

「働きがいのある会社」の定義とはどういったことなのかご存知ですか。

働きがいのある会社の定義とは、

①信用／社員が幹部を信用しているか

②尊敬／幹部が社員を大切な人として尊敬しているか

③公正／適切な評価や処遇がなされているか

④誇り／社員が自分の仕事や会社、商品・サービスに誇りを持っているか

⑤連帯感／自分の所属する組織に連帯感があるか

と、されます(米経済紙「フ

ォーチュン」が、毎年1月に掲載する「働きがいのある会

120年続く100年企業コンサルタントが伝える「つぶれない会社」をつくるために100年続く老舗の教え!

連載

働きがいのある会社の定義とは

藤間公認会計士税理士事務所 所長

藤間 秋男

社ベスト100」より)。

つまりは、「社員が会社や経営者・管理者を信頼し、自分の仕事に誇りを持ち、一緒に働いている人たちと連帯感が持てる会社」ということではないでしょうか。

①⑤は、至って当たり前のことであり、できているのが当然と思われがちですが、実態はそうでないことが多いようです。

会社を100年以上続けるためには、優れたビジネスモデルや他社が真似できない商品を持っているだけではだめです。

ある程度までは、経営者1人で頑張れば何とかなるかも

しませんが、1人でやれる規模には限界があり、いずれ社員の協力を得ないと次なる成長ができなくなります。このような状況で、成長時に経営者が必要としている社員が果たして傍にいないのでしょうか。恐らく必要な時にそういった社員は傍にはいないと思います。

時間をかけ、人間性と能力を育てて初めて、経営者が必要としている社員ができるものです。

成長を促すためには、人間が成長する仕組み(考えさせる、発言させる、行動させる、反省させる)に基づき、社員が自分の会社や商品に

「誇り」を持てるよう言い続け、仕事に対して天職発想を持たせることが秘訣です。

これを言い続け、やり続けることが経営者の重要な仕事の1つです。

そのためにはまず経営者自身が変わっていく必要があります。

では、社員が仕事を通じて成長するためには、どのような仕組み作りを行えばいいのでしょうか。

藤間 秋男(どうま あきお)

公認会計士・税理士・中小企業診断士・行政書士。1952年生まれ。慶應義塾大学卒業。82年藤間公認会計士税理士事務所開業。経営改善、財務強化、節税対策、経営計画、相続・事業承継対策などをテーマとした戦略と実践プログラムで好評を博す。現在有資格者40名を含む、総勢140名のTOM Aコンサルタントグループの代表。著書に「法人税節税チェックポイント78」他多数。