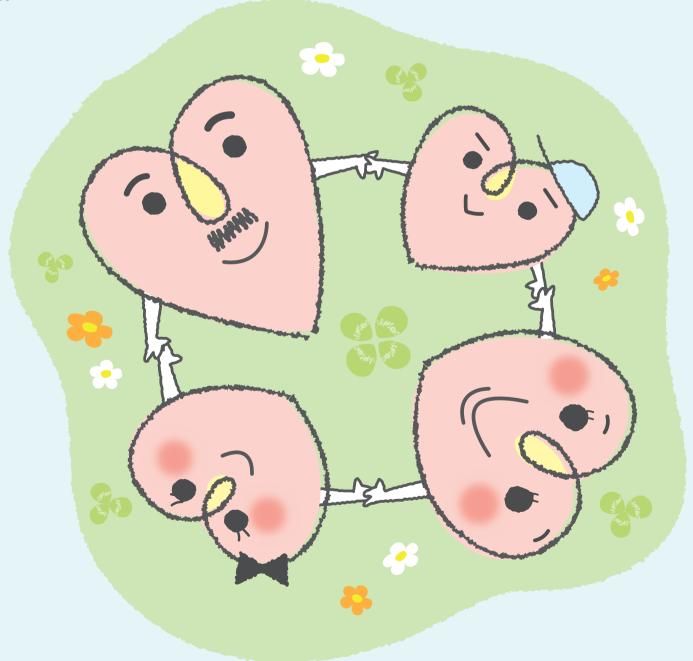
vol.96

- ■特別巻頭記事 「小さな会社の組織論」~その2~
- ■今月のトピックス 今月はお休みです
- ■お客様向けニュースレター 「インフレ対策としての持ち家という考え方?」
- Information
- ■編集後記



特別巻頭記事

「小さな会社の組織論」 ~ その2 ~

○ 成果主義という幻想

粗利益が確保できなければ、会社運営は維持できない。

それはすごく当たり前のこと。

だから、会社は従業員に数字の目標をもたせます。

もちろん、これは重要なこと。

しかし、時代が変わり「ひとつのビジネスモデル」が終焉した今、数字の目標の定義は変わります。

「目標数字があっても、お客がいなければ、目標の達成はできない。」 「集客は会社の責任でしょ。契約できないのは私たちのせいじゃない。」

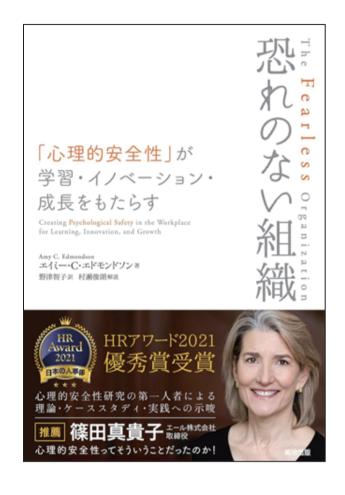
こういう言い分に経営者は返す言葉がない。

そもそも、売り上げを上げ続けることができない環境で、成果主義での組織 運営はできなくなっているからです。

さらに、前回「自己成長モデル」「現状維持モデル」「保護モデル」という3つのモデルでお話しした通り、そもそも多くの従業員の働く目的は、「成長する」ことではなく「失わない」ことです。

つまり、変化が大きくなってきている社会では、現状維持への欲求が大きくなってきています。

そんなことをお話しした矢先、こんな本がベストセラーになりました。



ハーバード・ビジネススクール 教授が書いた最新の組織論で す。

だからといって、読むほどの本でもありません。

「フィアレス(心理的安全性)」 が今の組織や職場に必要なの だ。ということが書かれているだ けの内容です。

「心理的安全性」といえば、有名なマズローの欲求5段階説が挙げられます。

○ マズローの欲求5段階説



(1) 生理的欲求

生理的欲求とは、マズローの5段階説の中で最下層の第一段階の欲求です。 この階層は、食事や睡眠、排せつといった人間が生きていくための本能的な欲 求を示した階層です。

