

情報共有、目標達成へ「連帯」

社員が幸福感を得るために欠かせない5つの感覚（五感）のうち、今回は「連帯感」について説明する。連帯感とは社員が「自分は独りではない。いざとなれば協力し合える」と思えること。目指すゴールに向かって互いに連携し合って仕事ができている状態である。

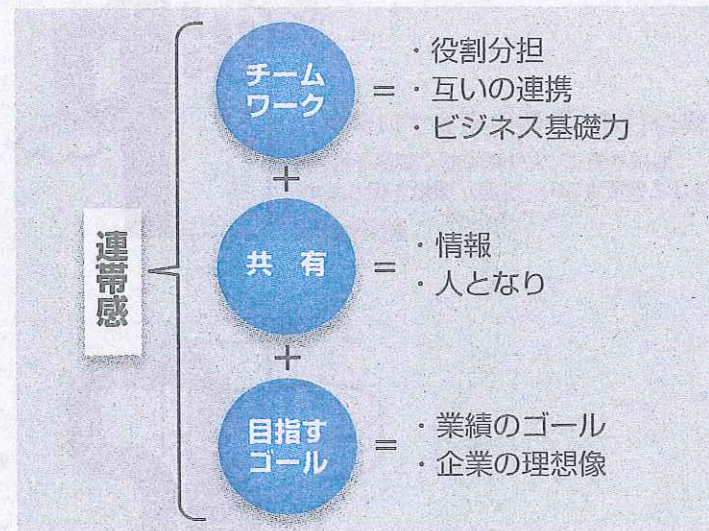
その「連帯感」を醸成する3つの要素は「チームワーク」と「共有」、そして「目指すべきゴール」である。

1つ目のチームワークとは、役割分担を効果的に行い、互いに連携して仕事をしていくこと。成果の上がないチームの多くが、役割分担と互いの連携がうまくいっていない。その原因としては①仕事を頭数で割ってしまい、適性や力量、もともと抱えている仕事量を無視してしまう②役割分担に不都合が生じたとしても、修正することなく、そのままにして進んでしま

う③メンバーのビジネス基礎力にはばらつきがあり、連携がうまくいかない—ということがあげられる。とくに③のビジネス基礎力のばらつきは、互いの連携の障害要因として見落としがちである。

2つ目の共有とは、組織の中で色々な事柄について共有の仕組みができていること。特に共有が必要なのは、情報と人となりである。情報は、顧客情報と経営情報と仕事上のノウハウに分けられる。顧客に関する情報が当たり前のように共有されており、日常的に職場の中で顧客についての会話が飛び交っている組織は強い。また、経営情報についても、業績の状況をなるべく詳しく常に共有する。単に売り上げと利益ということだけではなく、商品別の利益率や顧客別の収益性、経費費消の状況など、可能な限り行動レベルに結びつく情報を手に入れること

実践！五感経営



ができるようにしなければ意味がない。

仕事上のノウハウについてもマニュアルの整備や、徒弟制度的人づてでの伝承などに加えて、成功体験・失敗体験の共有を仕組みとして仕事の流れの中

いまの・せいいち 日本リクルートセンター（現リクルート）、リクルートコスモスを経て1998年組織人事コンサルティング会社「マングローブ」設立。著書に『マングローブが教えてくれた働き方』（P-VineBOOKs）。51歳。岩手県出身。

組織人事コンサルタント 今野誠一

ている人に協力したいという性質がある。社員同士の協力関係は、お互いを深いレベルで理解し合うことで加速させることができるのである。

3つ目の目指すべきゴールとは、目指すべきものが常に社員の間で明確になっていることである。一緒に同じゴールを追いかけることで連帯感は強化される。業績や企業としての理想像を共有し、時々全員で振り返ってみることも大切だ。

に埋め込んでおく必要がある。人となりの共有とは、性格、得意不得意、コミュニケーションの癖、バックボーン、将来の夢などを社員同士がよく知り合っているということの意味する。人は自分をよく理解してもらえ