

# 毎朝10分でも1年で50時間 朝礼は貴重な社員教育の場

当社では毎日始業前に全部

署合同の朝礼を実施しています。時間は約10分間。発声練習に始まり、目標確認や経営理念の唱和などを行っています。特色のある試みとしては「褒め褒めリレー」があります。4人1組になってお互いのいいところを褒め合います。

教習所の指導は基本的に減点主義です。教習生は一定の技能ができるようにならないと次の段階へ進めません。そのせいか、社員同士も互いを減点主義で評価し合う傾向があるなど私は感じていました。そこで相手の良さに目を向けるために褒め褒めリレーを取

り入れました。

ポイントは取って付けたような褒め言葉は認めないこと。「明るい」「笑顔がいい」と言っても、人は心から喜びません。「仕事のときにこんなことをして、その姿がこう素晴らしいかった」といったように具体的なエピソードを交えて褒め合うルールです。

褒める相手は同じ部署ではなく、他部署のメンバーの場合もあります。だから部署に關係なく、日頃から関心を持って仲間の仕事ぶりを見ていないと褒め褒めリレーはできません。互いが互いの長所を認め合うことに加え、風通し

がいい組織になるようにと考えて始めた取り組みです。おかげで、部署の垣根を超えたコミュニケーションが活発になりました。

## 褒め褒めリレーの次は ありがとうリレー

朝礼はマンネリ化しないよう、少しずつ内容を変化させています。褒め褒めリレーで成果が出せたので、今はそこから転じて「ありがとうリレー」を実施しています。これはリレー形式で感謝の気持ちを伝えるというものです。

このほかにも、2人1組で経営理念についてディスカッ



たかはし・あき

1976年東京都生まれ。獨協大学卒業後、竹の塚モータースクールを経て、2001年武蔵境自動車教習所に入社。09年に社長就任。早稲田大学大学院修了。現在、米スタンフォード大学に留学中

### 武蔵境自動車教習所の概要

本社 : 東京都武蔵野市  
創業 : 1960年  
売上高 : 23億1476万円  
(2015年12月期、グループ計)  
従業員数 : 138人  
事業内容 : 自動車教習、企業向けの安全  
運転研修、新車・中古車販売

ションしたり、前日の業務の中で気づいたことを発表してもらったりしています。

以前から各部署で朝礼は実施していたものの、連絡事項を伝達する場にすぎませんでした。今の形式に変えたのは2012年からです。

私は社長に就任したばかりの頃、業績の良い企業の経営者に会いに行つて、「どんなことに取り組んでいますか」「会社の元気の秘訣は何ですか」と聞いて回りました。

当時、業績がやや落ち込んでいたので、何かいい手立てはないかと探していたのです。何人かの話を聞くうち、良い朝礼が、良い会社の共通点の1つであると分かりました。

それからは幹部や幹部候補生と一緒に、十数社もの企業の朝礼を見学してもらいました。中には何度も足を運んだところもあります。各社のいいところ取りをしたのが、今の当社の朝礼です。

朝礼を実施する目的は人づくりです。明るく元気な挨拶や、お客様に気持ちのいい対

応ができるようになること、考える力を養うことなどを狙っています。

朝礼巡りをしていたとき、ある経営者から「朝礼は最高の人材育成の場である」と言われたことが印象に残っています。1日わずか10分でも、1年で50時間。朝礼は全社員に教育できる貴重な機会です。だから私は朝礼の時間を大切

## 社長の不在を社員がしっかり守る

父は教習所をいち早く、教育業からサービス業に変えた人で、人材育成にとても力を入れていました。私が後を継ぐときに考えたのは、父がつくったものを大事に磨いていくこと。社員教育に限らず、経営全般でその精神を受け継いでいるつもりです。

おかげさまで、今のところ当社の業績は堅調に推移しています。ただ現状に満足しているわけではありません。

私は今39歳。経営者としてはまだ若い。これから20年、30

年と経営者人生は続きます。

そこで一度、環境を変えて企業経営について勉強し直そうと15年9月から米国のスタンフォード大学に2年間の予定で留学しています。

「社長業は一体どうしているのか」とよく聞かれますが、ルーティンな部分なら全く問題なし。社員はもう十分に育っているし、会長として父もいてくれますから、仕事の大部分を任せています。

これも人材育成の一環です。それくらい任されて初めて、本当の意味で人は育ちます。社長である私はもちろん、社員みんなにも頑張ってもらわないことには、当社の5年後、10年後はありません。だから今回の留学は、会社の明るい将来のための挑戦だと思います。

っています。

最初は「任せすぎたかな」と思いました。でも、いざ距離が離れてしまうと「社員を信頼して任せるしかない」と、かえって踏ん切りがつかなくなりました。

今こちらで勉強に専念できているのは、社員が私の不在を守ってくれているから。社員にはとても感謝しています。いいときはいつまでも続かないものです。ここで安心してしまつたら今後の成長は望めません。例えば、今、盛んに進められている自動運転の開発がさらに進めば、中長期的に自動車教習所は存在する意味がなくなります。

今のうちから次の手を考えるためには、このような機会が必要なのだと思つています。

## 教訓

権限を移譲して、初めて人は育つ社員に任せるしかない状況をつくる



朝礼風景は定期的に動画サイトで公開。それを見て応募してきた社員もいるという

※「娘が継いだ物語」は今回で終了します