動物の場合は、生命維持に必要なこの基本的な欲求が満たされると満足する種類がほとんどです。しかし、人間の場合、生命維持に最低限必須なこの階層に欲求が留まることは一般的ではありません。

特に、現代の日本において、この生理的欲求は憲法上でも満たされることが約束されたもの、と考えられています。

(2) 安全の欲求

安全の欲求とは、身の危険を感じるような状況から脱したいという欲求です。 心身共に健康、かつ経済的にも安定した環境で、安心して暮らしたいという、こちらも現代では多くの人が意識することなく日常を送る、かなえられて当然の欲求といえるでしょう。

ただし、成長発達の過程にある乳幼児の場合、安全の欲求が顕著に見られます。「保護者と離れると不安がる」「暗闇を怖がる」など「保護者がそばにいる明るい場所を好む」といった行動は、幼児に見られて当然の様子です。しかし、成長するにつれて、次の段階へと進みます。

(3) 社会的欲求

社会的欲求とは、集団に所属したり、仲間を得たいという欲求のことです。「所属と愛情の欲求」ともいわれることもあります。具体的には、家族や友人、会社などから受け入れられたいと願う欲求です。

このような社会的欲求は「帰属欲求」とも呼ばれ、社会的欲求が満たされない場合、多くの人が孤独を感じ、エスカレートすると鬱などになりやすい側面もあります。現代社会を生きる人間にとっては所属できる集団が必要不可欠だと言えるでしょう。

(4) 承認欲求

近年よく耳にするようになった承認欲求とは、他者から認められたいと願う欲求のことです。具体的に言うと「所属している集団の中で認められたい」「他者から尊敬されたい」といった欲求です。

一般的な「出世欲」もこの承認欲求に当てはまると考えられています。第三階層までの外的な欲求と違い、「自分の内面を満たしたい」欲求といえるでしょう。

あまりよくない意味で使われることが多い承認欲求ですが、承認欲求を満たすことは行動のモチベーションに繋がります。自分のポテンシャルに気付いて自分自身を成長させる原動力にもなりえるのです。

(5) 自己実現欲求

ここまでの第一階層から第四階層までの全ての欲求が満たされた場合に至るのが自己実現欲求です。自己実現欲求とは、自分が満足できる自分になりたいという欲求のことで、第1階層から第4階層までの欲求を満たしたうえでないと実現できないと考えられています。

自己実現の欲求は、自分の人生観・価値観などに基づいて「自分らしく生きていきたい」と願う欲求とも言えます。これまでの欲求と違い、「自分の生き方と向き合わなければ満たせない」という特徴があります。

○ なぜ今ごろ「安全欲求」なのか?

マズローの理論で言えば「安全欲求」は、低次元の欲求。つまりそれほど叶うのに難しい欲求ではありません。

なのに、どうして今頃になって「安全欲求」が求められるようになったのか? 少し不思議です。

その理由は、スマホの普及にあるのではないでしょうか?

通常、会社に求められるもっとも大きな要素は「社会欲求(所属欲求)」と「承認欲求」だと言われてきました。

人間は社会性の動物です。何かに「所属」し貢献することで欲求を満たしていくものです。

さらに、その所属先から「承認」されることで、今度は自分自身の本当に獲得したい自我に向かっていくものです。

嫌になれば、アカウントを廃止して別のコミュニティへと移っていく。 何かに所属することは部屋の中に引きこもっていても可能な時代になってしまい、わざわざ職場にその価値を見出す必要も期待することもなくなったのです。

結果、職場から「承認」される必要もないというわけです。

職場は、金銭という報酬を受け取る場という機能的なものでしか無くなったのかもしれません。

○ 給料は「衛生要因」

アメリカの臨床心理学者である、フレデリック・ハーズバーグが提唱した「二要 因理論」という理論があります。

その中で紹介されているのが「衛生要因・動機付け要因」。

- ●仕事の「満足」に関わる要因=「動機付け要因」
- ●仕事の「不満足」に関わる要因=「衛生要因」

仕事における満足度は、ある特定の要因が満たされると満足度が上がり、不足すると満足度が下がるわけではなく、仕事への満足を引き起こす要因と、不満足を引き起こす要因は、それぞれ別である2つの要因(「衛生要因・動機付け要因」)があるという考え方です。

○仕事の満足度に関わる「動機付け要因」とは?

