



第6回 社長の考え方・方針を社員に浸透させる方法



Profile プロフィール

アチーブメント株式会社 代表取締役社長

青木仁志

10代からプロセールスの世界に入り、1987年、32歳でアチーブメント株式会社を設立。中小企業経営者をはじめ、ベンチャー企業から上場企業まで幅広いクライアントの目標達成をサポートしている。

社員がなかなか自分の考え方・方針を理解してくれない。

そもそも社長と社員ではその立場に歴然とした違いがあります。社長は会社の発展を願っていても、社員は自分の働きやすさを考えているかもしれません。人はある「事実」を、その人の経験や知識をもとに「解釈」します。つまり、自分と相手の「解釈」には違いがあるって当然なのです。ですから、まずは「社員は同じ知覚で物事を捉えてくれている」という錯覚を捨てましょう。

話すのが2割、聴くのが8割。

その上で重要なのは「社員は何を考え、望んでいるのか」を傾聴すること。自分の感情をぶつけたりせず「話すのが2割、聴くのが8割」のつもりで社員の声に耳を傾けてみてください。傾聴の姿勢を示し続けることで、社員は「自分は大切にされている」と実感できるようになります。社員を「売上をつくり出す手段」と見るか、「第2の家族」と見るか。その想いは自ずと社員に伝わり、社長の考え方や方針を浸透させる素地を築くことになるのです。

要点を絞り、伝わるまで繰り返す。

こうして素地を築きつつ、いよいよ具体的に社員に考え方・方針を伝えるとなったときは、「端的に・分かりやすく・繰り返す」ことを意識してみてください。例えば「今日伝えたいことは3点です」と、ポイントを絞り、それを「繰り返し」伝えます。会議などの場で一回伝えて終わるのではなく、例えば弊社では、毎朝全社員に流す連絡メールに私のメッセージを掲載し、毎月発行している社内報でも方針を掲載するようにしています。要点を絞り、伝わるまで繰り返すのです。確かに、一朝一夕で解決する課題ではないかもしれません。しかし、信頼関係を土台に置きながら以上のポイントをおさえていくことで、経営者の考えは着実に社員に浸透し、“強い組織”へと変革していくのです。