平成20年3月31日

従業員各位

株式会社　徳　・株式会社傳六
ノリックス株式会社・有限会社和公
代表取締役　髭岡　和徳

前略、今月も業務に専心いただきありがとうございます。
春到来です。弊社が管理運営する東大阪の「グリーンガーデンひらおか」も桜が満開になります。休みの日に従業員割引利用いただき家族友人と遊びに行ってください。さて、忙しい時期が過ぎ弊社の抱える問題点がさまざまな形で表面化いたしました。現在弊社は企業としての拡大期であり（拡大期といっても個人商店を脱皮した程度ですが）それは試行錯誤の状態から一気に商品やサービスの需要が延びる期間であり、更なる市場の浸透を目指し顧客基盤を拡充するために経営スピードを上げる時期なのです。そのような会社が陥る顕著な症状（会社の病気のようなもの）として「業務過多疲弊症」があげられます。つまり新店舗の拡大や新事業への進出などの業務拡大に伴い、それぞれの業務を支えきちんと遂行するリソース（人的資源や資金などの総称をいう）が慢性的に不足することで特定の社員（特に幹部、役職者）に多くの業務が集中し、社内に疲労感が蔓延しモチベーションの低下の原因となっています。また、ノウハウや仕組みづくりの共有をめざすのですが目先の業務対応に追われ、なかなかうまく進まないのも事実です。組織内の結節点であるマネージャー、課長職が本来しなければならない管理に時間を割く余裕がなく現場のプレーヤーとしての働きが中心となってしまう。そのため昨年より増えた業務量を効果的、効率的に遂行するためのルールや役割が不明確となり業務に従事するものが「何を頑張れば自分が評価されるのか基準がわからない。」「この業務を本当に自分がやる意味があるのか。」「この業務の指示命令系統は誰なのか不明確である。」「どんなにやっても業務が終わらない、ひとりで効率的にこなすのはそろそろ限界である。」等の業務範囲や管理範囲に関するストレスの原因となります。私たちは事業拡大と共に起こりがちな商品・サービスの品質の低下や業務効率の悪化が発生しないよう一定の品質を保つことに注力しなければなりません。増える顧客のニーズに確実に対応していくため組織内の複雑性が加速度的に増大し混乱を極めるのがこの時期です。組織としての有形無形の成果を高めるために管理者、マネージャーを育成し「現場の自立」を会社の急務と考えます。その管理者を中心に仕組みづくりを徹底し、個人の能力から組織の能力中心の経営を遂行いたします。私たちの会社の成長はひとりのスーパーマンに依存するのではなくその組織が補完関係をきちんと取れているかどうかがポイントと考えます。

「私たちはお客様のために常に新しいことに挑戦し、食生活に新たな価値を創造しつづけます。」
すべては自分のために。
すべてはお客様のために。
すべては会社のために。
すべては社会のために。

来月も一緒に頑張りましょう

草々