仕事の満足度に関わる要因として挙げられる「動機付け要因」。 具体的には、「達成すること」や「承認されること」、「責任の拡大」、「昇進」などです。これらが満たされると人は仕事に満足感を覚えます。

社員の動機付け要因を満たすためには、仕事でできることを増やすことや、チャレンジングな仕事の機会の提供などがポイントになるでしょう。

○仕事の不満足度に関わる「衛生要因」とは?

仕事の不満足に関わる「衛生要因」。

具体的には、「会社の方針や職場環境」、「給与」、「対人関係」などが挙げられます。

これらの要因が不十分と感じられると、仕事の不満足に繋がります。

ここで、重要なのは「給与」は「衛生要因」でしかない、という点です。 さらに「衛生要因」が満足しなければ、いくら「動機づけ要因」があっても仕事へ の満足度にはつながらない、というのです。

○「休み日数」がもっとも大きな「衛生要因」

最近の従業員にとっての衛生要因は「休みの日数」だということが色々な調査で分かってきています。

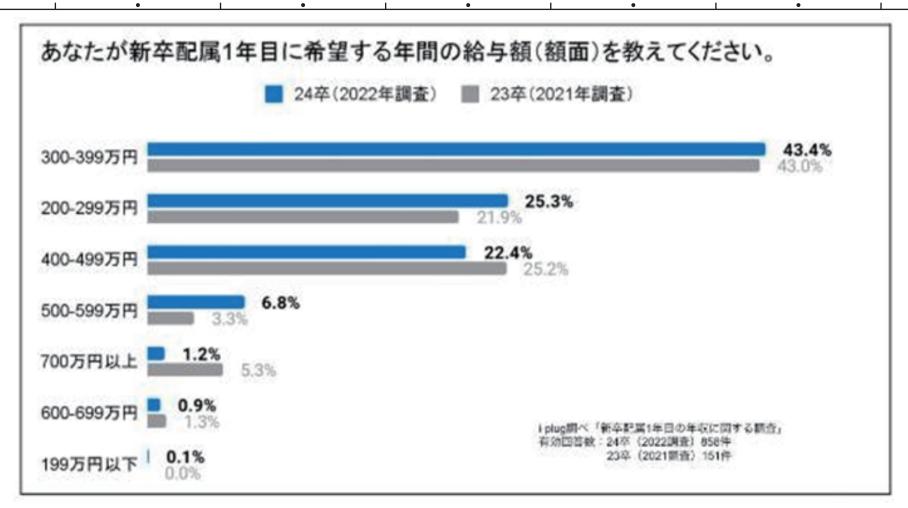
「給料」よりも「年間休日」の方が職場選びのポイントだと考えている人は多い。

実際、大手求人サイトには検索条件に「年間休日120日以上」というタブが用意されていることが普通です。

「給与」よりも「年間休日」のウエイトが大きいからといって、給料が安くてもいいとはなりません。



新卒1年目の希望する年収は年々上昇し、300万円以上399万円未満が全体の半数ぐらいになりました。



○「年間休日120日」「年収400万円」という衛生要因。

つまり、年間休日が120日以上あり、普通に勤めていれば年収400万円もらえる。 これが中小企業にも求められる「衛生要因」となってきているようです。

言い方を変えれば、そんなに頑張らなくても「年間120日」「年収400万円」が約束されていて初めて職場への「安全欲求」が満たされると考えられます。 これはあくまでも「衛生要因」です。

つまり、あって当たり前の条件です。

くれぐれも「これだけ休みがあって、給料も払っているんだから、もっと頑張れ!」なんていう発言はNGです。

○ そんなこと言っても、中小企業には難しい。

「休みは多く」「給料は増やして」

社会がそういう風潮だからと言って、簡単に「はい、そうですか」と受けいれることができますか?

