

**「わくわく」な
ライフワークの場づくりを
自社で実験中！！**

**株式会社北陸人材ネット
代表取締役 山本 均**



心が動く、わくわく見つかる。

北陸人材ネット

Hokuriku Jinzai Net

山本 均 (やまもと ひとし)

北陸人材ネット代表取締役社長

1962年生まれ モットーは「NO SKI NO LIFE」金沢大学法学部卒

企業の人事（3社、20年）勤務を経て2007年に同社設立。

同社は有料職業紹介事業、人事・教育コンサル、コーチングなどを行う。

一時は大学・大学院の仕事を兼務（最大トリプル）

北陸人材ネットは有料職業紹介、人事コンサルなどを事業としています。

- 2017年 北陸の企業で初めてテレワーク先駆者100選に選出
- 2018年 金沢市「働く人にやさしい企業」に選出
- 2021年 第7回ホワイト企業大賞特別賞選出
- 2021年 地方創生テレワーク推進運動に参画
- 2021年 第4回WOMAN's VALUE AWARD特別賞受賞
- 2022年 第22回日本テレワーク推進賞奨励賞受賞
- 2023年 石川県ワークライフバランス企業に選定 エル星（三つ星）認定
- 2024年 第24回日本テレワーク推進賞 ユニーク賞受賞



金沢市
はたらく人に
やさしい事業所





心が動く、わくわくが見つかる。

北陸人材ネット

Hokuriku Jinzai Net



社員5名、役員2名（1名非常勤）、私以外は全員女性
居住地は石川5、富山1，北海道（札幌市）1



「わくわく」働く人と企業をご縁をつないで 「北陸をもっと元気に！！」

わくわくは内発的動機付けのエンジン！！



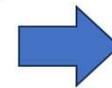
今の姿



ありたい姿

ライフワークの質を上げて
もっとわくわくな人生を送ろう！！

- ①望む自分の姿が見えてくる（ありたい姿の具体化）
- ②それに自由に選択できる手段で（自律性）
- ③近づけている実感（成長と自己肯定感）



わくわくがより高まり
Well-beingが向上する

自分の会社で「わくわく」働く仕組みと仕掛けと構造化を実験中



心が動く、わくわく見つかる。

北陸人材ネット

Hokuriku Jinzai Net

好きな場所で働けます！！

《原則出社不要》
各々が自由な場所で業務



《ワーケーション費用補助制度》
北海道・中島公園にて業務



- ①テレワーク勤務で原則出社不要です。皆在宅勤務を中心に、様々な場所で自由に働くことが可能です。
- ②加えてワーケーションに対して年間5万まで自由に使える手当もあり

③フルフレックスタイムも導入しており、好きな時間に働くことが可能で、1日あたり最低1時間働けば勤務日にできます。

④さらに1日あたりの標準労働時間も自由に設定可能。2名の社員が時短勤務を選択して仕事をしています。

好きな時間に働けます！！



《フルフレックス》
午前中に家業の昆布漁手伝い



《フルフレックス》
1時間だけ勤務・雪だるま祭りボランティア



《フルフレックス》
子供たちと作品制作



心が動く、わくわくが見つかる。

北陸人材ネット

Hokuriku Jinzai Net

好きな時に休日をとれます
好きな仕事ができます

《アニバーサリー休暇》
夫婦で平日ランチ



《アニバーサリー休暇》
家族で韓国の知人訪問



《アニバーサリー休暇》
ダーツで決める人もいます



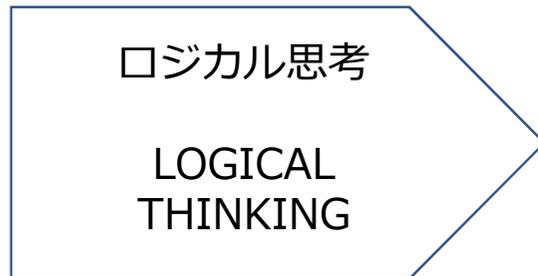
⑤フルフレックスにしたら有給を使う機会が減ってしまったので22年からアニバーサリー休暇制度も導入、年に最低3日有給取得しないとイケないルールを設定。

