

第1回 いたばし働きがいのある会社賞

－ 14年間の板橋経営品質賞の実績の上に－

城北支会 萩原 徹

板橋経営品質賞と経営品質向上勉強会

米国経済の競争力が低下した1980年代に根本的強化策究明のための国家的研究により、顧客から見た企業価値を捉えた経営品質の見直しが最重要であるとの結論を受けて1988年に発足した「国家品質賞（マルコム・ボルドリッジ賞）」は、大統領が授与する国家最高の産業組織の表彰制度です。

この賞の効果が顕著であったことから、今では世界80カ国以上の国、地域で採用されています。日本でも1995年に（公財）日本生産性本部の下で日本経営品質賞の表彰制度が設立されました。

東京都板橋区も2年後の1997年に他の自治体に先駆けて、日本経営品質賞をモデルに板橋経営品質賞を発足させ、区内中小企業の経営革新のためのしくみ作りを支援してきました。認定セルフアセッサーを審査員に、認定委員会の審議を経て、2010年度の第14回迄に、大賞7社、優秀賞1社、奨励賞延26社、認定委員会特別賞4社が表彰されており、今年度も準備中です。

ただ、経営品質賞は8つの視点から組織の成熟度合いを評価・顕彰するもので、普及のために区は経営品質向上勉強会を毎年開催していますが、規模の小さい中小企業が取り組むのは難しい点が悩みでした。

いたばし働きがいのある会社賞

そこで板橋区は2010年度に経営品質向上活動のカテゴリー5.0（個人と組織の能力向上）を中心とした審査基準を構築して、板橋経営品質賞の基礎賞と位置付けた「いたばし働きがいのある会社賞」を発足させて募集を開始しました。

これによって、小規模企業、ベンチャーや脱下請けなど経営改善や組織の形成・再構築途上の企業であっても、隠れた有望企

業を評価・顕彰出来ることで、受賞企業のモチベーションが高められると同時に、他の区内企業にも疲弊感・閉塞感を振り払う良い刺激となるものと期待しています。

なお、日本でも近年注目度が上がってきている「働きがいのある会社賞」は、GPTW*が“従業員が勤務する会社や経営者・管理者を信頼し、自分の仕事に誇りを持ち、一緒に働いている人たちと連帯感が持てる場所”と定義し、従業員による評価を直接反映させる手法で、世界各国の企業の調査と発表を20年以上続けているものです。

第1回働きがいのある会社賞の審査

応募企業の審査は、経営品質セルフアセッサーをリーダーに、中小企業診断士と社会保険労務士の3人のチームで行います。

筆者は第1回の審査チームの中小企業診断士として2社の審査に参加の機会を得ましたので、ここにご報告するものです。

経営者ならびに従業員質問票と提出書類の事前分析を基に応募企業を訪問して、業務内容や沿革、経営者と数名の従業員へのヒアリングや社内視察などの調査を行い、チームとして社員満足の度合を①従業員の主体性、②経営者による従業員士気向上への取り組み、③地域貢献など取り組みの独自性に重きをおいて検討・評価します。経営状態、従業員の待遇や労働法規上の違反がないことも評価対象です。

今年度は2社の表彰が認定されました。制度の知名度が未だ低い中、真にベンチマークたり得る会社を選べたことで、主催者共々大きな達成感が得られました。

3月25日に予定されていた表彰式が大震災余波で延期の儘なことは残念ですが、今年度以降の更なる発展が確信出来ました。

*注: GPTW = Great Place To Work(R) Institute