

～元気印の会社は“じんざい”が生きいきと躍動～

中小企業診断士・特定社会保険労務士・行政書士・1級ファイナンシャルプランニング技能士清成真一

「おはよう！」と経営者や社員達が軽やかに朝の挨拶をして元気よく働いている会社と、同僚との「おはようございます」の挨拶もなくただ黙々と働き始める社員が多い会社とがあるとします。就職希望者はこの対照的な2社のどちらを選択すると思いますか。また離職率はどちらの会社が高いでしょうか。この質問に正解はありません。しかし社員予備軍の多くは前者を選ぶ確率が高いと思います。なぜその様に言えるのかを考えてみましょう。

1. 働く事は人生で大きな比重を占める最重要事である

平均的な人の人生を綴ってみます。大学卒業後に23歳で就職し何度かの転職等(!)をして65歳で離職します。その後85歳までの余生を楽しく過ごして人生を終えます。23歳から85歳までは62年間で22,630日(365日/年で統一)となり、持ち時間は543,120時間です。このうち仕事に就いている日数は42年間で15,330日、367,920時間という長さです。年間勤務日数を245日(休日120日)、勤務時間を9時間/日とすると42年間で92,610時間も仕事をしている事になります。92,610時間は367,920時間比で25.2%です。

仕事時間以外で大きな時間は睡眠時間でしょう。成人の平均睡眠時間は7.5時間という調査結果があるので概ね睡眠時間は31.3%と計算できます。65歳までの仕事時間は睡眠時間の次に多いのです。生きている時間は有限です。仕事一辺倒の人生を送る人もいれば余暇もしっかりと楽しむ人生を過ごす人もいます。仕事観や人生観は多様であり画一的に扱うことは無理があります。しかし仕事をしている総労働時間をその期間中の絶対時間数で除した25.2%の値を知れば、無為無策に仕事をする事の無価値性に気付くはずで

2. 人は社会的動物であり、集団・組織の一人として認められたい欲求がある

人は1人では生きていけず気取った世捨て人や仙人の真似もできません。衣食住余のいずれかの接点において自分以外の他者との接点が必ずあります。同様に仕事をするにしても一人ではできません。一人会社で「社内には自分以外に誰もいない」と主張する人もいるかもしれませんが。しかし事業を行うに当たり原材料や製品の仕入、製造、販売等々で社外の利害関係者は必ず存在します。これらの社外利害関係者は自社の事業を行う上で仲間でありグループだと言えます。サプライチェーンは正にこの事実を物語っています。

残念なことにハラスメントという言葉が定着しました。一種の嫌がらせと解釈できそうです。ハラスメントを受けると人は心身に深刻なダメージを受けます。なぜでしょうか。それは被害者が集団や組織の一員でありたい、そして認められたいという社会的欲求が満たされないからです。社内で他者との接触がなく孤立無援となるとその人だけではなく周囲の人達にも少なからず影響が伝播していきます。他者もその人を無視する等のハラスメントを行う事で自分に向けて有形無形の副作用が働いている事に気付かないといけません。

3. 人は窮地にある他者に関心を寄せ手助けしたくなる

ボランティアという言葉があります。大地震等自然災害で被害に遭われた人達へ支援の

輪が広がって復旧等のお手伝いをする人達があります。被災者は茫然自失の状態に置かれています。老若男女の方々が被災者の一助になればと被災現場に駆けつけて作業のお手伝いをします。被災者から「ありがとうございます」という感謝の言葉がボランティアに投げ掛けられます。その言葉を聴いたボランティアの人達も心がほっこりするのです。

それはなぜか。人助けをした効果は自分自身にも跳ね返ってくるのです。お礼の言葉や感謝の発露等々その言動を見聞きした人は「自分は良いことをしたのだ」と幸福感に満ちてくるのです。赤ちゃんの笑顔は両親のみならず誰しもを嬉しくさせます。それと同じことがボランティアに参加した人達の深層心理にほっこりと幸せ感を広げていくのです。

人は1人で生きていけません。自分以外の多くの他者と助け助けられて人生を過ごしています。会社の中でも同じです。上司や先輩、同僚、後輩の別を問わず、「情けは人の為ならず」で自分に対してもプラスの影響を与えていることを知ってほしいものです。

4. 自分の居所が心地良いと感じられれば潜在能力、未知の能力が表出化する

会社内で自分の立ち位置が明確になり、「ここに居ていいんだ」「社員でいることで安心する」と過半の社員が感じるようになると自分の能力発揮の障害物がなくなります。その結果所属する部署や全社の業績が徐々に上がっていきます。仕事の思考軸が今日や明日という短い月数ではなくなり、半年先や数年先という単位で仕事をするようになってきます。

このように仕事の思考軸が長期的になると現在の仕事能力が少なからず不足していることに気づき始めます。そして自発的に自己研鑽に努めるようになります。上司らに積極的に訊くという行為の外、必要で有意な資格取得の為に勉強する行動へと昇華していきます。このような目的意識の高い社員は仕事品質を高めたり生産性向上へのアクションを起こすようになります。そして「今まで出来なかったことが出来るようになる」瞬間がやがておとずれます。社員がより高いレベルに挑戦し続けていくことで潜在能力が顕在化されます。また潜在能力の下にある未知の能力の土壌を知らずのうちに耕していくのです。

5. 元気印の会社は仕事時間の価値を理解し時間を無駄にしないじんざいで溢れてくる

前述したとおり仕事をしている人達は自分の持ち時間のうち 25%前後を仕事に費やしています。自営業や会社の代表者となると 25%どころではなく 30%を超えた、いや 40%にも達する時間を仕事に投入しています。「おはよう！」と経営者や社員達が挨拶を交わし元気よく働いている会社は、自分が何をすべきかをしっかりと理解しています。仕事のゴールを見据えて短時間で最も効率的にできる業務改善を常に考えています。仕事時間を無駄にしたくないのです。同じ時間数働くのであれば付加価値の高い仕事をしたいのです。

お客様や取引先から感謝の言葉を投げ掛けられるのを喜びと感じています。その幸福感、充実感を得た社員らは元のダラダラ仕事に戻ることは退屈でしかありません。自ら新たな仕事を造りだし始めます。仕事の課題や問題点を探索し改善策を練るようになります。自分以外の社内外の他者へ働きかけて「もっと良い物を造ろう」とモチベートしていきます。そのような人達が溢れている会社では経営者は何もしなくてもよくなります。社員が自然発火しています。経営者は発火している社員の心の火を消さずに、もっと強い火力が付くように働く環境の整備に総力挙げて注力すれば良いのです。