⑥副業もOK（2名実施中）で一定の基準を超えると報奨金の対象になります



ビジネスにおける ロジカル→デザイン→アート「思考」の変遷

2000年頃



顕在課題
論理/定量

2010年頃



潜在課題
共感/定性

2020年頃

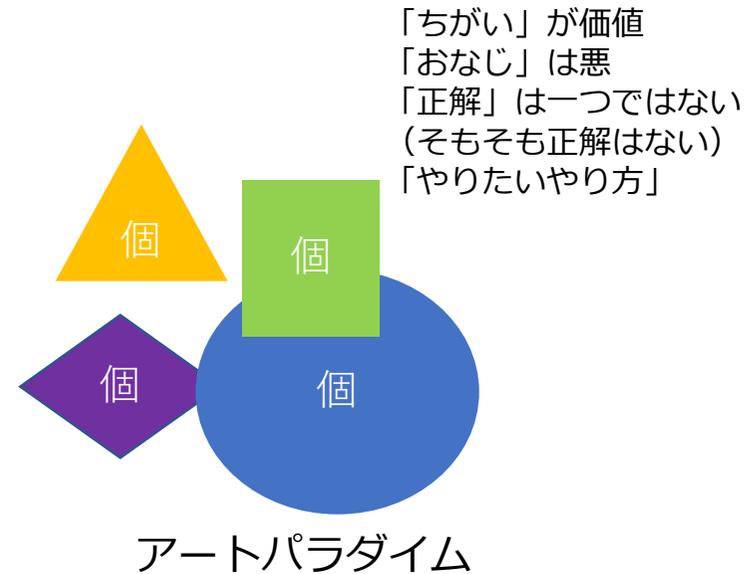
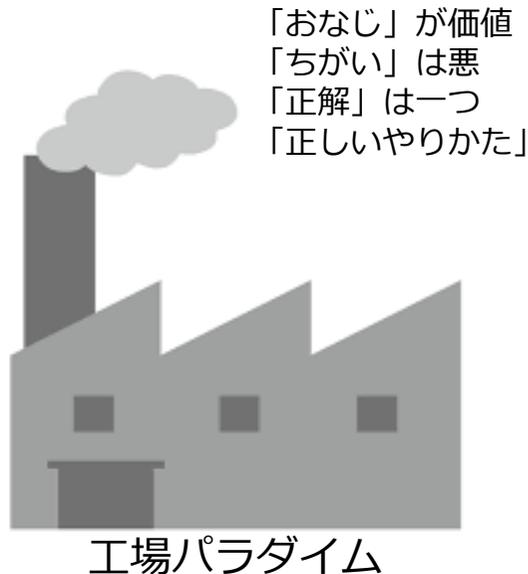


自分起点
体験/感性

マーケティングの世界ではSNSの普及により
「ファンベース」な考え方が浸透しつつある。
（「皆が良い」から自分「推し」の時代へ）



「工場のパラダイム」と「アートのパラダイム」



VUCA (ブーカ) の時代

(「Volatility(変動性)」「Uncertainty(不確実性)」「Complexity(複雑性)」「Ambiguity(曖昧性)」の頭文字をとった言葉)
「過去に答えがない」「解は一つでない」時代を私たちは生きています。

「アートパラダイム」の本質は「あるべき姿(正解)」でなく「ありたい姿(わくわく)」！！
「個人」&「組織」のありたい姿のwin-winを目指すことがアートパラダイム企業では??

参考図書：バリューサイクルマネジメント (沢渡 あまね 著) ブルーピリオド (山口 づばさ 著)



