

21世紀型企業に求められる労務管理(人財の育成)

● 部下の「やる気」が消沈しないように

私共が企業を訪問して「おや、〇〇君変わったな」と思うことがときどきあります。そのことについてご担当者に聞いてみると、「仕事が成功した」「上司が変わった」「担当先が変わった」などの理由が多いようです。企業サイドでは特に手立てを講じているわけではないのですが、このように、社員個人、チーム、部門が自然と良い方向に向かう場合があります。

社員の「やる気」が企業業績に比例的な影響を及ぼすことは、皆様も十分ご承知のことと思います。しかし、社員のやる気アップ、仕事に対するモチベーションアップと言葉では簡単に言っても、現実的には企業内のさまざまな要因（人、時間、環境…）が複雑に絡み合い、体系的な手法を見つけることは困難です。

重要なことは、社員のやる気をくじくような職場環境でさえなければ、仕事上あるいは、人間関係等何かのきっかけで、社員のやる気が向上するチャンスがあるということです。運良くその兆しが発見できれば、その後の「動機づけ」をしっかりと継続的に行いましょう。

他の社員の前で失敗した社員を叱る（見せしめ）
過去の失敗をいつも引き合いに出す（しつこい）
朝令暮改は当たり前（無責任）
提案や相談をまじめに受けてくれない（自己中心）



こんな上司は
ダメ！ダメ！



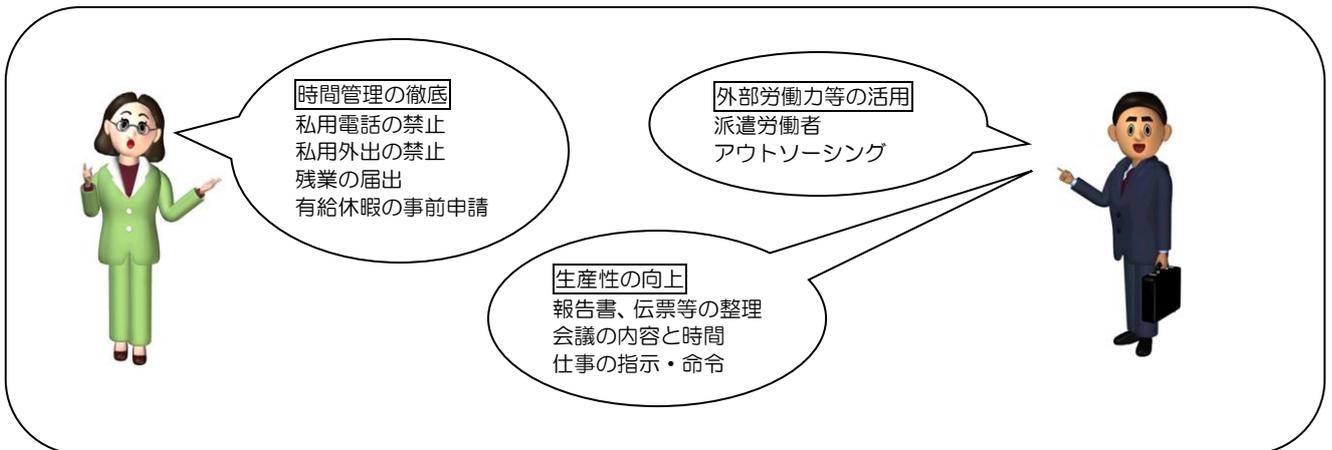
社員同士が失敗をなすり合い、仕事で成功しそうな社員がいると足を引っ張り、上司に注意されても謙虚に受けとめない、セクハラが横行している……、考えただけでもゾッとしますね。冷静に、客観的に職場を見渡してみましましょう。これまで気づかなかった「何か」が芽を出しているかもしれません。



人財の育成 VOL. 15. 時短の手法を思い出してみましょう

一部の猶予事業所を除き、週40時間労働が実施されて早や4年が経過します。当時は、本誌でも特集を組みながら、企業内の「ムダ・ムラ・ムリ」排除の方法を考えたものでした。

法律という避けられない追い風もあり、皆様方も無難に「労働時間の短縮」を実現できたことと思います。しかし、これからは自社の決断と実行によって、業務の効率化を図らなければならない時代となってしまいました。「業務の効率化」を推し進め、一人の社員がこれまで以上の仕事を受け持てるようにすることが必要です。

