

100年続く会社を目指して

ぜんち共済・榎本社長がゲスト講演——

第5回目を迎えた企業魅力向上TOPセミナー。今回は10社から15人が参加し、ゲスト講師でぜんち共済株式会社社長の榎本重秋氏から「崩壊寸前の会社がホワイト企業になるまで」と題したレクチャーを受けました。

障がい者向けに特化した 唯一の保険会社

榎本氏が社長を務めるぜんち共済株式会社は、日本で唯一、知的障がいや発達障がいを抱える人のための専門保険会社です。榎本氏は保険会社に勤務していたころ、知的障がい者の親たちが立ち上げた「全国知的障害者共済会」の発足に携わり、その後会社を辞め、共済会から保険会社に切り替えて2006年に同社を設立させました。障がい者保険に関わるようになったのは、障がい者保険を扱っている外資系損保会社に勤めていたとき、障がい者の親からとても感謝された経験が大きかったと言います。また、双子の妹が未熟児として誕生し、子どものころから「妹を守らないといけない」という意識があったことも影響しているかもしれない、と話していました。

運営に行き詰まり、 会社は崩壊寸前に

高い志を持って会社をスタートさせたものの、膨大な資料作成と関係省庁



経営理念を社員と共有し、お互い共感、共鳴することで、それが顧客にも伝わり、会社のファンが増えていく。社内のコミュニケーションの大切さを語る榎本重秋・ぜんち共済社長

との連日の折衝によってマネジメントが疎かになり、スタッフ同士の対立や反乱が労使問題にまで発展。社長として意思決定もできず、資金繰りも悪化し、会社は崩壊寸前になってしまいました。榎本氏自身の心もダメージを受け、病院から抗うつ剤を処方されたことや、電車を見ると飛び込みたい衝動にかられた時期もあったと言います。榎本氏が人本経営の考え方に出会ったのは、そんなときでした。

コミュニケーション重視で社風を改善



包み隠さず話す榎本氏の講演を、参加者も真剣に耳を傾けた

社員との対話を重視するようになった榎本氏は、個人面談や上司からの「報連相」を徹底。チーム制や社内SNS、記念日休暇制度、出産時特別休暇制度などを次々に導入することで、風通しの良い職場になっていったそうです。念願だった全員参加の社員旅行を実現させた榎本氏は「経営理念を社員と共有し、お互い共感、共鳴することで、それが顧客にも伝わり、会社のファンが増えていく」と話し、社内におけるコミュニケーションの重要性を説きました。

障がい者を雇用することで空気がなごみ、社風全体がよくなる効果があることも紹介しました。こうした取り組みが実を結び、ことし1月に発表された「第3回ホワイト企業大賞」において「風通し経営賞」を受賞しています。

社員の幸福を追求し「100年続く会社」に

長い期間、確執状態にあった“ナンバー2”の社員との関係が回復したにも関わらず、最終的には退社したことや、つい最近、期待していた若手社員が辞めてしまったことなども包み隠さず話し、「うちはまだまだホワイト企業ではない」という榎本氏。「すべての出逢いを尊び 心を尽くし 誰にも優しい社会を創造します」という経営理念、「ともに助け ともに生きる」という社是を共有し、社員の“満足”ではなく“幸福”を追求することで「100年続く企業を目指している」と力強く語りました。

「平成世代に気を付けることは？」—質疑応答

セミナーの終盤には、講義を受けての振り返りシートの記入と質疑応答の時間が設けられ、参加企業からさまざまな疑問が榎本氏と小林講師にぶつけられました。「社員とのコミュニケーションをとるのに気を付けるポイントは？」の問いについて、榎本氏は「とにかく傾聴すること」と回答。話しやすい環境づくりをしていくことが重要だとなりました。「採用で重視していることは？」との疑問には、「ここ数年は理念採用。自社の理念を見て何を思ったのかを尋ねている」と答えました。そして、これまでの価値観とは異なる「平成世代」について、気を付けるべきことを尋ねた質問に対しては、

榎本氏が「価値観の違いを否定せず、じっくり付き合うことが大事」と答えると、小林講師も「金銭的なハングリー

さはないが、ポテンシャルは非常に高い。より関わりを持っていくことが大事」と話しました。



振り返りシートに記入する参加者