

column

働く人のコミュニケーション



働き方改革

今年、働き方改革関連法が施行され、いよいよ私達の働く環境も大きく変革の時期を迎えました。中でも、大企業ではすでに導入されている労働時間の上限規制に関しては、これまで残業ありきの働き方に馴染みのある日本にとってなかなかハードな条件ではないでしょうか。中小企業においては1年の猶予期間があり、建築業や製糖業など一部の業種では5年の猶予期間がありますが、だからといって安心はできません。なぜなら、どの企業もますます人手不足に陥っているからです。働き手は、より働く環境が好条件の方を選択するという現実も少なからずあります。観光業も絶好調で、またバブルと言われる離島もある中、仕事はたくさんあり、給与も上げているのに、働き手がいない状況なのです。

時代で変わる求められるスタイル

弊社は2012年1月に県内企業の働き方見直しを推進していくために設立しました。この状況が、必ず来るといえるのは当時から予想されていきました。2017年に団塊の世代の方々が70代に入りますので、労働力人口も足りない上に、仕事と介護の両立もますます課題になってきます。これからは、生産性を上げる働き方に変えなければいけない事を予想しての起業でした。

生産性向上の在り方が、高度経済成長期の製造業スタイルから付加価値スタイルへと変わったという事も改めて認識したいと考えています。といっても、決して過去の長時間労働の働き方が悪いのではなく、その時代は、その働き方が最も生産性が高かったということなのです。

一方、現代は物に溢れ、高い付加価値が求められます。常に新しいアイデアで戦略を立てていかなくは企業も生き残れない時代になりました。時代背景の変化とともに人々の価値観も変わり、消費者としての価値観、そして、働くことへの価値観も変わりつつあるのです。

「価値観と生産性」

今回はこのテーマに絞っていききたいと思います。弊社は普段、様々な業種の企業へ何う機会を頂くのですが、どの業種の皆様も、世代間ギャップ、世代間のコミュニケーションのあり方で悩んでいるようです。「最近の若い子は・・・」という言葉が言ったり耳にしたりするかもしれませんが、私が新入社員だった20年前も同じ様に言われていまし

た。そして今50代の方々、60代の方々に訊いてみても、「そうそう、自分たちも同じ様に言われていた」とおっしゃいます。確かに、1980年代には「新人類」という言葉が作られ、1956年生まれから1967年生まれの方々はその新人類に該当します。ウィキペディアによると「従来とは異なった感性や価値観、行動規範を持っている若者」というような解釈があります。今も昔も、実は同じ事で悩んでいるのかもしれない。

価値観の作られ方

では、感性や価値観はどのように作られるのか、そしてそれは具体的にどんな事に影響するのでしょうか？

価値観というのは、その人が大事にしているものであり、それは、自分自身の経験や体験を通して身につけていくものです。その価値観は驚くほど、人によって違ったりします。経験や体験の中には、個々人の家庭内という小さな組織から、学校、地域、時代背景、国、など様々な背景による経験が含まれます。ただし、当然、同じような背景の中で、同じような経験をしていけば、その価値観は似てくるので、県民性や国民性と呼ばれるものが存

在し、「〇〇〇〇世代」なんていう呼び方が存在するのです。

世代間ギャップというのは価値観の違いのことです。大事にしていることや判断基準には違いがあつて当然だという事を認識してコミュニケーションをスタートすると、「なんでこんな事もわからないのだ？」「わかってくれないんだ？」と、コミュニケーションをスタートするのでは、伝え方や育成の仕方が変わり、仕事の結果や成果までもが大きく異なってくるのです。そして、何より価値観は、人のモチベーションと大きく関係しています。

生産性の高い組織づくり

組織内で質の高いコミュニケーションを取っていくことによって、働く人のモチベーションを高め、組織（職場）の生産性を向上させ、さらには質の高い人材が定着するので、人の行動のベースになる価値観の違いを知り、そこから、どんなコミュニケーションを取っていくと良いのかというのを認識することが、まさに生産性の高い組織づくりに直結していくのです。

さあ、はじめましょう

「笑顔」の「コミュニケーション！」

プロフィール



比嘉 華奈江 氏

株式会社Life is Love 代表取締役
大分県出身 98年沖縄へ移住
14年間航空会社の客室乗務員として勤務
2012年 株式会社Life is Love 設立
株式会社ワーク・ライフバランス 加盟コンサルタント
日本教育推進財団 認定コミュニケーション・トレーナー

経営戦略構築支援、チームビルディング、労務管理コンサルティングを柱とし、幹部リーダー育成や管理職研修、女性活躍推進の研修をはじめ、組織の活性化コンサルティングをおこなう。クライアント企業様は医療業・不動産業・旅行業・製造販売業・IT通信業・建設業など多岐に渡る。

企業支援数200社以上、延べ人数は5000人を超える。