



C.IからC.Cへ

Identityが見えたとき

Cultureが生まれる

プラスという企業を正確に理解してもらうには、会社の中をその目で見て、働く人間と直接話をしてみることに、それが何よりの早道だと思います。入社案内や、製品からのイメージやメッセージも重要でしょうが、私たちの主張する生活理念を本当の意味でわかってもらうためには、その実践者たちとのコミュニケーションに優るものはありません。

プラスでは昨年より私服化を実施しました。人間は言うまでもなく環境の動物ですから、服装や慣習に自らを縛りつけてしまう傾向が多分にある。些細なようでいてユニフォームのもたらす心理的影響はばかにできないと思いますよ。私はプラスという企業を社員の数だけの個性のぶつかりあいで、その方向性を決定していく企業にしたいと思っています。あらかじめ、企業がひとつの目標を決めて社員たちに提示するのではなく、1000人の意見の総意で新たな展開を図っていこうとする。それならば、ひとりひとりが自分の意見を大声で発表できる風土をつくらう、そんな気持ちから私服化にふみきったわけです。会社に来ていただくとうわかりますが、私たちのオフィスは実ににぎやかです。服装の自由

化がもたらすメリットはまだ形にはなりませんが、企業全体がカジュアルになったことだけは確かです。新入社員だっただんどん自分の感性で物が言える、それを生意気だととらえる人間がプラスにはいないことを自慢にしたい。「私語厳禁」の貼り紙など私は何の意味もないと思う。オフィスのあちこちで自分たちの意見をぶつけあって、それで騒々しいのなら、むしろ歓迎すべきことではありませんか。こんな風土を言葉で説明し、理解してもらうのはずいぶん難しい。百聞は一見にしかずで、是非一度、オフィスにいらして下さい。服装のことだけではなく、プラスは常にユニークな企業でいたいというのが、私の願いです。時代の流れに敏感であること、時流に乗ることが、企業を成長させる秘訣であると言われますが、それはひと時代前、高度成長時代にこそ通用する論理であって、今後はそこから先の対応こそ、企業間格差の決め手になる。つまり、流れに乗るのではなく、流れをつくること、それが重要になるのだと思います。

どんなにメジャーな流れも、もとを質せば、それをつくったひと握りの人間がいて、その

人間たちの考えは、初めはマイナー以外の何ものでもなかったに違いない。流れをつくるという行為には、いつでも勇気ある決断が必要になる。「前例がない」からダメだという守りの発想ではなくて、初めてだからこそ意味があるという攻撃の発想を持っていたいと思います。

プラスがはじめたから、プラスの後をたくさん企業がついてくる、真似をする、それがスタンダードとなる。そうなったらまた新しい何かをプラスは提案していかななくてはいけない。ひとつの流れをつくったことに満足して、メジャーであることに慣れてしまうのではなく、常に新鮮な感覚で、新しい流れをつくっていくことに、社員全員が夢中になることが大切なことなのです。敢えてマイナーな存在していることは、メジャーにいることより遙かに、重要で勇気のいることだと思えますよ。

だから、私は社員たちと、いつか企業がみんな私服を採用したら、今度はもう一度、制服を着ようかと話しているんです。社会の中で常にユニークでありたいと願うプラスなら、それもひとつの方法だよ。



今泉嘉久
昭和17年11月1日生まれ。昭和40年慶応大学商学部卒。1年間の米国留学の後、プラス(株)入社、昭和58年代表取締役社長就任。現在に至る。