



企業がスタッフの幸せと 業績向上を実現するために… カギを握るのは組織風土

リッチフィールド・ビジネスソリューション
富田中小企業診断士事務所 代表

富田 哲弥さん

ワーク・ライフ・バランスは、年次有給休暇の取得促進、仕事と家庭生活の両立支援の充実だけではなく、従業員の方がやりがいを感じて働き、企業の業績につなげていくことが求められています。

静岡県内で、組織風土の改革によるワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる富田哲弥さんに聞きました。

青森県のみなさま、初めまして。

私は中小企業診断士としてこれまで数多くの企業を訪問・支援し、また、働く人の本質部分について接してきました。今年度における当事務所の企業訪問数は1,300社を超えます。そうした経験から、真のワーク・ライフ・バランス(WLB)とは働くスタッフが仕事を通じて幸せを感じる(人に必要とされ、人生と仕事にやりがいを感じる)ことと、企業業績向上の両立を実現する取組みだと結論付けております。

中小企業の約4分の3が赤字といわれている中で、企業が生き残るためには何を差別化するかが課題なのですが、それはまさしく人財(人に必要とされる)を育成することです。つまり、それはスタッフを本当の意味で大切にすることであり、実はWLBはそうした取組みなのです。そして、経営者には「儲かっていない企業と同じことをしても儲からない」という逆転の発想が求められます。

WLBという言葉が与えるイメージばかりが先行し、休日や有給休暇、産休、給料等の充実といった制度的な取組みのみが脚光を浴びる傾向にあります。企業訪問・支援を繰り返してきた経験から私が申し上げたいことは、制度の充実だけでは「働きがい」を感じることができないということです。

それは、WLBの先進事例と言われている企業に訪問してもわかります。WLBという「言葉」だけを追いかけているだけで、スタッフの表情は生き生きとしていないケースが実に多いのです。とある有名な大手企業では、給料も良く、有休も消化でき、育児休業もある等、中小企業に比べると何ともうらやましい制度が山のようにあるのですが、働いているスタッフは幸せだと胸を張ることができなかったのです。

一方で、年間休日が80日台でも離職率が大変低く、スタッフが輝くばかりの笑顔で接してくれる企業があります。これは働きがい・やりがいを得るのに重要な要素が「休日だけではない」ことの証左です。つまり、やりがい・働きがいは、最終的に個人の内面から出てくるものであり、会社がいくら整えても限界があるのです。ですから、WLBは給料や休日、有給休暇の消化等の制度構築のみが全面に出してしまうと進みません。「働く」と「人生」の本質部分が見直されていなければ、WLBが実現できているとは言えないのです。

スタッフが生き生きと働いている企業を細かく調べると、例外なく理念やミッション、目標を経営者とスタッフが共有し、仲間の為、お客さまの為、地域の為に貢献しようという意欲に溢れ、経営者とスタッフ或いはスタッフ同士の質の高いコミュニケーションが高いレベルで機能している組織風土が構築されていることがわかります。

そして、「当たり前」に感謝し、さらに良くしようと仕事を自分事で考える習慣が身についています。つまり、本当に必要なのは、経営者と社員が「共通目的」「貢献意欲」「コミュニケーション」を高いレベルで機能するような組織風土の構築です。そうすることで、社員が当事者意識を持って働き、人生そのものの充実にもつながり、こうした社員が数多くいる企業は実績が高まっていくのです。

富田哲弥さんのプロフィール

「最も重要な経営資源は人財である」をモットーに、中小企業の「本来あるべき」経営の実現を支援している。

5年連続赤字企業の立て直しをはじめとし、数々の実績をあげている。経営戦略(マーケティング戦略)、人財戦略、財務戦略等の構築の他、スタッフの意識改革や研修(マーケティングの理解、モチベーション・モラルアップを図るための取組み等)を得意としている。