

不れい考

14年前は、出産退職した社員が復職した時に使える制度を誰も利用していなかった。「迷惑を掛けるから」が理由だった。強い責任感が、急な休みや時間の制約で周囲の社員に迷惑を掛けられないと思いつく。しかし、人と人は迷惑を掛け合うからこそ、人間関係が豊かになる。働きづらくて辞めたくなるような状況をどう変えていくか、と若手社員が立ち上げたプロ



株吉村
代表取締役社長

橋本 久美子

プロジェクトの名前は「オレンジプロジェクト」。一個のオレンジを労使で取り合うのではなく、

生産性上げる感謝の思い

オレンジの種を植えて

育てて山分けしよう——との考え方に由来する。社員に対する私のスタンスでもある。働き続けてほしい社員がいて、後から制度が追いついていく。まだワーク・ライフ・バ

ランスという言葉が耳慣れない頃から取組みを始めた。表彰され記事に取り上

げられたりするようにになると採用は格段に楽になったが、子供の体調不良で2週間休んだ社員は、復帰の際に「もう本当、大変だったんです！」といって席に着いた。大変だったのはあな

たの穴埋めをした私たちがやないか、まずは「ありがとう」というべきじゃないか！ 新入社員が「記事にはこう書いてあったのに」といい募る。制度を作った社員は「ありがとう」という場面が、制度ができてから入社した社員にとっては

「当たり前」になつてしまふ。

全社員を対象にアンケートをして、溢れるばかりの自由記述を前に気付いた。悪いのは人ではなく関係性だ。関係性を良くするためには何が出来るだろうか。社員満足度を上げるため

の会議「YES」からの発案で、「お助けありがとう」という取組みを4年前にスタートした。週報に上がった感謝のメッセージを拾い集めて食堂の壁に貼る。シンプルだがこれが効いた。納期短縮でお客様から感謝された営業が工場へありがとう。営業事務の先を読んだ情報提供に物流センターからありがとう。

今では、お互いが「ありがとう」という気持ちを持つて仕事をすることが生産性を上げるといふメカニズムがよく分かる。コミュニケーションは生産性向上に直結している。