

# かわら版

(この資料は全部お読みいただいても60秒です)

## 勝てないホワイト企業から プラチナ企業へ －働きやすさだけでは生き残れない－

働きやすさは高いが、働きがいは低い企業を①「ホワイト」、逆に働きやすさは低いが、働きがいは高い企業を②「モーレツ」と分類した。

両方とも高い企業を③「プラチナ」、両方とも低い企業を「ブラック」と分類し10年間の業績を比較した。

2022年度までの10年間の売上高の増加(スコア上位100社)は②モーレツが年平均6.6%と①ホワイトを2ポイント上回った。

PBR(株価純資産倍率)も同2.5倍と①ホワイトの2.3倍より高かった。

③プラチナはさらに上に行く。

売上高の増加は7.8%、PBRも3.3倍ある。社員のやる気が高まると生産性が上がり、業績も向上することが明らかだ。

注目なのは社員の働きがいを高めることの重要性だ。

業績との相関をみると、働きやすい①ホワイト企業よりも働きがいのある②モーレツ企業の伸びが大きかった。

売上高の増加もPBR(株価純資産倍率)も高かった。

ここで働きがいは国内最大級の会社情報の口コミサイトにある社員らの投稿から、上場企業約2300社の労働環境と業績を分析した。

投稿は協力先の調査会社が企業ごとに人工知能(AI)で数値化した。

ブラック企業よりはよいが、働きやすさだけでは企業は生き残っていけない。

経営者としては「働きがい」も高く「働きやすい」プラチナ企業を目指したい。…

例えば、22年度のプラチナ企業で4位になった味の素は会社と社員がともに成長するための様々な取り組みを進めてきた。

20年に役員報酬と社員の働きがいなどを示す「従業員エンゲージメント」を連動する仕組みを導入した。同様の制度の導入は23年で主要企業の1割にとどまるとの調査もある。味の素の先行ぶりがわかる。

従業員が会社で実現したい「夢」を個人目標として発表し、組織で共有する取り組みもしている。「社員同士が協力し合う風土が生まれ、自由な発言など職場の心理的安全性が担保される」(同社)(日経24年4月3日)

味の素は1例であるが、では「何をすると」働きがいや働きやすさは高まるのか？

「魅力的で具体的」な経営目標を掲げ、社員を鼓舞し、帰属意識を高めることが大切となるのではないか。