私も含めて多くの経営者は「冗談じゃない」と思います。

「ただでさえ収益が下がってきているのに・・・。」

でも、そうしないと人材は採用できない。今いる従業員も離れていくかもしれません。全く頭の痛い問題です。

しかし、社会の流れに逆らえない以上、自社の組織は変化させていかなくてはいけません。

例えば、

・年収400万円を支払える条件から整理してみる。

私たちは、どんな貢献をしてくれれば報酬が支払えるのかを従業員に示しているでしょうか。

多くの場合は、組織の全体的なバランスで賃金を決めています。 だから、賃金を上昇させると「他の○○さんの賃金も上げなければいけない。」 こう考えます。

一旦バランスを無視して、基準を考えてみる。

その基準と、現在従業員の貢献が乖離しているのであれば、それを経営者と 従業員双方でその差異を納得しないといけない。

もし、どちらかが納得できないのであれば、お別れするしかありません。

・年収だけが目的ではない従業員もいる。

主婦や高齢者の中には、年収だけではなく、自分の家庭環境や体力に合わせて働くこと。長く雇用してくれることを望む人もいます。

逆に、年収だけでない彼らの要望に答えられるかどうか、働き方の多様性を 提案していく方法は、中小企業にとってはかなり具体的な方法です。 場合によっては在宅勤務も可能にするなんて方法もあります。

・休みを増やし、その代わり副業を認める。

大企業を中心に少し前から始まっている考え方です。週休3日にする。その代わり給料はそれほど多くは上げない。でも副業を認める。という考え方です。

どちらにしても、今までのようでは組織が成り立ちません。これから10年の組織を今年は考えていくことになります。

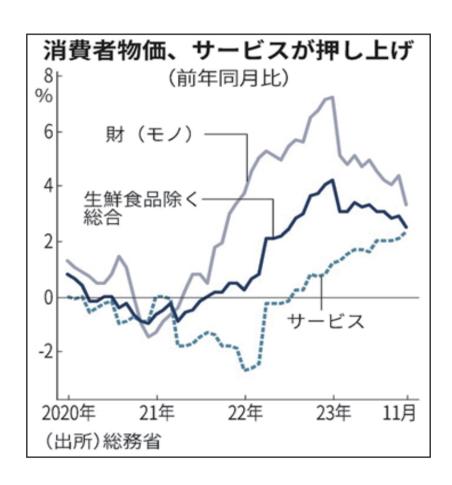
ちなみに、数年前に流行ったパーパス経営(理念経営)は最新の論文で上 手くいかないということが証明され始めています。

理念系の経営思想、ビジョン系の組織運営などいっぱい見てきましたが、結 局経営者が従業員を操作したいという気持ちがある以上、絶対うまくはいきま せん。

お客様向けのニュースレター素材としてご活用下さい!

「インフレ対策としての持ち家」という考え方?」

最近、経済ニュースなどで「インフレ」という言葉を聞くことが多くなってきました。



もちろん、この先インフレが続く かどうかは誰にも予測できません が、もし将来的に急激なインフレ が起きる可能性があるとすれば、 市場に応じて賃料が変わりやすい 賃貸住宅はリスクが高く、逆に持 ち家はインフレ対策として有効と いう考えもあります。

そこで今回はインフレと住宅の 関係について解説します。

○ インフレとは

インフレとは「インフレーション」の略で、物価が上がることをいいます。つまり今まで100円で買えたものが200円出さないと買えなくなるといったことであり、物価が上がれば同じ金額で買えるものが少なくなります。したがって「モノの値段が上がる」(インフレ)ということは、逆に言えば「お金の価値が下がる」という意味にもなるのです。

○ なぜ持ち家はインフレに強いのか

インフレとは「物価上昇=お金の価値の下落」なので、急激なインフレが起きるとまず影響を受けるのは現金資産です。

ニュースレターはマイページにアップされます。

たとえば物価が2倍に上昇すれば、お金の価値は1/2に下落するということなので、もし長年かけて貯めた1000万円を自宅の金庫に置いていたら、せっかく貯めたその1000万円が額面はそのままでも実質的な価値としては500万円分に下がってしまうことになります。

