

《題目》「お茶やコーヒーは、好きな時に自分で」

この SBC コラムの 2 回目に『Tea Time の準備は交代制 (ブリストル)』を書きましたが、ブリストルに 11 年弱勤務した後、バイオ・ラッドに転職したことは、本コラムを読んで下さっている方は、既にご存知の事と思います。バイオ・ラッドに転職し、入社後数日は、人事・総務研修から始まり、各事業部の説明などが続きました。

配属先は、開発本部・バイオ開発室で、米国本社以外では、日本とドイツに開発が置かれていました。設置されてから数年という、日本支社では新しい組織であることもあり、最終的には 10 名程度の組織になるのですが、その時は、数名だけの組織でした。外資系とはいえ会社も違うし、Bio-Rad Japan の社員は全員日本人であり、新参者である私は、初日の午後 3 時にバイオ開発室のトップである室長に『コーヒーかお茶でも入れましょうか?』と聞いたところ、『我社では、各自が飲みたいときに、自分でやるから、そんな気遣いは要らない』と言われました。女性社員が行うなんてことは、勿論ありません。ブリストルより進んでいました。

入社後、2 か月後に、室長と米国本社への 2 週間の出張があり、それ以来、数十回、米国だけでなくフランスやドイツなどの欧州へも出張しました。どこの国の子会社に行っても、Break Room があり、コーヒーや紅茶などが用意され、飲みたい人が、飲みたい時に、自分で行くのです。コーラやジュース類を持ってくる人もいました。会議に参加する時でも、飲料の持ち込みは自由でした。

各社員により仕事が異なり、ブレイクすべき時は異なります。今では、多くの日本企業でも、同様なシステムになっていると思います。重要な事は、仕事を効率的に処理することです。職種によっては、独創性や創造性を求められる仕事もあります。1 日中、デスクに向かって、仕事をしている振りをしている社員より、適度にブレイクを取り、心身をリフレッシュして、仕事に取り組んでいる社員の方が、集中力も高まり、労働効率も上昇します。最終的に、より大きな貢献をしてくれるものです。社員各自が持っている能力を生かすも殺すも、管理職、ひいては会社全体の体制にあると思います。

たかが Tea Break ごときのやり方で、少々大袈裟だと思われた方。よく考えてください。こんな些細なことまで考えているということは、本来の仕事の進め方、管理職の指導方法や評価方法など、社員のモチベーションをより高く維持し、労働生産性を上げる努力をしていることになりませんか? たとえ、White より低賃金でも、Yellow や Black が高いモチベーションで生産性の高い仕事をさせることで、会社全体の売上と利益を最大化する、このことが重要であり、その結果として、『経営層だから』という理由で、CEO などの経営層 (=White Only) が高額報酬を得る。

私は欧米企業の方が、全般に渡って、より優れた経営や社員管理をしているなどと言う

つもりはありません。しかし、利用しているとはいえ、『どのようにしたら、各社員の労働意欲を最大化できるか』については、問題点もありますが、一考の余地があると思います。

◆◆25 Nov, 2018 opened◆◆