

21世紀型企业に求められる労務管理(人財の育成)

●——— この親にして、この子あり? !

連日の猛暑にも負けることなく頑張っておられる皆様、くれぐれも体調管理には留意いたしましょう。

さて、この時季のビールの旨さは格別ですが、帰宅して一杯やって、ついテレビを見ながらごろごろとしてしまうことなどありませんか? ……確かに! 疲れているから当然の権利ですが……。

ところで、このような状態のときに子供もいっしょにテレビを見ていたとします。

あなたが子供に対し、「早く寝なさい」あるいは「勉強しなさい」と言うと、子供はどうするでしょうか? 日頃の躾や子供の年齢も関係しますが、大半の子供はくずくずして、すぐに言うことを聞かないと思います。

家庭でも会社でも「教育」の原理は同じです。相手に「そうあって欲しい姿」を自分が実践することから教育が始まります。

部下に真似されて“まずい”ところがないかどうか、上司たるもの自分の言動を一度チェックしてみるのも一考です。

《上司に言われる前に動く部下を育てよう》

できるだけ指示を控える

できるだけ部下が進言できるような環境をつくり、部下の積極性を活かす。

部下の進言を促す

「どんな感じかな」「どう考えると良いかな」など、自分から部下の輪に入っていくようにする。

普段から情報を共有する

何を考えなければならないのか、また仕事の進行状況などを職場の全員が普段から気にするような習慣をつける。

言われてやるのは、おもしろくない。やろうと思っていたことを先に言われるのは、もっとおもしろくない。



目標と情報を与える

手本を示し、方法は任せる

応援して成功させる

人材の育成 VOL. 20. 段取り八分

当たり前のことですが、「段取り」とは、その仕事に必要な資料の準備や情報の収集、人員、機械器具などの手配を含め、仕事に取りかかる前の下準備をいいます。『いつ・どこで・だれが・なにを・なんのために・どのように』ということを確認し、チェックし、これらの報告に対して上司が適切に指示するまでが段取りです。「段取りよく仕事を進める」ということは、このような5W1Hを行わなければ達成できません。昔から建設現場などで「段取り八分」という言葉が使われますが、これは段取りが完全に終われば、仕事の8割が終わったも同然であるという意味です。スケジュール管理にもう一步踏み込んで、「段取り八分」を目指しましょう。「段取り」を確認することは、労務管理の基本でもあります。

無駄な雑用をいかに排除するか

⇔

本当に必要な仕事は何か

「何のためにこんなことをやるのか？」というような仕事が、「前からやっていることだから…」と簡単に片付けられていませんか？ なにげない仕事上の習慣が、時間の無駄遣いだけでなく、企業そのものをダメにしてしまうことがあります。

☆業務の省力化・効率化

アイデアは現場にある！段取りで発見しよう！



人材の育成 VOL. 21. 工程管理はタイミングよく！

人材の育成を考える場合に、「仕事を任せる」ことは重要なことです。

しかし、仕事を任せた社員が、体調不良、個人的な事情などの理由で期待通りに仕事を進めていなかったとしたら、任せた上司は「無責任」ということになってしまいます。

最近では、それなりに管理され、上司のチェックを受けないと、まともに仕事ができない社員が増えているという話を聞きますが、このようなタイプの人は、自己管理が不十分で、残業が多くなる傾向がみられるそうです。年俸制度が台頭する時代にあっては、所定労働時間内に質量ともに十分な仕事を遂行できる社員が、よりよい処遇を手にすることができるのだと教える必要がありそうです。仕事以外の余分な動き、無駄な思考時間を費やしている社員はいませんか？ まずは、気づいたときに声をかけ、いずれはチェック機能をマニュアル化することが必要だと思います。



労務管理のポイント

- ◇ 仕事の納期を踏まえて現在の進行状況をチェックし、今後の予定を確認する。
- ◇ 今日、残業すべきかどうか、判断して指示する。

人材の育成 VOL. 22. ワークシェアリングを視野に入れておく！

これからの少子化時代の働き方として、「ワークシェアリング」（労働の分かち合い）が注目され、論議が高まっているようです。

ヨーロッパでは、不況時の雇用対策としてこのワークシェアリングを採用し、失業率の低下、雇用の確保、労働時間の短縮等、その効果を上げました。

最近実施されたワークシェアリングに関するアンケート（厚生労働省研究会）では、次のような結果がでています。

ワークシェアリングの長所

- | | |
|------|----------------------------------|
| 企業側 | ① 有能な人材の確保と人材の退職・流出の防止となる（46.8%） |
| | ② 企業のイメージアップとなる（22.4%） |
| 従業員側 | ① 育児・介護と仕事が両立できる（55.8%） |
| | ② 余暇の時間が増える（46.6%） |
| | ③ 能力開発の時間が増える（36.2%） |



ワークシェアリングの短所

- | | |
|------|----------------------------|
| 企業側 | ① 責任の所在があいまいとなる（36.9%） |
| | ② 生産性が低下する（33.9%） |
| | ③ 人件費が上昇する（32.5%） |
| 従業員側 | ① 賃金や退職金の取扱いに不安を感じる（72.7%） |



わが国の現状を考えると、一人前の社会人ならば「残業・休日出勤は当たり前」の意識が色濃く、「労働時間」第一主義がまだまだ主流のようです。

しかし、将来を見据えれば、労働時間に対する固定的な考えを払拭し、業務効率化と成果主義人事制度の一端を担うシステムとして、ワークシェアリングへの対応を考えてもよいのではないのでしょうか。働き手のニーズとモチベーションがはっきりしていますので、これを利用しない手はありません。

日経連の構造改革委員会では、「国際競争に勝てる日本企業の経営革新」において、各方面から企業経営のあり方を再構築し、今後進むべき報告を示唆した報告書をまとめました。

その中の雇用・人事制度では、成果主義の考え方が徹底されることによって、仕事と家庭の両立を図る労働者や高齢者の雇用機会が拡大すると考えています。

雇用の流動化〔Information 2009 年参照〕に対応できる仕組み〔企業側で多様な雇用を組合せることが可能なもの〕を用意することが第一であり、その運用として、「処遇は変動しても、雇用は多様な形で安定させる」ことがポイントとなります。考えると、時間外労働や休日出勤は、終身雇用制度の遺物なのかもしれません。「時間=コスト」意識が希薄な時代だったような気がします。