逆にインフレに強い資産とされているのが、金(ゴールド)などの現物資産、株式、そして 不動産です。物価が上昇すればこれらの資産もその値段が上がるので、インフレの影響を 受けにくいのです。

また、住宅を購入するときに多くの人は住宅ローンを組みます。

住宅ローンは借金ですが、インフレによってお金の価値が下がるということは借金も実質的 に少なくなるということになります。

特に固定金利であれば、仮に物価上昇に合わせて世の中の金利が上昇したとしても利息負担は増えません。

もし物価が2倍に上昇すれば何もせずとも借金が半分に減るようなものです。したがって 理屈の上では現在のような低金利のときに固定金利で住宅ローンを組んで不動産を所有 することはインフレ対策になるということなのです。

一方で賃貸住宅の場合は物価が上昇すれば家賃も上がります。

もちろん収入がある場合は物価上昇に合わせて収入も増えるはずですが、リタイアしたあと にインフレが起きてしまうと、それまでに貯めたお金の価値が下がってしまうので、インフレ によって生活が苦しくなる可能性があります。このようにインフレと住まいは実は密接につな がっているのです。

○まとめ

今すぐに急激なインフレが起きるような状況ではなさそうですが、最近は原油や原材料 の高騰により、ガソリン価格や食品、その他さまざまな製品で値上げが続いています。

さらに、人手不足もありサービス価格が上昇し始めました。インフレと住宅の関係を知っておくと、住まいや住宅ローンの考え方も少し違って見えてくるかもしれませんのでご参考にしてください。

ファイナンシャルプランナー 岡崎 充輝 年間 100 件以上のローン相談・保険の相談、 年間 20 回以上のセミナーを行う資金計画の専門家。 執筆本に「住宅ローンの相談を銀行にしてはいけません」 「知らないとヤバイお金の話」等があり、 累計発行部数 43 万部以上のベストセラーに。



Information

- ニュースレターは協会ホームページにアップしております。 URLは以下になります。ご自由に閲覧・ダウンロードください。 https://www.lifeplanadvisor.or.jp/members_downloadpage
- 6月27日(木) に、『第19回 集合研修セミナー』を開催いたします。 引き続きご出欠のご連絡お願いいたします。 ご質問もお気軽にご連絡ください。

編集後記

私はこの度入社いたしました、磯貝明日夏と申します。ライフプランアドバイザー協会事務局に所属し、5月号から、編集を担当させて頂くことになりました。 私は、子どもが2人おり、日々育児に努めております。

ゴールデンウィークには、祖父母と子ども達を連れて、大垣城と揖斐祭りへ行きました。

大垣城には、実際に戸田氏鉄が身に着けていた甲冑や戦国時代、実際に使用していた兵器である火縄銃や槍、弓を手に取って体験できるスペースもあり、子ども達も喜んでいました。歴史に触れる機会などあまりなかったので私自身、子ども達にとっても良い経験だったと思います。

揖斐祭りは私自身、小学生の時からよく参加しており、5年ぶりに訪れましたが、 非常に賑わっていました。揖斐祭りは、少なくとも今から300年前から行われて いるそうで、子ども歌舞伎や巫女舞、5基の芸やまがあります。これらを子ども達と 一緒に見ることができ、非常に感慨深いです。

ゴールデンウィークを通じて、歴史を感じることができる貴重な時間でした。

本ニュースレターの全ての情報は、著作権法により保護されています。この情報を、一般社団法人ライフプランアドバイザー協会の許可なく一般公開してはならないものとします。 一般公開とは複製・コピー・出版・講演・コンサルティング活動・電子メディア等による配信・オークション等への出品、転売等のあらゆる形式を指します。これに違反されますと、法的措置を取らせていただく場合がありますので取扱いには充分で注意ください。

発行

LifePlanAdvisor

一般社団法人

ライフプランアドバイザー協会

株式会社ヘルプライフオカヤ TEL 0584-47-7121 〒503-0906 FAX 0584-47-7122 岐阜県大垣市室町1-55 WEB lifeplanadvisor.or.jp