

ナプロアース社長通信_第5回

前回の続きから……嫌な思いをさんざん経験したおかげで、訪問してくださる方々には気持ち良く接していこうと決め、今では相手を思いやり感謝できる社風を作ろうと思ったわけです。

それから徐々に中古部品を販売する事によって売り上げが伸びていきました。しかし、競合するライバル会社と取引があるお客さまからは、なかなか心を許してくれず苦戦を強いられました。

そんな時、ひとりのお客さまから『部品取り車両はどの会社も欲しがり営業訪問してくるけど、あきらかな廃車は欲しがらず処理もしてくれない』と言われました。（当時、鉄スクラップはお金にならない時代だったので、廃車処分時にはお金を頂いて処理【この現象を逆有償と呼ばれています】する厄介者扱いだった訳です）

『もしも、ナプロが部品取り車両を欲しいのなら、廃車の処理も行って欲しい。その条件を叶えてくれれば、優先的に車を出しましょう』と言われた言葉からヒントを得て、廃車処理の専用施設を南相馬市内に建設し、多い時には月間3,000台の処理ができる設備を整えました。

それから数年後に自動車リサイクル法が施行され、売り上げがうなぎ上りのごとく上昇していきました。しかし、当時の会社方針はスパルタ教育が普通だったので、仕事は教わるものでなく見て盗むものだと職人の世界のごとく厳しく接していました。当時は現在より社員数が多く、国内生産や海外貿易も今以上に売り上げを確保していましたが、社員の定着率は相当悪かったと記憶しています。

軍隊制度のように現場で厳しく叩き上げしているだけでは、新入社員が定着し育つはずもなく、人を入れては辞めていき、いつまでたっても人不足を解消できない状況を変えることができませんでした。特に反省しているのは、私を含め幹部が教育というものを理解しておらず、きっと優秀な人も居たと思いますが、人を育てられない状況を創りだしていました。

この経験を反省材料にして、今では全社員がさまざまな研修を受けられる環境を作り、資格取得を含めた教育制度を見直し、部下を正しい方向へ導く力を身につける社内文化へと変わっていった訳です。

それと同時に、仕事はプロとして自覚し成果をあげられるよう精一杯努力しながらも、遊びもプライベートも充実させるマルチな人を育成していこうと考えを変えました。遊びもプロ、仕事もプロ、そんなカッコいい姿を維持できる、本物の大人をできるだけ多く育てていきたいと、今では本気で思っています。

最近では、研修を受けるたびに変化し成長を感じる社員が少しずつ多くなってきたと感じています。今に満足せず高みを目指して、これからも一緒に頑張りましょう。

話が少しずれましたね。元に戻しましょう。

軍隊制度を改め、人を育てていく方針に変えてからは会社も順調に大きくなり、あと1年で、会社が抱えていた借金がなくなり、少しは楽になれそうだなと思っていた矢先に、あの東日本大震災が起きました。忘れもしない3月11日。何時もと変わらない1日はずでした。この続きは次回に。

平成29年10月吉日 池本 篤