

<p style="text-align: center;">元 氣 の 源 通 信</p> <p>人事労務・社会保険等手続き・助成金・給与計算</p>	<p>特定社会保険労務士・経営士 深川順次 福岡市博多区比恵町 11-7-701 TEL 092-409-9257 FAX 092-409-9258</p>
<p>(今月の言葉) 仕事を楽しくする方法</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 目の前の仕事に価値を見出す ② 自分なりの目標を持つ ③ 笑顔ですべてに感謝する 	

2011年10月号(第106号)

つまらない仕事はない。仕事をつまらなくする考え方があるだけだ。

意味のない仕事はない。意味のない仕事になってしまう考え方があるだけだ

正社員であれば、通勤時間を入れれば9時間以上、残業時間を入れれば10時間も11時間も、1日の時間を仕事に費やしています。その仕事がつまらなかつたり、意味のないものであればそれこそ不幸です。

私たちは幸せになるため、豊かになるために仕事を行っています。仕事には2つの側面があると言われています。1つ目は生活の糧を得るためです。それは単に自分だけの衣・食・住を充たすだけでなく、結婚し家族を作り、子供を産み育てるという社会人としての自立的欲求を充たすためです。2つ目は仕事そのものにより人生の充実を得るためです。

しかし、私たちは自分の行っている仕事がつまらなく思えたり、楽しめないことが多々あります。

では、どうしたら楽しめるようになれるのか、考えていきたいと思います。

仕事を楽しくする方法

目の前の仕事に価値を見出す

例えば、当事務所には社会保険や雇用保険を取得したり喪失するための書類作成や行政等への提出代行の作業が多々あります。これを単に作業ととらえていけばつまらなくなります。ではどのような意味や価値があるのか。労災になれば労災補償が受けられます。病気になれば保険証が使える、休まざるを得なくなれば傷病手当金が使えようになります。また退職となれば失業手当が受給できます。つまり当事務所が関わらせていただいている企業の社員や従業員みなさんが安心して働ける環境づくりに貢献しているということです。当事務所の経営理念は「働きがいのある職場づくりに貢献し、企業の業績向上に寄与する」ことです。その基本中の基本が「安心して働ける職場づくりへの貢献」です。諸作業の一つひとつはその実践に他なりません。

これについては有名な寓話があります。レンガ積み職人の話です。ある人が職工に何をしているのかと聞きました。1人目は「見ての通りレンガを積んでいる」、2人目は「レンガを積んで壁を作っている。賃金が良いのでここで働いている」、そして3人目は「多くの信者の心のよりどころとなるような立派な大聖堂をたてている」と答えます。

この寓話はどうしたら誇りを持って仕事を行うことができるのかを見事に表現しています。つまり目の前の仕事を世のため人のためになる事業の一環としてとらえること、その価値を見出すことです。

従業員はどうしても目の前の仕事に追われがちになります。目の前の仕事、作業しか見えなくなりますが、仕事がつまらなくなりがちです。経営者や幹部の最大の仕事は、世のため人のためという事業目的や理念から個々の仕事、作業を位置づけ、従業員が自分の仕事に価値を見出すことができるような環境を作ることだと思えます。すなわち仕事に誇りをもたせることです！！

自分なりの目標をもつ

仕事を面白く・楽しくする2つ目の方法は、従業員自らが自主的な目標を持つことです。よし頑張ろうと思える目標であれば何でもいいのです。

例えば、車を買う、もっといい部屋に住む、海外旅行する、結婚する、子供を高校や大学にやる、店長になる、店長になって一流のお店にする、独立するなどなど。これを実現するために頑張るんだという自分なりの人生目標を持つことです。もちろん「いつまでに」という期限を決めることが大切です。これがあいまいだと会社の目標や方針がノルマになったりして仕事をつまらなくします。

私のことを少し述べさせていただきますと、10年前に月3万円の部屋で社労士事務所を開業しました。車もジムニーのボロ車でした。資金に全く余裕がなかったからです。なんとか3年以内に車を買って替え、5年以内にお客様にご来所いただけるようなもっと広い事務所に移転する、これを当面の目標に掲げました。そしてみなさまから多大なご支援を得ながら、3年で車を買って替え、4年目で事務所を移転することができました。ささいな目標を達成することができました。現在はもちろん別の目標を立てています。

経営者、幹部の役割は、この欲求(目標)の組織化にあります。確かに企業全体、部門、お店の目標を明確にし、共有することは大切です。だが上から目線だけではそれはノルマになります。ノルマの押し付けになってしまいます。やはり社員個人が自主的な目標をたてることを支援することも必要ではないでしょうか。これがなでしこジャパン佐々木監督のいう「横から目線」だと思います。

これを実現できるのが個別面談です。上からと下からの共有化は個別面談なしには実現できないと言っても過言ではないと思います。企業再建で多くの実績を上げている桂経営ソリューションズの桂幹人会長は社員との個別面談で「君は何を実現したいのだ。そのためにはどれくらい売上を上げたいのだ」と質問し、「欲望予算」を出させています。そうすると「欲望予算は必ず会社予算を上回り、売上の向上につながる」と言います。

笑顔で、すべてに感謝する

企業も家庭も社会もすべて人と人の関係で成り立っています。では、人と人との関係の中でいちばん大切なものはなんでしょうか。信頼です。そして信頼の原点は感謝です。

仕事を楽しくする3つ目の方法は、「笑顔ですべてに感謝する」ということです。商品やサービスを購入していただきありがとうございます。雇っていただきありがとうございます。給与をいただきありがとうございます。仕事をいただきありがとうございます。厳しく指導していただきありがとうございます。温かい支援をいただきありがとうございます。ちっぽけな会社で働いてくれてありがとうございます。暑い(寒い)中、頑張ってくれてありがとうございますなどなど。社員や従業員のちょっとした気遣い、ちょっとした言動にも感謝する。この「ありがとう」のあふれた職場が仕事を楽しくするのではないのでしょうか。

お客様に対してだけでなく、上司、部下、同僚、取引先に対しても感謝する風土を作り上げていくことです。とくに大切なのが上司の部下に対する感謝です。これ抜きには感謝の企業風土はできないと思います。

感謝を企業文化にしている会社があります。この「通信」で何度も取り上げた(株)武蔵野です。武蔵野ではサンクスカードを活用しています。小山社長はいろんな工夫を行いながら(例えば導入当初は幹部社員に罰金制—幹部は月20枚以上書かないと罰金5,000円を適用、書くことを強制した。なによりも社長自身が一番書いた)サンクスカードを定着化させていきました。小山社長は言います。「明るく、楽しく仕事をするには『ありがとう』と素直に言える文化が大切です」

以上、「仕事を楽しくする方法」について、3点取り上げました。何よりも大切なのは経営者、幹部が率先して行うことです。

参考文献:『どんな仕事でも楽しくなる3つの物語』(福島正伸)『社長の決定(人材育成編)』(小山昇)
『儲からんのはアンタのせいや』(桂幹人)