

経営のヒント256 「経済的幸せ」より「働く幸せ」

2015年8月8日の小宮一慶氏の参考となる記事「ダイヤモンドオンライン週末経営塾」がありましたから、ご紹介します。私自身も成功より幸せが優先することが解ってから、とっても共感できることです。

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

「会社が働く人たちに与えられる幸せ」ということについて説明しましょう。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のではありません。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、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、面白さを感じるができます。

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」という想いにつながります。

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。自尊心とは自分はかけがえのない存在だと思う気持ち、自負心は自分ならできると思う気持ちです。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。

<経営のヒント>

いかがですか？

どんなことを感じましたか？

「お金を追うな、仕事を追え」

又、「売上を追うな、お客様を終え」と同じ意味ですね。

つまりは、目標ではなく、目的を追えということですね。

仕事を追っていると、結果としてお金が付いてくる！のですね。

お客様が喜ぶことをしていると、結果として売上が付いてくる！