「ここで働きたい!!」と思われる組織をつくるには

実践セミナー　2018.06.13

一級建築士事務所秋山立花（建築設計）	代表	秋山 怜史 氏
二九精密機械工業株式会社（精密金属部品メーカー）	代表取締役	二九 良三 氏
有限会社モーハウス（授乳服メーカー）	代表取締役	光畑 由佳 氏
株式会社新門荘（旅館）	常務取締役 若女将	山内 理江 氏

上司が代わると部下が育つ、上司が休むとまた部下が育つ

最近は意識して上司を異動させています。すると部下が成長します。女性の課長も増やしています。教育の仕方が男性と違うので、環境が変わって部下はよく伸びています。上司にとっては大変ですが、彼らにも程よいプレッシャーが必要ですしね。

管理職の社員に「有給休暇を使って１週間休みたい」と言われた時は「あかん、２週間にせい」と返しました。「その間電話は出るな、メールも見るな。いたら頼るし、家族とゆっくり旅行してこい」と。上司がいなくなれば、部下は自分で考えて仕事をします。（二九氏）

中身よりも、まずは意見を出したこと自体を評価する

誰でも意見を入れられる目安箱を設置しています。まだ投稿する人は限られていますが、一緒にやろうという土台づくりは意識して行っています。賞与査定欄にも業務改善に関する項目を作りました。意見を言いやすい雰囲気を作っていきたいので、どんな意見が出ても「なるほど」とまず頷くようにしています。

全員が変わるのは難しいですが、2割が動けば組織が変わり始めると言われているので、続けていこうと思っています。（山内氏）

スタッフ同士が「お互い様」という気持ちで支え合う

「子連れで仕事なんて大変じゃないですか？」とよく聞かれます。本人も始める前は心配するのですが、常に情報を共有し、スタッフ同士が「お互い様」という気持ちで支え合って仕事をしているので、実はそんなに困ることもないんです。（光畑氏）

死ぬまで再雇用・小学校卒業まで時短勤務OK

普通は65歳までですが、うちは「死ぬまで再雇用」と言っています。自分で3D CADを勉強して20代の社員に教えている75歳の社員もいます。時短勤務も3歳までではなく、小学校卒業まで、役職そのままでOKにしました。（二九氏）

規模を言い訳にしないと決め、どこでも働ける会社に

スタッフの旦那さんの転勤がきっかけでリモートワークを取り入れました。事務所は横浜にあり、現在は鳥取と京都に在宅勤務のスタッフがいます。

どこの会社も人材不足で悩んでいるので、働き方やスタッフのやりたいことを実現することを考え続けないと採用も難しくなってきています。規模が小さいから無理、業務量が多いからできないと言い訳せずに、まずやると決めることを心がけています。（秋山氏）