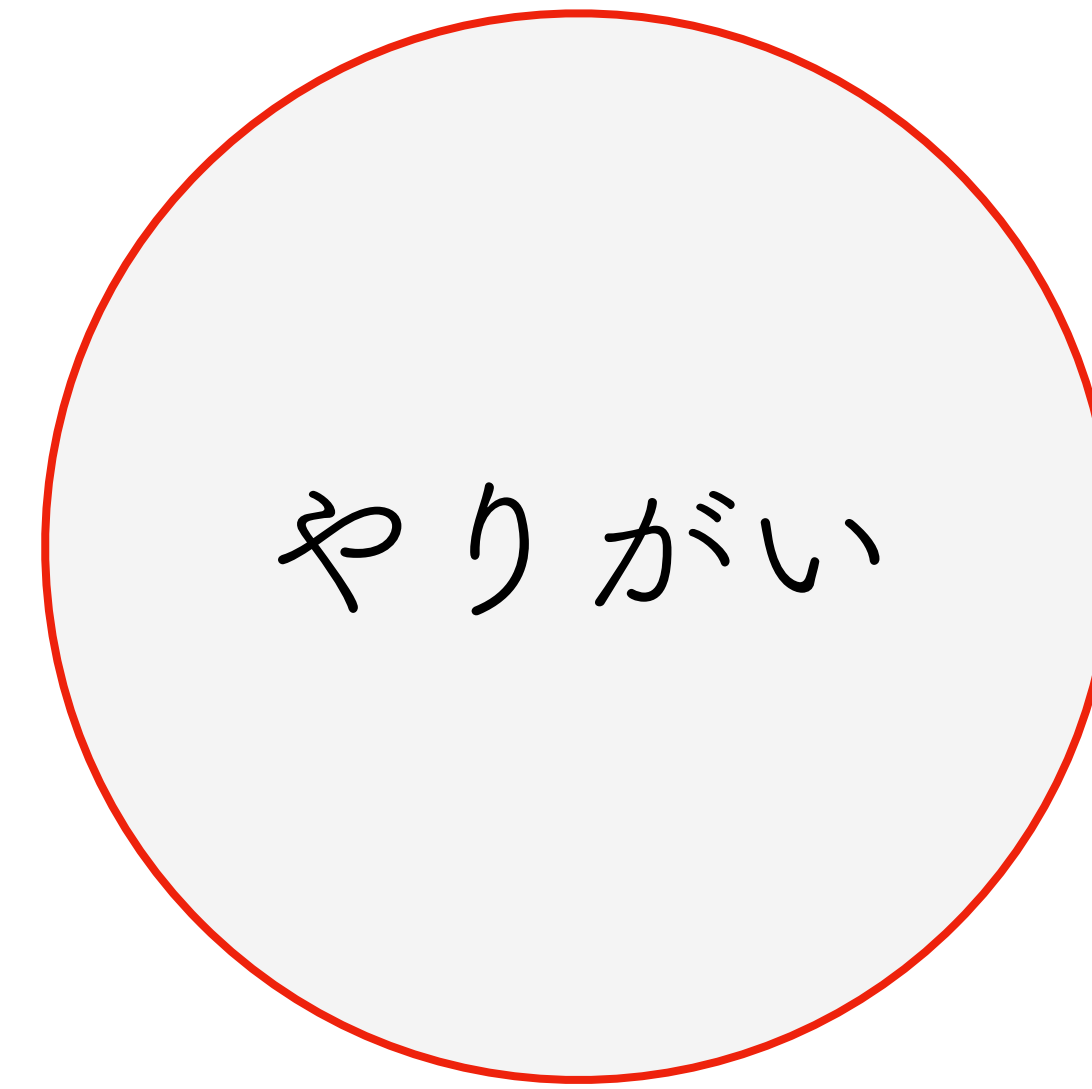




=



+



快適に働き続けるための
就労条件や報酬条件など

「働き方改革」の
取り組みの中心テーマ

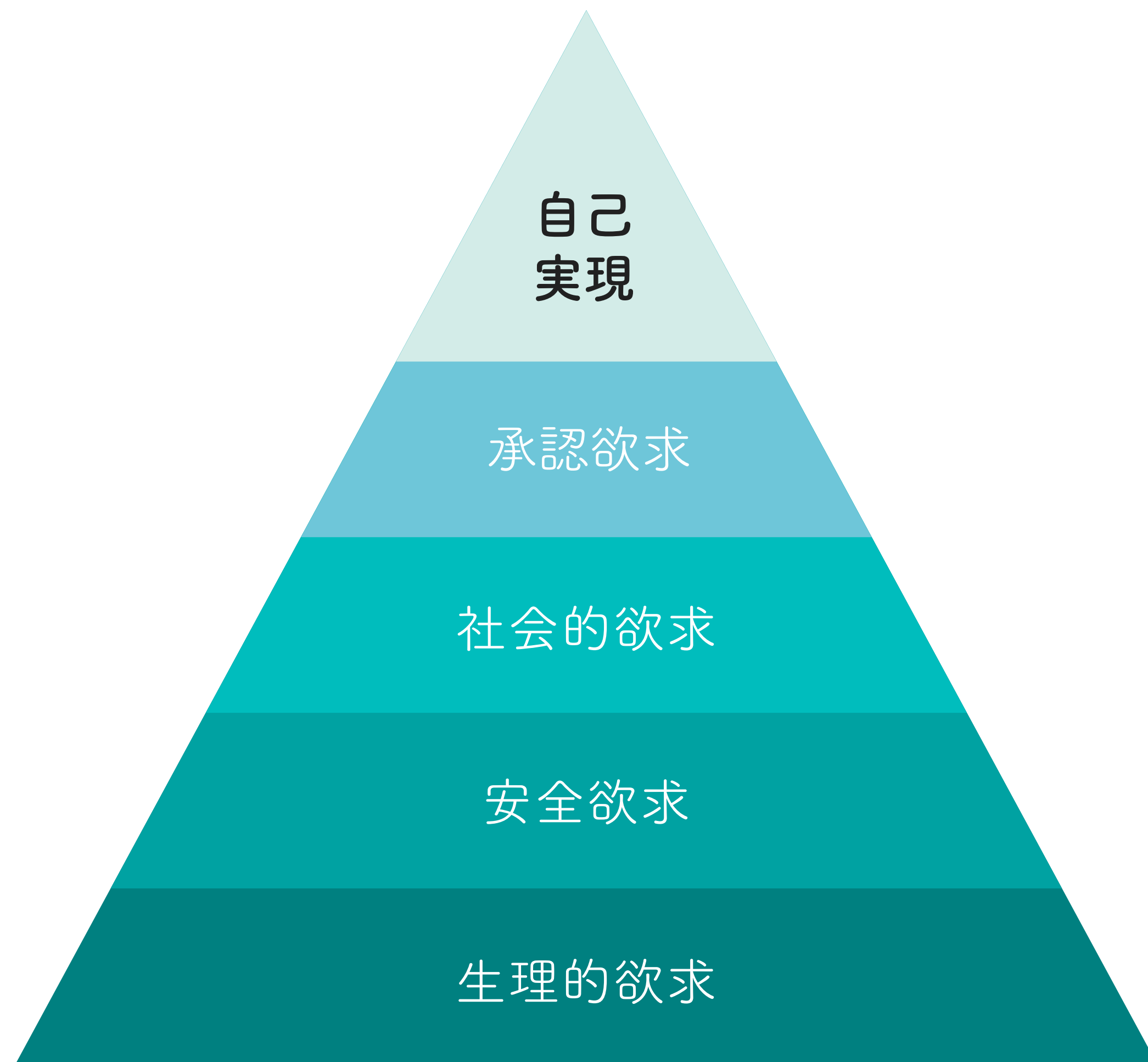
見えやすい要因

仕事に対するやる気や
モチベーションなど

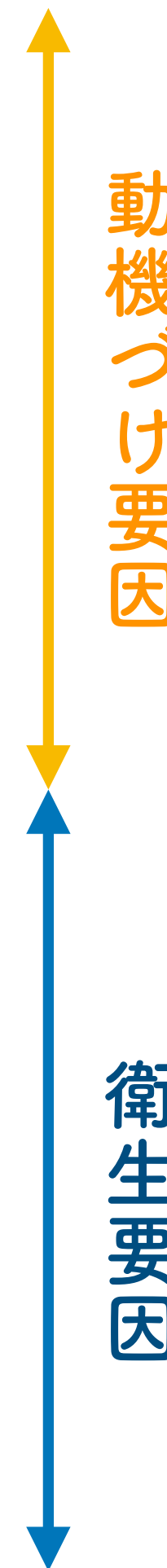
仕事そのものに対する
関心や意味に関わるもの

見えにくい要因

古典的な動機づけの考え方に照らし合わせると…



マズロー「欲求段階説」(1950年代)



見えにくい要因

促進要因とも呼ばれる
ないからといってすぐに不満にはつながらないが
あればあるほど仕事に前向きになれる要素

「仕事そのもの」「達成すること」
「承認されること」「責任」「昇進」

見えやすい要因

不満足要因とも呼ばれる
整備されていないと社員が不満を感じるが
整備していても満足につながるわけではない要素

「経営方針」「管理体制」「対人関係」
「作業条件」「福利厚生」「給与」

ハーズバーグ「二要因理論」(1960年代)

見えやすい要因

「経営方針」「管理体制」「対人関係」
「作業条件」「福利厚生」「給与」

- ✓ 未来型組織の仕組み ~ 管理も予算も稟議も評価もない、完全なティール組織を実現