心が動く、わくわく見つかる。

北陸人材ネット

Hokuriku Jinzai Net

ハーズバークの二要因理論と「ねばねば」「わくわく」

動機づけ要因（わくわく）

「達成すること」「承認されること」「仕事そのもの」「責任」「仲間との協力できる関係性」といった、仕事の満足度に関わる要素。

動機付け要因は、促進要因とも呼ばれる。

「ないからといってすぐに不満が出るものではない」ものの「あればあるほど仕事に前向きになる」要素。

衛生要因（ねばねば）

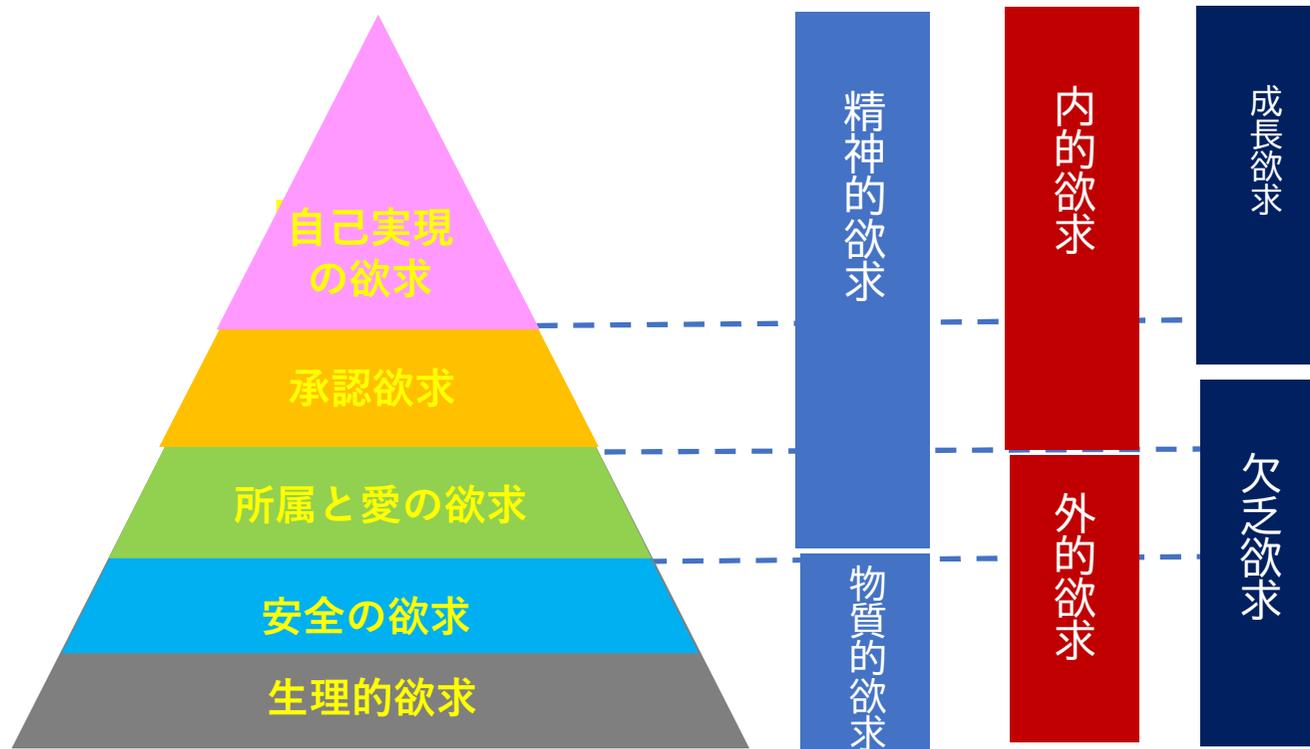
「給与」「福利厚生」「経営方針・管理体制」「同僚との人間関係」「監督（上司との関係など）」といった、仕事の不満に関わる要素。

