

対和の実践でコミュニケーションを

2001年に実施した社員研修会。我が社の社訓の中で「社員全体の和を持って」という言葉がありますが、それはどういう意味かを考えてみました。当時の向合は、「和」という心で協調し協力し合うことは大事だけど、それによって個が手を抜きなれあいになる危険もあるのではと考えていました。私はある機会の場で日光江戸村の野口義和会長から「和」という言葉の語源と意味を教わりました。それは聖徳太子が考えた十七条の憲法第一条「和を以て貴しとなす」から来ており「相手の立場を理解しようとし論じ合えは必ず物事は解決していくに違いない」とつまり自分の考えを伝え話し合っていくことが大事だということ。歴史的な背景を簡単に説明すると当時日本の中で蘇我・物部抗争という価値観の違いから氏族間の争いがあり、太子が政権についたとき、自国で争いを起こせば国の発展はおろか外国の侵略の隙を与える。どうやらその為にもまずはそれと私の考えを話し合っ解決を前提に取り組むことが大事だと憲法の最初に明示した理由です。

① 何故私がそれを社員に伝えたかったかという点。当時の社内には部署間でのコミュニケーションが取れておらず、社訓という会社の理念に沿って「和」の意味を捉えて浸透させたい。「和にはまちなと面と向かって良い方向に進めていくために考えを伝え、時にはぶつかりながらも解決に向かっていくことが大事ではないか。そこから「和の実践」という言葉が生まれました。話し合う対話の実践がコミュニケーションにつながる。それを実践する入口が当り前のことあたりまえです。そこをしっかりとやる。それが出来ない人はうちの会社は要りません。「個々の能力を結集し目的・目標に向かい協調性を持って取り組むことが我が社の和とする！」2001年の当時の社員が対話し考えました。

② 今組織の中で目的・目標が達成できていないとすれば「私は対話の実践が出来ていないから」と感じます。元リッツカールトン日本支社長の高野氏は「仕事をする時に重カを感じる人＝間違いない人は自分の仕事の意味が分かっている。」仕事に対して重カを感じる人は仕事に対して本気が否かです。その本気度のキーワードは「自ら」。会社の理念、社長の方針を基に自ら考働カする。私も対和の実践をする為に営業と現場を通じて同行の時間を月3回かきばって作り出す。会社の方針・理念を考えて行動しているか。マネージャーはまちなとトップ&ケツをしているか。全ては社員の成長とお客様の喜びの為に実行していきます。