

知り、知らせ、支えて「安心」

前回、社員の幸福感には5つの感覚（五感）があると説明した。今回から五感一つ一つを高めるために何が 필요한のか、そのポイントに触れていく。

五感を高める方策（以下「打ち手」と呼ぶ）は、それこそ会社の数だけあると思われるが、本質を押さえて着実に実行していかなければ、社員を振り回すだけの結果に終わってしまう。では、本質を押さえるとはどういうことなのか、それは、まず五感それぞれを成立させるのに最低限必要なポイントを学び、その上で打ち手を考えていくことだ。五感には打ち手のためのポイントがそれぞれに3つ、合計15ある。

一つ目の「安心感」に不可欠なポイントは①経営情報の公開②会社からの支援③認知の3つ。「経営情報の公開」とは、業績の情報と企業理念・経営方針（どんな会社にしようとして

いるか）、そして、社長の人となりを開示すべき経営情報として社内に上手に公開・共有していくということ。社長の人となりも実は重要な経営情報で、分かりやすい社長であることが、社員の安心感につながる。

次の「会社からの支援」は、社員のことを見守る、仕事のフォロー、環境づくりに分けられる。社員を見守るとは、社員についてよく把握し、誕生日や記念日を祝ったり、休暇を与えたりするほか、住宅補助など福利厚生を施すことも含まれる。仕事のフォローとは、仕事上の悩み・不満や今後の希望を聞き、必要な手助けをしていくことで、自己申告制度やメンター制度など、直属の上司と部下のラインとは別に柔かくフォローできる体制を取ること。これに対して、環境づくりは、オフィス環境の整備や、仕事のために必要な道具（パソコンなど）を

実践！五感経営



整えたり、職場のルールを定めることである。

一方、「認知」とは、人事制度を改善し、社員の仕事ぶりがよく見える仕組みにし、管理職の社員への寄り添い方を変えたり、目立たない仕事にスポット

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

喜び、この逆なら一緒になって心から悔しがるといった共感の姿勢が重要だ。人事制度とはそうした寄り添い方を実現するツールと考えるべきだ。目立たない仕事にスポットを当てるとは、スタッフ部門を中心に、社内で普段は目立たない仕事を引き上げて知らせ、社員が興味と関心を持ってもらえるように、会社の仕組みの中で工夫していくことである。

を当てることを指す。

人事制度の改善で、仕組みを変えることと、管理職の社員への寄り添い方を同時に変えていくことが重要である。社員の仕事ぶりについて、うまくいっている部分は一緒になって心から