- ✓ 全員参加の経営 ~ 経営方針から理念まで、社員が知恵を持ち寄り、共創する
- ✓ 透明でも数字追わず ~ 財務情報も経費も完全オープン。ただし数字は一切追わない
- ✓ 自由気ままな働き方 ~ 働く場所も時間も自由。全国のシェアラウンジは使い放題
- ✓ 超ホワイトな待遇 ~ 年間休日127日(ホワイト認定120日)、有給取得に許可いらず
- ✓ 超健全な財務体質 ~ 無借金経営。創業来ずっと黒字。経常利益率も極めて高い
- ✓ 最善の利益還元 ~ 安心・やりがいの給与設計。還元目標は営業利益の40%

見えにくい要因

「仕事そのもの」「達成すること」
「承認されること」「責任」「昇進」

- ✓ カルチャーの浸透 ~ 全員が hintメソッドを学び、カルチャーが浸透している
- ✓ ごまかしくない経営 ~ 裏表なし。ありのままの場で、きれいな心で働ける
- ✓ 学習・共感・自走 ~ 自ら考え、チームで行動する。困ったら全社で助けあう
- ✓ 人間的につながる ~ 顧客やパートナーとは、人間的な信頼関係でつながる
- ✓ 一流のプロから学ぶ ~ さまざまな分野の専門家と交流し、仲良しになれる
- ✓ 価値の創造に集中 ~ 仕事とは、顧客の事前期待を上回る価値を創造すること
- ✓ 自己実現を応援 ~ 一人ひとりの自己実現をみんな意識し、応援しあう