

京都文教大学教員による宇治商工会議所会員企業紹介

組織づくりを研究する多湖が見た企業の魅力

《第4回》 てくのハウス MAKINO

2024年 11

個人や組織が目標を達成するために、人々を導き、影響を与え、モチベーションを高め、協力を促す能力や行動のことをリーダーシップと呼びます。リーダーシップは、単なる役職や権限によるものではなく、リーダーが持つビジョン、価値観、コミュニケーションスキルなどを通じて発揮されるものであり、あらゆる組織において非常に重要なものです。

経営学を専門とする大学教員が、素晴らしいリーダーシップが発揮されている中小の優良企業に焦点を当て、取り組み内容などを紹介していきます。今回は「てくのハウスMAKINO」にご協力いただきました。「てくのハウスMAKINO」の経営理念には、「この街の母屋のような存在でありたい」というものがあります。このように地域に根差した経営理念を体現するためにさまざまな取り組みを行っていますが、その中でも社長のリーダーシップの在り方に焦点を当て、ご紹介いたします。

【現代型のリーダーシップが発揮されている優良企業】

リーダーシップは、組織やチームのパフォーマンスに大きな影響を与えます。しかし、ただ社長が従業員を引っ張るといった従来型のリーダーシップではありません。従業員が主体的に行動できるような組織運営のできるリーダーが求められています。

「てくのハウスMAKINO」では、まさに現代社会型のリーダーシップが発揮されています。過去



てくのハウス株式会社 代表 牧野 伸哉氏 取材



宇治本店 店舗内の様子

の素晴らしい成功体験などを現代に活かすことは大切なことですが、ただ過去の成功体験をそのまま用いるのではなく、現代の若者の考え方なども取り入れ、上手く融合することが重要です。そのためには、従業員が何を考え、どのような思いでいるのかを（ガス抜きも含めて）逐一把握する必要があります。牧野社長はまさにこれを実践しており、高頻度でミーティングを行っています。過去

と現代、そして未来を視野に入れ、従業員の話に耳を傾けるといって簡単そうに見えて、実は非常に難しいことを当たり前のように実践しています。さらに素晴らしい点として、これらのミーティングも、現在は従業員の皆さんで自走している点にあります。このことは、ある意味理想的な状態であり、すべての企業組織が目指すべき状態であると言えます。社長に秘訣を伺うと、「自分が入り過ぎないこと」とおっしゃっていました。権力を持つ者が話すと、それは命令と捉えられる可能性もあります。ひどいときには、ハラスメントとなる可能性もあります。従業員が主体的に行動できるようサポートする牧野社長の姿は、理想的な企業組織と言えるでしょう。

同社では、ミーティング以外にも、オフィスの中で固定席を持たずにその時の業務に応じて席を変えて働くフリーアドレスや、従業員の現状の見える化など、取り上げたい取り組みが多数ありますが、紙面の都合上、今回は社長の現代型のリーダーシップに焦点を当てました。

【今回の取材先】



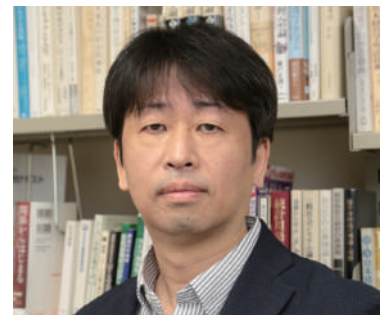
「てくのハウスMAKINO」は、1976年に京都府宇治市に創業し、現在は京都府下に4店舗を抱えています。各種電気製品の販売、家庭用エアコン・業務用空調機器の設計・施工・販売、IHクッキングヒーター等オール電化商品の施工・販売、太陽光発電システム等エコ商品の設計・施工・販売、福祉用具の販売・レンタル、福祉住宅改修を事業としている企業です。



ホームページ

【筆者プロフィール】

多湖 雅博（たごお まさひろ）
京都文教大学総合社会学部 講師



組織開発を中心に、マネジメントやリーダーシップ、職場のメンタルヘルスなどを研究しており、従業員と企業がWin-Winの関係を築ける組織を経営学の視点から考察している。著書に『経営理念・経営ビジョン/経営戦略』（日本医療企画）、『職場の経営学：ミドル・マネジメントのための実践的ヒント』（中央経済社）、『対話型組織開発（AI）を用いた生き生き社員をつくり方』（パブリック）などがある。

京都文教大学 総合社会学部で、組織の経営やマネジメントに関する調査・研究を行う多湖先生。令和5年度から年に2回程度、宇治商工会議所会員企業で組織の内面を磨き発展している会社を取材し、記事として掲載しています。