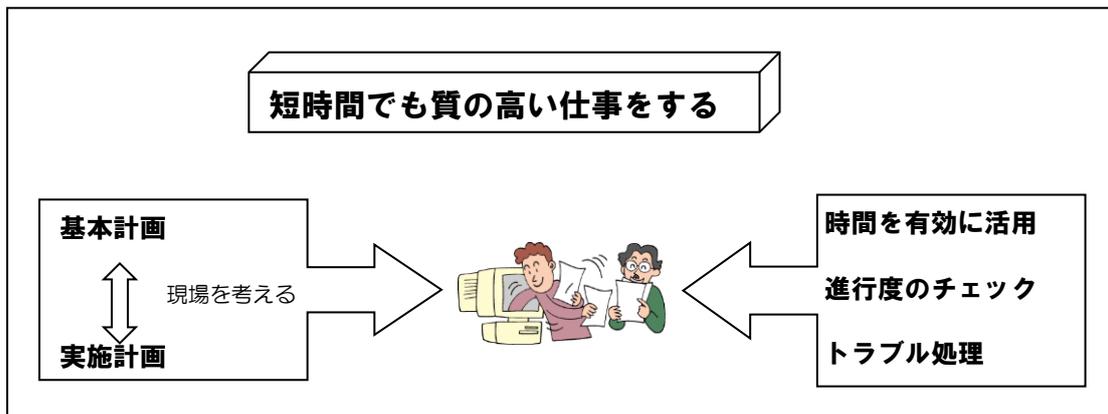


問題意識と改善意欲

何も考えずに言われた仕事をする、これでは前進しません。

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> もっと良い方法はないのか | <input type="checkbox"/> もっと早くできる方法はないのか |
| <input type="checkbox"/> もっと安くできないのか | <input type="checkbox"/> もっと簡単な方法はないのか |
| <input type="checkbox"/> もっとミスを少なくできないのか | <input type="checkbox"/> もっと他部署と協力できないのか |

さまざまな疑問を意識化させてみましょう。ミーティング等で社員に発表させることも方法です。意識を少し変えるだけで、社員の能力が開花する場合があります。無駄な仕事をしていても何の疑問も持たずにいるようでは、「ダラダラ仕事をしている」といわれても仕方ありません。

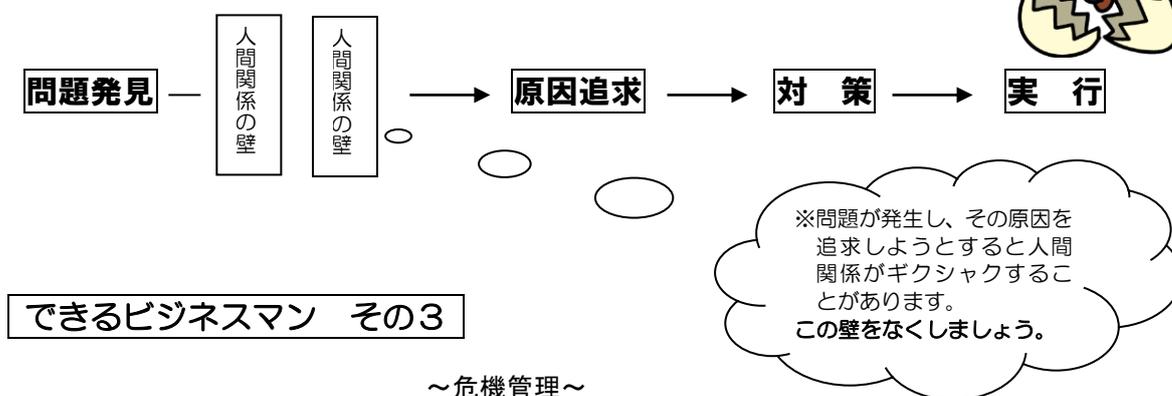


人財の育成 VOL. 16 危機管理 《トラブルに備えて仕事をする》

自分の仕事に前向きに取り組んでいれば、さまざまな問題にぶつかるものです。ところが、目の前に大きな問題があっても、それに気がつかない、何が問題なのかわからない社員しか職場にいない状態では、その企業は大変危険です。また、問題に気づいていてもそれを解決しようとしないう社員がいたとするとそれも大変なことです。

組織体制を厳守するあまりに、言われたことしかできない社員ばかりが職場に残っているようなことはありませんか。仕事上の人的な危機管理を行うためには、「疑問をもつ」習慣のない、あるいは意識のない社員を無くすことです。そのためには、社長を筆頭に職場の上司が演出する「企業風土」「職場の雰囲気」がポイントとなってきそうです。

〇〇自動車、〇〇乳業の例を見ても明らかです。



〇 できるビジネスマン

今の仕事のやり方で問題ないか、スケジュールに問題はないか、確認して仕事に取り掛かる



ミスやトラブルが発生する要因はないかどうか、入念にチェックする



さまざまな視点から問題点を抽出し、その解決を図る



× ダメなビジネスマン

以前からやっている仕事だからと、仕事にすぐに取り掛かる



仕事が終わった後に、チェックをしない、ミスが多発する。取引先等に迷惑をかける



最終的には会社にダメージを与える

人がチーム（組織）として働く場合、そのチームがかもし出す職場の雰囲気が、それぞれの社員の成長速度を大きく左右します。このことは、どのような職場でも同じだと思いますが、特にホワイトカラーの場合は、顕著だと言われています。職場の好ましい雰囲気とは、まず、上司自身が向上しようとする意欲が強く、時間さえ働ければそれでよい、というようなサラリーマン根性を持つ人がいないことです。他にもいろいろな要素があると思いますが、上司は「職場の空気」を重視し、望ましくない考え方や行動に目を光らせておく必要があると思います。