社員がイキイキと長く勤めたいと思える職場をつくる」を目的に、各年代の社員が委員となり、13人が参画。社員の声を経営側に届ける一方で、経営側の考えを社員に伝える役目を果たす。2月から月1回のペースで開かれている。

この日話し合われた議題は「業務に関連する資格のバックアップ制度」のほか、「投資物件の社員販売」「有給休暇の計画的付与」「各種制度および手当」など。15人ほどでいっぱいになる会議室では、熱気のある議論が約2時間続いた。

実は、ES向上委員会は重吉勉社長の発案。「社員が満足していないと、顧客満足に至らない」(重吉社長)との思いに基づいている。

社員の幸せが経営支える



同委員会の佐藤誠治委員長は「委員会の設立が、社員の中から自発的に出てくるようであれば、もっとよかったかもしれないが、設立案が浮上した際には、『これはおもしろい』と即座に思った」と振り返る。

委員には自発的に立候補した社員が全員参加することになった。

優先順位は家族・健康

入社8年目の35歳で、営業部門の課長を務める佐藤委員長も「自薦」組。委員会には、年長者も多く含まれているが、各委員の意見をうまくさばきながら運営していく姿が印象に残る。

スタートしたばかりの委員会だが、すでに成果もいくつか出ている。

具体的には社員同士の親睦を深めるため、余暇を充実させる野球部やフットサルクラブなどのクラブ活動への支援を要望、会社からの支援が決まった。日常業務では、社員が利用する給茶機の茶葉入れ替えの当番を変えた。これまでは慣習的に女性社員だけが担当だったが、男性も当番に加わるようになった。細かな部分から徐々に改革が進んでいく。

ES向上委員会では、年代を超えて各委員が積極的に意見を唱える
 東京都新宿区の本社

■メモ 火災保険への加入は、賃貸物件の入居者にも必要な手続きだ。入居者の中には「大家が入っている」と加入をしる人もいるが、「失火の責任に関する法律(失火法)」には「失火により、近隣に損害を与えたとしても重過失が認められない限り、賠償義務は生じない」との規定があり、もらい火で入居者の家財道具が被害を受けても、火元である隣人からの賠償が受けられないケースもある。

日本財託グループには労働組合はない。ES向上委員会が、組合に代わる組織かという、決してそうではなさそうだ。

佐藤委員長は「組合というと会社へ要望を通すといった対決姿勢のように思えるが、委員会では、会社をよりよくするにはどうすればという思いがあり、その先には社員が経営に参画するとの意識も」と説明する。

そして今後については「委員会の意見を、会社の業務、経営に反映させていけるようになればよい。会社を好きになって、会社をよくしていこうという気持ちに全社員がなれるようにしたい」と語る。

重吉社長は人生の優先順位として「1位は家族、2位が健康、3位が仕事」とし、「仕事のために、社員の健康や家庭を犠牲にするようなことは経営者のエゴ」とまで言い切る。

「仕事をするのは、家族そして自分が幸せになるためですよ」と静かに説く顔は、ビジネスと家庭を両立する経営者のそれだった。

(佐藤哲夫)

あすは「サラリーマン向けセミナー」