衛生要因は、不満足要因とも呼ばれる。

「整備されていないと社員が不満を感じる」ものの「整備していても満足につなげるわけではない」要素。



マズローの欲求 5 段階説



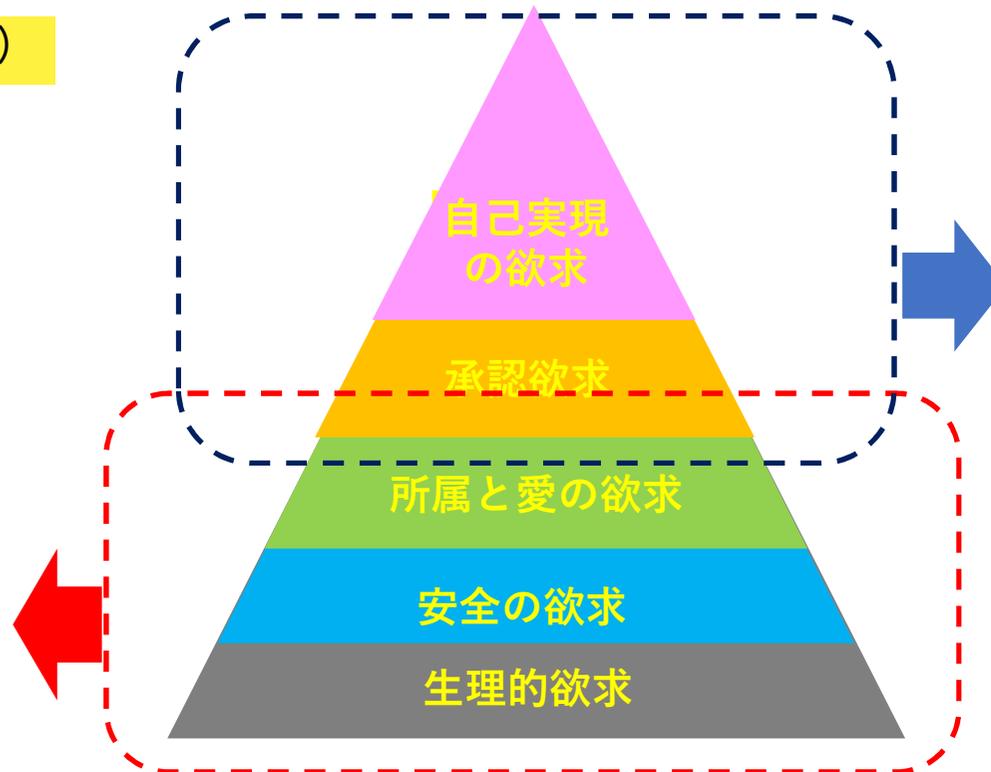
参考図書：マズローの至高体験（渡辺 博文 著）



マズローの欲求5段階説とハーズバークの二要因理論

衛生要因（ねばねば）

- ・ 給与
- ・ 労働条件
- ・ 福利厚生
- ・ 経営方針
- ・ 人事労務体制
- ・ 職場の人間関係



動機づけ要因（わくわく）

- ・ 自らやってみたいことに挑戦し達成すること
- ・ 周囲から承認されること、自分自身を認めること
- ・ 信頼できる仲間
- ・ なんでも話しあえる関係性



心が動く、わくわく見つかる。

北陸人材ネット

Hokuriku Jinzai Net

動機付けには二つのタイプがあります

	どんなもの？	メリット	デメリット	具体例
外発的動機付け	行為そのものではなく、外部からもたらされるものを目標として、その目標を実現するために行為を行おうとすること	わかりやすい、短時間で成果が表れやすい	コストがかかる、慣れてしまう、それ以上はない	お金、賞罰 (他者からの賞賛や叱責) ※プラスもマイナスもある
内発的動機付け	対象に対する好奇心や関心、そこから生まれる達成感や成長実感を得るために行為を行おうとすること	質の高い行動を自ら進んで長く続けることができる	短期成果が表れにくい。 個々のスイッチが千差万別	「感性動機」 「好奇動機」 「活動性動機・操作動機」 「認知動機」



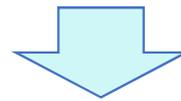
心が動く、わくわく見つかる。

北陸人材ネット

Hokuriku Jinzai Net

「夢中（わくわく）」は「努力（ねばねば）」を凌駕する！！

「やらねばならない」（ねばねば）ことより
「やりたい」（わくわく）ことの方が圧倒的にパフォーマンスが上がる



自分の「わくわく」にどっぷりはまって働いている人が
ハイパーフォーマーには多くいます。
また、そういう人たちの集まりが世の中のイノベーションを引き起こしています。

「人に言われてやる事」 < 「自分のやりたい事」



心が動く、わくわく見つかる。

北陸人材ネット

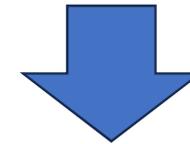
Hokuriku Jinzai Net

TOPアスリートの世界で起きていること

1. 従来の指導スキーム

→指導者個人の過去の成功体験をもとに
ロジック化してその再現性と汎用性を高めるやり方
(正解を教える)

頑張って結果を出した



2. 最近主流となりつつあるスキーム

ある程度の基礎を習得したのちは本人との対話によって
「なりたい&やりたい」(わくわく)の解像度を上げ、
その実現にむけて多角的な視点から支援する。
(没入状態(ゾーン)への導入支援)

楽しめたら、結果もつ
いてきた

サーバント型のマネ
ジメントはこっ
ち!!

