

性格のいい会社

佐藤雄佑 (著)

単行本：256 ページ

出版：クロスメディア・パブリッシング

価格：1,738 円 (税込)

はじめに

ここ数年で働き方改革やコロナによる在宅勤務が急激に推進されたことで、「事業内容や会社の規模」といった外見で選ぶのではなく「会社の性格の良さ」で会社を選びたいというニーズが確実に増えており、これが成長する企業の在り方だと筆者は述べています。

性格のいい会社のコンセプト

「性格のいい会社」とは、社員の幸せを中心に据えた組織（カルチャー）づくりのことを指します。このような組織は優れた人材を引きつけ、彼らが長期間在籍し、最大のパフォーマンスを発揮する環境を提供することができます。さらに、社員の幸せは、事業の創造性と成長に直結し、この結果社員が働きやすいカルチャーと戦略的な経営管理のバランスを取ることで、事業の成功と拡大が可能となります。

私は「経営とはビジネス（事業）とカルチャー（組織）の両輪をバランスよく回すこと」だと考えています。

マネージャーの存在が重要

現在はマネージャーの存在がより重要な時代といえ、有能なマネージャーがいるチームは、満足度も生産性も他に比べて高く組織の持続的な成長を追求する上でその役割がより重要になっています。特に組織文化と社員の価値観がどれほど一致しているのか、そしてそれらが適切にマッチしているのかを評価していく責任があります。

組織文化は、その組織の考え方や行動のパターン、価値観などを包括的に示すものです。一方、社員の価値観は、彼らが何を大切に、どのような行動をとるべきだと考えているかを示すものです。これら二つが一致しない場合、社員のモチベーションの低下や組織の目標達成の困難など、多くの問題が生じる可能性があります。

つまり、マネージャーは必要に応じて社員のフィードバックを収集し、組織全体の方向性や目標との整合性を確認しなければならないということです。

関係の質を高める

仕事をする中での幸せの一つは、いい仲間と同じベクトルで取り組むことであり「何をするかより、誰とするか」と筆者は述べています。

現代ではトップダウンの指示や命令が機能しづらくなってきており、関係の質や相互理解、信頼が非常に重要です。上司としては、自律自走を促すことと「信じて待つ」ということが大切です。そして、このアプローチは社員の働く幸福度を向上させる要因となります。

関係の質が高まると、お互いに意見が言い合えるようになり、意見交換を通じて深い思考が生まれます。深い思考が生まれれば、共に決めたことに対して、より質の高い行動がとれるようになり、この結果良好な成果が得られるようになります。

Work in Life を目指して

仕事を通じて、お客様や世の中をよくしたいという想いがあるなら、まずは自分を幸せにしてあげないと、相手を幸せにできないと筆者は述べています。多様な考えとそれに基づく働き方があるからこそ「今、この会社にいる意味」をメンバーに持って貰う必要があるということです。

本書では基本的な考え方の他に、分かりやすい図解やフレームワーク、ワークシートなどが多数掲載されており、組織デザインを考える上で経営者やマネージャーの皆さんにおすすめしたい一冊です。