

# 企業で人を育てることの意義

ながれ

北川 貴伸 (きたがわ たかしん/株式会社カンサイ)

株式会社カンサイは、広島市にある社員45名の産業廃棄物収集運搬と中間処理を主に行う会社で、企業理念に「全従業員の物心両面の幸せを追求するとともに 併せて人類と自然（全人類・大自然）との調和を大切に」を掲げています。

社員が育ち、会社や社会に貢献してもらいたいと願うことは、どの企業でも同じだと思います。弊社においても同様で、2013年から環境文明21の藤村代表・加藤顧問にご指導頂き、定期的に「環境力道場」と銘を打った社員研修を開催しています。

この環境力道場では、環境に関する知識や動向を学び議論するだけでなく、企業理念を浸透させるにはどうすればよいかを議論し、自分や会社の考えを押し付けるのではなく、他者の考えや意見を受け入れて調和を図ることを主としています。一時的な社員教育で成果を上げるのではなくて、継続して社員教育をすることで、会社の持続的成長を促すには何をどう考え行動すればよいかを判断できる社員を育て、社員一人ひとりが豊かな人生を送ってもらうことを目的としています。

具体的には、経営者からの指示ではなく社員自らが考える、全社員参加型の研修です。

例えば、会社の強みと弱みを分析して強みを発展させるにはどのような取組が必要か、各部署内や部署間での問題点を洗い出し皆で解決策を議論し実施と検証をしています。また、カンサイ社員としての在り方をまとめた「カンサイ理念手帳」を作成して全社員で共有しています。さらに地球温暖化問題をはじめとする環境問題が深刻化している時代において、弊社が掲げる将来像「環境創造総合企

業」とはどんな企業かを議論することも始めています。以前は環境問題を学ぶことが中心でしたが、それを踏まえて、現在は以上の3点を大きな柱として、環境創造総合企業として必要なスキルアップや設備の増強や更新等を社員で出し合いながら失敗と成功を繰り返し取り組んでいます。

## ●取組の経緯

弊社のような社員数45名程度の中小企業では、トップダウンで企業統治や運営をしていく企業が多いと思います。決断が早く方向性も分かりやすく良いことも多くあることも事実です。反面、YESマンや指示待ち社員が多くなり横の繋がりが希薄で、社内の雰囲気も悪く決して働きやすい職場とは言えない状態になりがちです。弊社も現社長が就任する以前はトップダウンの会社でしたが、my company→our companyにしていきたいという現社長の思いから、数年かけて取り組んでいく覚悟をもって「環境力道場」を始めました。当初は、自ら発信することが苦手な人が多くて議論になりにくく手探り状態でしたが、回数を重ねるにつれて「自由に発言してもいいのだ」と、会社の問題点を上げ素直に経営者に伝えてもいいことが理解でき、思い切って意見を出すと議論も活発になり、本当の社員教育がスタートしたように感じました。他部署の問題点や業務内容を理解することで社内の風通しもよくなり始めてきました。しかし、長年トップダウンでの会社運営に慣れて、変化を好まない人やこれまでの習慣から脱皮できない人も少なくありませんでした。また、他部署から自部署のことを指摘

されると頭では分かっているも素直になれないこともありました。そんな時には、研修終了後の懇親会でお酒を飲みながら世間話をしたり、社員発案の社員旅行や花見・社員家族を招いてのイベントなど日々の業務から少し離れてみることで、相手の違った一面や人間的魅力を見つけ出すことができ、議論が噛み合うようになりました。また、会社もそれらに関わる費用を助成し、社員の誕生日を祝ったり、年に一回永年勤続表彰制度を設けて全社員の前で表彰しています。研修と併せてこうした取組を継続することで、経営者が our company にしたいとの思いが徐々に浸透していきました。

また、45名もの社員がいれば考え方や行動も千差万別で、物事がうまくいっている時はさほど問題はないのですが、問題が発生した時には人の弱い部分が出てしまいます。そうした時に役立てようと、カンサイの社員として、また一社会人としての心構えを、環境・経営（経済）・人間社会の三つの分野で、全15項目にまとめ、1年かけて社員で作らあげたのが、前述した「カンサイ理念手帳」です。環境では、「持続可能な社会のために何をすべきか」、経営では、「持続する会社経営を目指す」、人間社会では、「ご縁を大切に」と言うような内容で具体的な心の持ちようや行動指針を作り、全社員に配布しています。ただし、この手帳は今後もアップデートしていき、時代や環境の変化に応じたカンサイ理念手帳にしていく予定で、これも研修の中で継続的に議論しています。

一方、弊社の将来像「環境創造総合企業」とはどんな会社かについては現在も探求中で、答えは出ていません。しかし、環境文明21が長年取り組んでいる地球温暖化問題や廃棄物問題の解決に向けて、弊社としての役割は何かを考え、それらの問題に迅速に対応していくことと併せて、解決策の中に新たな

ビジネスチャンスはないかを常に考え、四方よしの精神での経営を積み重ねていくことによって、環境創造総合企業に少しずつ近づいていけると思います。

### ●人材教育の効果と意義

こうした研修によって、社内の雰囲気良くなり、ひとつの仕事を各々が多角的に考えられるようになり、慣習にとらわれずにムダな業務の見直しができるようになったことで、仕事の効率も上がり、残業の削減や有休取得率も向上できて社員の定着率も上がりました。また、従業員がいきいきと働ける職場になり、家庭と仕事との両立ができるようになり、仲間意識が芽生えてきて、より強固な企業になってきています。その結果、6期連続して売り上げ目標も達成され順調に推移しています。

さらに顧客に対しては、適正価格の提案はもとより、焼却処理～リサイクル処理と選択肢が広がり、様々なニーズに応えられるようになりました。その結果8年前より搬入件数は22%増加しており、来客者には、親切丁寧な対応が根付き驚かれるほどです。

そのほかにも、エコアクションの取組が浸透したことで、環境文明21作成の「ストップ温暖化ゲーム」を使って家庭内での環境教育も行ったり、毎朝の地域清掃や清掃ボランティア活動も定着し、広島県資源循環協会の取組の中核を担い広報活動にも力を入れるなど社会貢献の取組も進んでいます。

このように、個々の社員、カンサイという会社だけでなく、地域や社会、次世代も視野に入れた四方よしの精神で、研修で得た知識や経験を様々な取組につなげ、人間としての成長と社会への貢献を継続することが、社員教育の意義であり、カンサイが果たすべき使命だと考えています。