

企業風土の怖さ

— その改革は可能か —

企業不祥事の根源

企業の不祥事がマスコミで騒がれると、必ずと言ってよいほど「企業風土の問題」が挙げられます。その理由は、企業風土が様々な根深い問題の根源と考えられるからでしょう。

しかし、企業風土とは何なのか、抽象的で捉えにくいものだけに曖昧な議論になりがちです。結局、一部の“悪者探し”に終始してしまい、根本的な問題解決に繋がらないケースが多々見られます。遂には、“企業の解体”によって批判の対象そのものを消し去るしかないのでしょうか。

曖昧な「企業風土」

では、風土改革は可能でしょうか。また、そもそも“良い風土”“悪い風土”とは何をもって言えるのでしょうか。具体的に捉えにくいという理由で放置した結果、大きな問題が起きてしまったのでは遅きに失してしまいます。

企業風土の怖さ

弊社では、企業風土を「**社員の大多数が共有している価値観、それに基づく行動様式**」と定義づけています。企業に所属していると「これが、うちの会社の当たり前（考え方、行動）」に従って行動することが多くなります。それが、たとえ「世間から見たら非常識」と思われることであっても、いつの間にか疑う思考がゼロになってしまいます。これが、悪しき企業風土の怖さです。

人材採用難の昨今、多大な費用をかけて採用した優秀な新人もいつの間にか「朱に交われば赤くなる」となってしまうかねません。中途採用した人材もしかりです。

良き風土とは

逆に、良き風土は、社員の潜在能力を引き出します。企業の共通目標に向かって一丸となるチーム力を引き出します。企業のシナジー（相乗）効果を引き出すのです。

弊社の「企業風土プログラム」は、風土改革を可能にします。コンサルティングと社員教育によって、「悪しき“うちの会社の当たり前”」を革新します。**良き風土とは「業績を上げ続けるための組織のパワーを引き出す」**ものでなければなりません。また、そのために強化すべき価値観とは何か、それも明確にします。また、企業によって個別事情は当然異なります。その点も事前のコンサルティングによって、把握し、オリジナルなプログラムをご提案いたします。

良き風土もやがて沈滞化する

うちの会社は大丈夫と書いていても、時の経過とともに沈滞化しかねません。革新的な制度もいつの間にか固定化し、誰も新しいことを考えなくなります。また、革新の先導役となっていた方も高齢化し、保守的になりかねません。企業の発展もやがて安定化（保守化）するのです。したがって、常に沈滞化を防止するための、点検と補修が必要なのです。

興味・関心のある方は、まず下記から是非ご相談下さい。ご相談・仮提案は無料でさせていただきます。

> お問い合わせはこちら

