

仕事の意欲高める「重要感」

社員が「幸福感」を感じながら仕事をするための「五感」(安心感・連帯感・熱中感・成長感・重要感)を一つ一つ説明してきたが、今回はいよいよ最後の「重要感」である。

「重要感」とは、自分が職場で必要とされているという自負を持ち、かつ自分の仕事に誇りを持って取り組んでいる状態のことである。こうした「重要感」を醸成するためには、「自分に自信を持つ」「周囲からの期待を感じる」「仕事への誇りを確認する」の3つの要素が必要だ。これらは、会社がそのための機会を効果的に作り上げていくことで、実現できる。

まず、社員が「自分に自信を持つ」ためには、仕事の途中経過の中で小さな成功体験を喜び、達成感を積み重ねることが大切だ。自分の強みと弱みを常に認識して、特に弱い分野にチャレンジして克服する取り組み

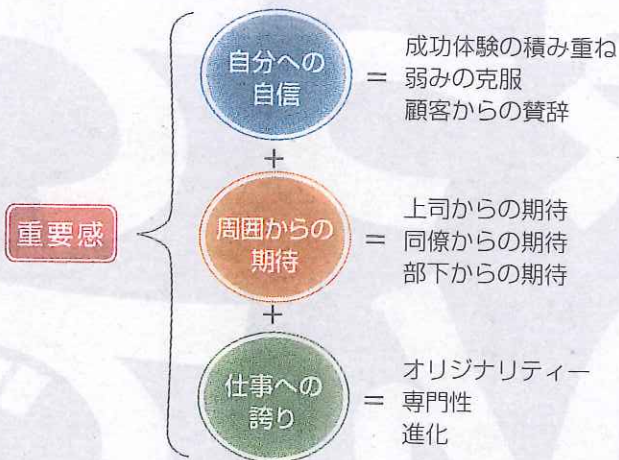
を続けること。そして、仕事ぶりに対する顧客からの賛辞が、何らかの形で本人に伝わるようにすることが効果的だ。

次の「周囲からの期待を感じる」についてだが、まず、上司からの期待を伝えることは当たり前のことである。むしろ職場の同僚や部下から日ごろの期待を伝えることが重要感につながることを知っていただきたい。

日ごろ感じているその人への期待感を、きちんと文字(言葉)にして伝えるとよい。例えば定期的な研修のプログラムの中や、誕生会のようなイベントの場、定例会議などの場など、日常的な仕事の場面とは別ところで伝える方が、より心に響きやすい。

最後は「仕事への誇りを確認する」だが、仕事に誇りを感じる源泉となるものには色々あると思われる。私が特に重視すべきだと考えているのは、その人

実践! 五感経営



にしかできない仕事だと感じる事(オリジナリティー)、突出した専門性や専門技術を必要とされる仕事だと感じる事(専門性)、常に高みを目指し改善し続けなければ成し遂げられない仕事だと感じる事(進化)の3つである。

社員が自分なりの理想像を描

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

って組織の中で長く仕事をしていく土台を築き、「熱中感」を感じながら仕事に打ち込んで成長の階段を上っていき、最終的には「重要感」を感じてさらなる仕事への意欲を高めていくという流れを作ることが、「五感」の全体像である。今回はこれら「五感」の醸成を効果的に実践していくための、会社の風土デザインの実際について考えてみたい。

き追求しながら「この仕事は自分だからこそできるのだ」と意識する、そのための仕組みが必要なのである。例えば、多くの会社で導入している改善点の提案制度などは、進化を追求する風土を作るための仕組みといえる。

「安心感」と「連帯感」によ