

暑中お見舞い申し上げます

厳しい暑さが続くこの頃、いかがお過ごしでしょうか、日頃からのお引き立てに心より感謝申し上げます。
お客様から支えられ、彩花のスタッフは「お客様に喜んで頂きたい」「お役に立ちたい」という強い思いで仕事をさせて頂いています。いくら時代が変わり、デジタルの時代になっても人と人との関係のアナログを忘れたらいけないと思います。このことを忘れずにアナログとデジタルを取り入れた経営をこれからもやっていきたいと思ひます。
時節柄、なお一層のご自愛のほどお祈り申し上げます。



アロハシャツ

彩花の近くに小児科クリニックのお客様がいらっしやいます。彩花新聞を発行したら、月初めに持っていきっています。7月の新聞を届けに行くときと雰囲気ががらりと変わっていました。受付の方やスタッフさんのユニフォームがアロハシャツに！感じのいい色合いでとても素敵だと思いました。最近では、病院のユニフォームも、以前の白衣の天使のイメージからがらりと変わり、ピンクやブルーなどカラフルになっています。
まさかアロハシャツとはビックリしましたがとても感じが良く、小児科ということもあり、子供を迎えるクリニックのイメージにぴったりです。ユニフォームが変わっただけでなく、スタッフさんの笑顔での動きや患者さんの雰囲気も変わったように感じました・・・
そして、このクリニックさんは我社の彩花新聞を愛読されているようで、お掃除に入った際、院長先生が「朝礼の題材に使っている」と当社スタッフに話されたようです。
このようなつたない新聞を、お話の題材にされるとは嬉しくなりました。
今回のユニフォームを変えたことなど、先生は色々なことを考えてクリニックを運営されているなど思ひました。そして、イノベーションの大事さも勉強になりました。
これからもお掃除と新聞を通じてお付き合いをさせていただけたらと思ひます。



☆クリニックの皆様☆

こんなところに喜びの芽が・・・

電話からのご依頼で、見積もりに行きました。
奥様と作業内容のお話しをしていたら、リビングにご主人がおられたので挨拶しました。話していたらご主人が「彩花さんですね」と言われてびっくりしました。どうしてご存じなのかとお聞きしたら「タイヤショップの掃除に来てありましたね」と言われたのです。
ご主人はそのショップの本社の方で、以前は店舗の所長をしてあり、当社のスタッフの名前も覚えてありました。
このタイヤショップは彩花創業時からのお付き合いで、30年になり、福岡地区全店と北九州、佐賀などに行かせて貰っています。今回のご縁は、ポストに入っていたチラシからです。奥様がチラシをご主人にみせたら「ここだったら間違いなくと思うよ」との言葉で電話されたようです。
長いお付き合いで信用が生まれ、ご縁にむすびつきました。30年も会社を続けていたらこのような出来事が芽生えるのです。
これからも「喜びの種まき」をしてお役に立てる仕事をしていきます。



あいさつと言葉づかい

<親しき中にも礼儀あり>
言葉の乱れは生活の乱れ、敬語が使えないどころか意味不明の若者言葉が飛び交って、人付き合いが殺伐としています。「ありがとう」という感謝の言葉が日本語で1番美しいと言われています。漢字で「有り難う」と書き、「めったにある事ではない」と言う意味です。また、たくさんの店の中からよくぞ私共を選んでいただきまして心からお礼申し上げますという意味を込めて「ありがとうございます」を基本に「見る・聞く・話す」に力を入れ、相手に尊敬の念を忘れず、一言ひとこと気配りのある表現をする事がたしなみとされたそうです。
・会釈のまなざし・・・会釈とはすれ違う際に交わす
思いや目つき
・明るいあいさつで気持ちの表現・・・上下関係なく
・世辞が言えて一人前・・・相手を思いやる一言
・へりくだりしぐさ・・・謙虚な気持ちでお付き合い
・タブー言葉・・・「だって」「しかし」「でも」

幸福学のススメ

■孫帰る

しばし帰省していた娘と孫たちが、慌ただしく名古屋に戻っていきました、二人の孫（中学2年と小学3年）は朝から寝るまでゲームに没頭し、夏休みの光景が一変したことに驚きっぱなしの3日間でした。名古屋に向け遠ざかる車に夫婦二人で手を振り、「将来どうなるんだろうね」「幸せになって欲しいよね」「幸福って何だろうね」とつぶやきあったことでした。孫たちが帰るなり、Googleで「幸福 名言」と入れ検索してみました。「幸福とは、持っているものを楽しむことであり、欲しいものを持つことではない」（ソロー）、「幸福を追い求めるのではなく、意味のある人生を生きることが幸福への道である」（フランクフル）、「幸福とは、他者との関係の中で自分を見つけることにある」（吉本隆明）、「幸福は、一瞬の感情ではなく、持続的な心の状態である」（村上龍）などの金言が次々に出てきます。

■「幸福感」とつくるもの

時代でしょうか、最近「幸福学」を学問として深めていこうという潮流が強まっているように思います。その第一人者が経営学者の前野隆司教授です。前野さんは多くの実証研究を踏まえ、「幸福感をつくる4つの因子」をもとに「幸福の経営学」を提唱されています。4つの因子とは、「やってみよう」（挑戦と自己実現）、「ありがとう」（つながりと感謝）、「なんとかなる」（前向きと楽観）、「ありのままに」（自分らしさと自己肯定）の4つです。どれもが簡単で、どれもが難しい。「幸福」は人類普遍のテーマというか、生涯ついてまわる課題なのだと思います。そして、ちょっとした気づきで日々の光景が一変する、そんな「魔法のスイッチ」が心には埋め込まれているということなのだと思います。

人は幸福感が高まるとモチベーションやストレス耐性が高まり、現場の課題解決に意欲的に取り組みはじめ・・・と「幸福の経営学」は指摘します。さらに注目すべきは「幸福感は伝染する！」というもので、幸福感は組織や会社に多大な影響を与え、組織の一体感や業績アップにもつながっていくという点です。

■経済の成長から心の成長へ

労働者の雇用改善ということで、最低賃金額改定の論議が注目を集めています。もちろん従業員満足を高めるために賃金と労働環境の改善は不可欠ですが、それはあくまで必要条件です。それと並行して、従業員の「幸福感」を念頭に、仕事のやりがいや喜びをトータルにサポートする企業文化やコミュニケーション風土を育てて行くことが大切になってきていると思います。高度成長の時代は馬車馬のように働くことが第一でしたが、経済成長が停滞しスローギアにシフトダウンした成熟社会では、高度成長時代の忘れ物の一つ一つを取り戻し、「経済の成長から心の成長へ」という流れをつくりだすことが求められているように思います。

■こんにちは「α世代」

帰省して戻っていった孫たちは「Z世代」の次の「α世代」に属するのだそうです。生まれた時からデジタル環境に囲まれ、誰に教わることもなくiPadを使いこなしてきた世代です。

そんな世代の子たちと「幸福ってなんだろうね？」とフラットに語り会える“素敵なジジイ”になりたいと思う2024年夏です。（らく）



前野隆司さん作成「幸福感の4因子」

