



このメールマガジンは、今週発売となる日経ビジネスの中から気になった記事を選び、私なりの視点で考えたことについてお伝えするものです。会社での朝礼時のネタ、取引先との会話、同僚との間の話題づくりにお役に立てたらと思い、毎週月曜日に発信いたします。

「日経ビジネス2013年1月28日号 no.1676
『人を元気にする経営～働きがいのある会社ランキング』より

【働きがいを感じるのは会社ではなく仕事である】

働きがいのある会社と聞いて、みなさんはどのようなイメージを持たれるでしょうか。給料が高い会社、福利厚生が手厚い会社、知名度が高い会社、仕事が楽な会社、仲間意識が強い会社など、様々なと思います。

実は、私は働きがいのある会社というものがイメージできません。サラリーマンを辞めて組織から離れたからかもしれませんが、働きがいを感じるのは「会社」ではなく「仕事」なのではないかと思うからです。

働きがいのある会社ではなく、働きがいのある仕事の方がしっくりきます。

なぜなら、同じ会社でも様々な仕事があり、様々な部署があります。個々人の働きがいは、行っている仕事に対する期待感や充実度に左右されるのではないのでしょうか。

今週は働きがいについて、ある調査結果をもとに考えていきたいと思います。

日経ビジネスがGPTWジャパンの協力を得て実施した「働きがいのある会社」の調査結果が発表されました。

1位は、昨年に引き続き「グーグル」でした。続いて「日本マイクロソフト」、「Plan・Do・See」、「ワークスアプリケーションズ」、「サイバーエージェント」という順番になっています。

この調査は、参加した180社へのアンケート結果を点数化したものです。GPTWでは、「働きがいのある会社」を「従業員が会社や経営者、管理者を信頼し、自分の仕事に誇りを持ち、一緒に働いている人達と連帯感を持てる会社」と定義しています。

そして、この定義を構成する要素として、マネジメントと従業員間の「信用」「尊敬」「公正」、従業員同士の「連帯感」、従業員が仕事に持つ「誇り」の5つが挙げられています。

企業が従業員の働きがいを高めると、どのようないいことがあるのでしょうか。

調査の大企業版で2位となった「日本マイクロソフト」の樋口社長は、こう言っています。

「狭義で考えれば、最終目的は会社の業績を上げることにあります。売上を伸ばして株主の価値を最大化するのはもちろんですが、働きがい向上することで長期的な企業価値が高められれば、それも株価に反映されます。さらに広義で考えれば、企業は世のため人のために存在するものです。人材を育成し、世の中に貢献するという社会的使命もあります。自分を高めようとの思いから生まれた行為が会社の成長につながる。それがさらに世のため人のためにもなるというのが『働きがい』であり、最も理想的な姿です」

前半部分は、まったくもって面白味のない答えです。株主を儲けさせることが働きがいなんてナンセンスです。後半の働きがいについては理解できます。しかし、あまりにも優等生的な答えで、いまいちピンときません。実際の従業員が働きがいを感じるのは、もっと身近なことのような気がします。

中小企業版で1位となった「コールド・ストーン・クリーマリー・ジャパン」の石原社長はこう言っています。「コールド・ストーン・クリーマリーは、クルーと呼ぶ店員が、歌を歌いながらお客様の目の前でアイスクリームを混ぜ合わせ、提供することで知られるアイスクリームチェーンです。『Make People Happy』を経営理念に掲げる当社では、パート社員であるクルーが店頭で元気に働いてくれることがすべてです。クルーは全国に約800人います。僕らのようなサービス業は、直接お客様と触れ合う彼ら彼女らのやる気がとても重要です。逆に言えば、クルーが元気でなくてはブランドとして終わりを意味します。クルーの働きがいなくして、魅力的な店舗はあり得ない。働きがい高めることは、ビジネスを成長するうえで何より重要だと考えています」

こちらの方がしっくりきます。働きがいとは、現場のパフォーマンスに大きな影響を与えるものであり、接する顧客が喜んでくれることこそ、一番のやりがいなのではないかと思います。そのような場面にたくさん遭遇させるようなバックアップを行うことこそ、働きがいのある会社としてのやるべきことなのではないでしょうか。

先日、私が以前お世話になっていた会社の取引先であった人と会いました。この方もその当時の会社からは離れて、別の仕事をされていました。この方は、私との会話の中で、「あんないい会社を辞められたと聞いて、もったいないなあと思ってたんですよ」と言っていました。

この方から見たら、私が以前勤めていた会社は、辞めるには惜しい働きがいがある会社と目に映っていたのでしょうか。

しかし、その本質はわかりません。「仕事は楽そうで給料よさそうだ」という意味かもしれませんし、「ブランド力があるから売りやすそうだ」という意味かもしれません。

確かに私がお世話になった会社は、とてもいい会社でした。そもそも、就職活動の際に、営業職を希望していた私は、自信を持って売れるモノを売りたいという希望があり、評価基準が明確な食品を取り扱うという理由で会社を選びました。

取り扱う商品には、ピンからキリまでありましたが、どの商品もどこに出しても恥ずかしくない、おいしいものばかりでした。売り切るのに難しいものもありましたが、それらを販売できる営業という立場をととても魅力的に感じていました。

幸せな環境で10年以上お世話になったのですが、取引金額が一番多い得意先を任せられ、それなりの実績を上げてしまった時、その魅力的だった仕事が一気に色あせて見えてしまったのです。

私が以前の会社を辞めた理由は、ここににあります。辞めるには惜しい会社であったとしても、私の働きがいのよりどころは、会社でなく仕事そのものだからです。

特集を読んでいると、働きがい高めるために様々な取り組みがされており、それなりの時間とコストがかかっています。

企業によってやり方は違えど、結局のところ、より多くに社員にやりがいのある仕事を提供できることこそ、働きがいのある会社となるのではないのでしょうか。