

「残業や休暇取得などの働きやすさについては、日頃から感じていることがありましたので、今日は話しやすく良かったです。でも、本当に話したいことは、働きがい」

ナビゲーター

「新卒でも中途採用でも、応募者のほとんどは職場環境・労働条件を熱心に聞いてくる。業界や仕事の魅力について話す人は少ない。でも、夢を語る人ほど定着しないんですよね」。採用・研修を担当している人事部長の言葉です。

「新卒でも中途採用でも、応募者のほとんどは職場環境・労働条件を熱心に聞いてくる。業界や仕事の魅力について話す人は少ない。でも、夢を語る人ほど定着しないんですよね」。採用・研修を担当している人事部長の言葉です。

◆ 38 ◆

働く人と組織

働きやすさの獲得と働きがいの創出

境・労働条件を熱心に聞いてくる。業界や仕事の魅力について話す人は少ない。でも、夢を語る人ほど定着しないんですよね」。採用・研修を担当している人事部長の言葉です。

2015年に国連で定められた2030年までに世界を変えるためのアジェンダ、SDGs(持続可能な開発目標)には17の目標があります。目標8「働きがいも経済成長も」は「すべての人のために持続的・包摂的かつ持続可能な経済成長と生産的な完全雇用およびディーセントワーク(働

働きがいある職場と生産性向上

ディーセントワーク

働きがいのある人間らしい仕事(事)を推進すること」を目標としていきます。そしてディーセントワークがその原動力であるとしています。「公正なグローバル化のための社会正義に関するILO宣言」の中でディーセントワークとは、権利が保証され、十分な収入を生み出し、適切な社会的保護が与えられる生産的な仕事と規定されています。

SDGsの17の目標は、今

後の企業活動の在り方の指針であり、経営理念として近江商人の「三方よし」に通じるものです。SDGsの目標には、ビジネスチャンス、事業リスク回避、生産性向上、コミュニケーションなど有効な項目が多く含まれており、中堅・中小企業の現場にも生かせるものです。

例えば、職場環境改善の社内ワークショップに、パートタイマーなど非正規社員も含

めて活動することは、働きやすさのみではなく、不公正をなくし平等の実現や働きがいにつながります。働く意欲の動機付理論では、前工程・後工程に仕事の理解を広げていく「職務拡充」が従業員のモチベーションを上げる手法として知られています。前

後の工程をさらに、調達・製造・企画・物流・販売などバリエーション全体に広げて仕事創造することは、業務改

善・働きやすさとともに、他者への配慮・リスク管理・資源の持続・地球環境・企業の継続・社会的意義にもつながります。

「人材の採用・定着・育成とは、働きやすい職場を創りながら、現場で働きがいを育てていく」ことで生産性を向上すること。これはSDGsに取り組み中間管理職の言葉です。

【日本産業力ワンセラー協会中部支部運営協議委員 1級キャリアコンサルタント 藤田廣志】

(火曜日掲載)

