

稼ぐ会社は社員に「経済的幸せ」より「働く幸せ」を与えている

給与だけで社員のモチベーションを上げようとするのは危険

私は、会社が働く人たちに与えることのできる幸せは、次の二つだと思っています。

「1.働く幸せ」と、「2.経済的な幸せ」です。あえて、順番をつけてあるのはこの順番を決して間違っはいけないからです。多くの会社で、経済的な幸せを優先しています。その結果、「金の切れ目が縁の切れ目」のような会社になっているのです。あなたの会社の社員たちは働く幸せを感じているか？

私は、働く人たちに経済的幸せを与えるなど言っているではありません。

むしろ逆です。働く幸せを十分に感じている人の方が、結果として稼ぐことができるのです。



働く幸せとは、働くことによってお客さまや周りの人に喜んでもらい、そのことが働きがいとなることです。さらには、働く幸せとは、働きがいを高め、働くことによって自己実現できる幸せを得ることです。仕事を通して、「なれる最高の自分」になるということです。素晴らしいことだと思いませんか？

「経済的な幸せ」とは、言うまでもなく「お金」などの物質的な幸せを意味します。子どもの教育や、やりたいことをやるのにお金がないと不自由ですから、働いたらその分、報酬が増えとなれば、モチベーションは上がります。

ただし、先ほども述べたように、順番を間違えて「お金」を追い求めるのが最優先ではダメなのです。給与だけでモチベーションを上げ続けると会社の経営がおかしくなります。お客さまのことや働く周りの人への関心が薄らぐからです。あくまでも働く幸せを感じて「働きがい」を高めながら、良い商品やサービスを提供した結果、売上や利益が上がり、それが働く人たちの「経済的な幸せ」という形で還元される。これが正しい順番です。

松下幸之助さんは「働くことそのものの喜びをお金に代えられると思っているうちは、本当の仕事の喜びを知らない」とおっしゃっています。長者番付1位を10年連続で続けられた20世紀の日本の最高の経営者の言葉です。働く喜びをいかに感じるかが、企業経営においてとても大切なことなのです。それは、経営者自身も同じです

「お金を追うな、仕事を追え」

私は講演などで、「働きがいがある状態とは、毎日ルンルン気分で会社に行くことができるということです」とお話ししています。それは、経営者も社員も同じです。あなた自身は、ルンルン気分で会社に行っていますか？これはとても大切なことです。

では、働く幸せを得るためには、具体的にどうすればよいのでしょうか。まずは経営者自らが、「お金を追うな、仕事を追え」の考え方で、働くことそのものに幸せを感じることです。経営者が金の亡者で、部下に「働く喜びがまず先だ」と言っても説得力はありません。働く喜びを感じるには、私がつねづね述べている「良い仕事 = (1) お客さまが喜ぶこと、(2) 働く仲間が喜ぶこと、(3) 「工夫」に経営者も働く人たちも専念することです。

そして、もうひとつ大切なことは「仕事ができること」です。他の人より仕事ができれば、働くことが楽しくなります。そのためには、「必要なスキルを身につける」、「評価される仕組みを作る」ことも、大切だと私は思っています。

会社は仕事をしに来るところですから、技（スキル）を身につけるのは当然のことですが、私は、特に若手社員には、ある程度のスキルが身につくまでは上司が厳しく指導するべきだと思っています。経理なら経理の、営業なら営業の技を体系的に身につけることで、仕事ができるようになります。仕事ができるようになれば、面白さを感じることができます。

東北から元気発進！！ワクワク"夢実現"プロジェクト

すると、仕事に対して意欲的になり、仕事に関する知識や技術をこれまで以上に貪欲に得ようと自発的に勉強するようになるでしょう。仕事が面白くなれば、その仕事に対して誇りや信念も芽生えますから、働きがいも感じられるようになるわけです。

働く喜びを感じるということは、自分の仕事に対して「誇りや信念を持つ」ということと同じです。「誇りや信念」とは、自分は素晴らしい会社で働いている、素晴らしい仕事をしていると思うことです。それは当然、「良い仕事をしよう」という思いにつながります。

誇りや信念を持って働くことができると、寝食を忘れるほど仕事にのめり込めるようになるものです。仕事できつい日が続いたとしても、「良い仕事をしている」「お客さまや働く仲間のためになるんだから」と思えば、一生懸命働くことができるのです。

「働きがい」は

どんな部署にいてもある

また、誇りや信念を持って働くと、お客さまに喜ばれる商品やサービスを提供することがこれまで以上にできやすくなります。それは、また「働きがい」につながっていきます。

「働きがい」とは、その名の通り「働くことに意義を見出すこと」です。自分の提供した商品やサービスがお客さまの役に立っている、あるいは自分はほかの社員から頼られていると感じると、「働きがい」はますます高まります。「自尊心」や「自負心」が湧いてくるのです。自尊心とは自分がかげがえのない存在だと思ふ気持ち、自負心は自分ならできると思ふ気持ちです。心理学的には、この自尊心と自負心を持つときに、人はエネルギーが出ると言われています。

「働きがい」は、どの部署に所属していようが、社員全員が持つことができるものです。

お客さまに直接対応することの多い営業部門や物作りに携わる製造部門はもちろん、人事、総務、企画、一般事務など主に社内で働く人たちも、「お客さまに喜ばれるためにも、社内の環境をよりよくしていこう」「事務という立場から周りの仲間を全力でサポートしていこう」という気持ちをより強く持つことができれば、今以上に「働きがい」を感じることはできるのではないかと思います。

たとえば人事部のような管理部門も、社内へのサービス部門という考え方を徹底し、だれもが立ち寄りやすい開かれた人事部を目指せばいいのです。私のお客さまの中にも、管理部門を「サポート部門」と呼び、とかくエリート化しやすい管理部門の位置づけを変えている会社があります。

働く喜びを知れば、さらに働きがいが高まるという良い循環に入ります。そうなれば、会社は、経済的な喜びもさらに提供することができるのです。

小宮一慶「週末経営塾」DIAMOND Online より

みんな大好き桜の花 – 日本人が桜に惹かれてやまない理由

日本を語る上で決して忘れてはいけない、桜の存在。どうしてこうも日本人はこの花に惹かれるのでしょうか？

日本で桜を眺める風習が見受けられるようになったのは、今から1000年以上遡った時代のこと。諸説ありますが、農民が方策を祈願して宴を開いたのが始まりだったとか。当時、桜の開花は農民たちにとって暦の目安にもなっていました。ですが、最初の頃は中国から入ってきた文化の影響で、色鮮やかな梅の方が花としては好まれていたみたいです。のちに淡く儂げな桜に関心が移り、これが日本人の心の拠り所となっていったのです。平安時代には貴族の間で観桜会が流行になっていきます。人の手による都への桜の移植も行われるようになり、徐々に娯楽としての花見文化の基盤が出来上がっていきました。江戸時代になると花見文化は世俗化し、一般庶民の間でも広く行われるようになります。これが現在も続く花見の習慣に近いですね。

東北から元気発進！！ワクワク"夢実現"プロジェクト