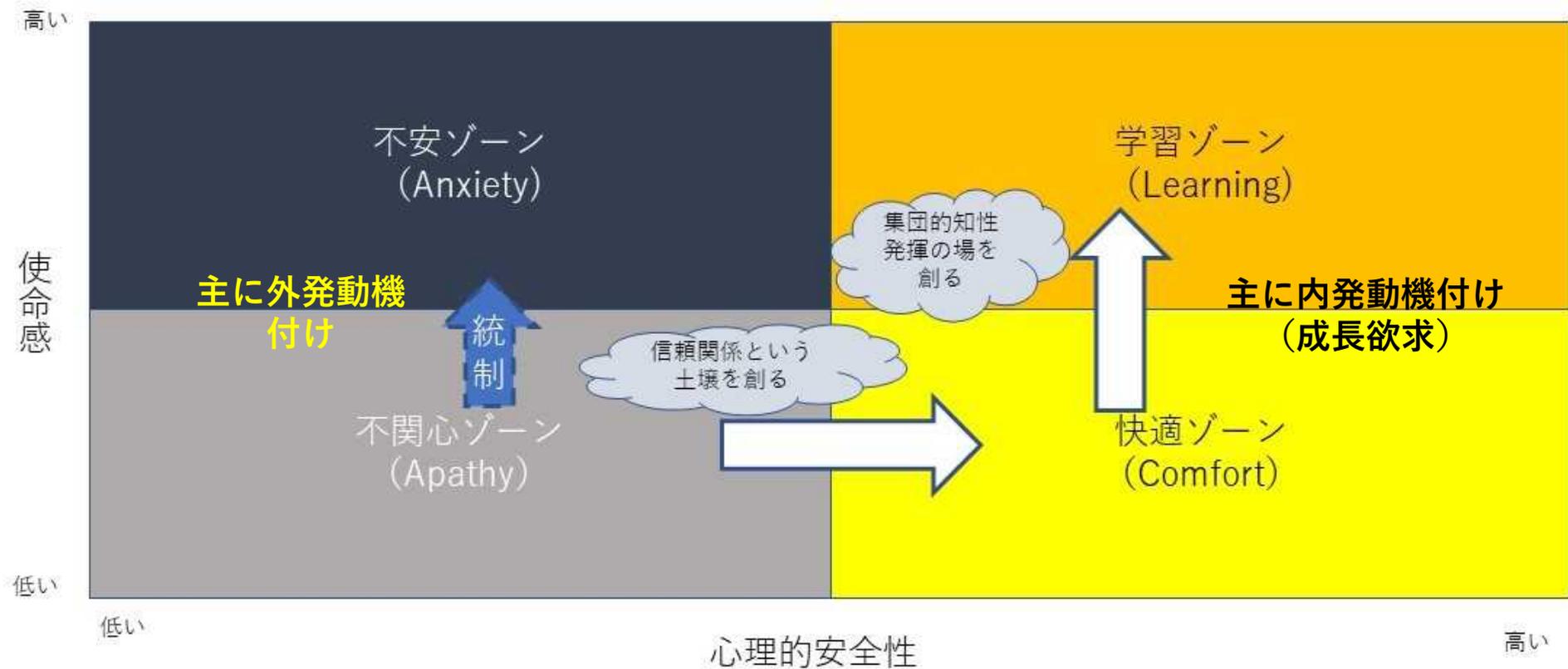
TOPアスリートの世界では先人未達の領域で選手が競っているために
過去の成功体験が通用しない。
そのために2. の手法が一般化しつつある状況



企業風土を「わくわく」タイプに変えるには

- ①心理的安全性を高める
- ②自律性の向上（らしさの肯定、ねばねば仮面を脱げる場）
をさせる会話とフィードバック
- ③指示・命令から範囲を決めて任せるマネジメント（サーバント型）
- ④自律的な選択の自由の範囲を広げる（働き方改革はその一環）
- ⑤自律的チャレンジを後押しする風土

組織内でアクティブラーニング（内発的な動機づけによる自律的学習） が起き集団知性発揮の場を創る



だから僕たちは組織を変えていける 斎藤徹著より抜粋



ヘンタイネットワークが働く未来を創出する

自分のわくわくに向き合ってどっぷりはまっている人を
「ヘンタイ」と名付けています。
「ヘンタイ」な人たちのネットワークが
日本の働く景色を替え
働く未来を創出します。



**是非、一緒にディスカッションして
日本の働く景色を変えていきましょう！！**