

千話万来

2020年7月 272号

株式会社シイビイシー 茂木健志・小玉亜衣

TEL 027-266-6855 FAX 027-266-6856

E-mail lcbc@linxcbc.co.jp URL <http://www.linxcbc.co.jp>

〒379-2121 群馬県前橋市小屋原町1082-3

— Pは出来てもDoより先が出来ていない—

目標や計画は立てるけど、実行は？進捗確認や成果の確認は？（目の前のことが忙しくて出来ません）

案件のキックオフはやるけど……そのあとは担当者任せ（各部署任せ）

クローズドミーティングをしっかりと行うことが出来ず、今回の振り返り、気づきを次に活かせていないまま、目先の作業にばかり取り組み、仕事をしているような錯覚に陥っている。これではPDCAが上手く回りません。この場合、Pが実行レベルまで落とし込めているか、To Doリストが実行レベルで作られており、一つ一つに役割分担されているか、確認してみてください。

To Doリストに必要な作業が全て落とし込めているならば、あとは実行できているかの確認をすることで進捗管理が出来ます。

実行しない事には、Cチェックが出来ません、実行したら必ず確認C（振り返り）をして、次に活かすA（アクション）を起こしましょう。（そのためには、C（チェック）をいつ行うのか、決めておく必要もあります）

P（プラン）だけでは絵に描いた餅、PDPDではただこなしているだけで、成長や改善がありません。PDCAを回せる部署や企業が昨日より成長していくことが出来るのです。

— 受注管理・生産管理の専門部署がありますか？ —

中小企業の製造業の多くで共通している問題として、生産管理や受注管理が出来ていない状況があります。営業さんがそれなりに繁閑を考えて、ざっくりとしたスケジュールで仕事を受注するのですが、受注産業という立場でもあったりするので、思うように、生産キャパに合わせた受注のコントロールが出来ません。

生産管理についても、それらしき名前の部署やそれらしき活動をしている部署があったりもするのですが、受注案件のすべてを理解しているとは言えないことが多いです。一つ一つの受注案件について、それぞれの部署が自部署でやるべきことのみ把握していますが、全ての受注案件を進捗も兼ねて把握し、全体を管理できる部署がありません。（おそらく、規模がもっと小さかったころは、社長の頭のの中で、全てを把握し、調整も出来ていたのだと思います）しかし、100人近くの規模になってくると、頭の中だけでは追いきれません。人の管理も工程の調整も難しいでしょう。

思い切って、きちんと生産管理のできる部門を作ったら、情報のやり取りが楽になりませんか？一元管理をすることで、情報の流れがスムーズになります。それなりの責任と権限を持ち、生産を管理してくれることは、費用対効果で考えたら、新しい部署の設置、人材の配置も無駄ではないのではないのでしょうか。

いろいろな現場を見ていると、部署を責任もって機能させてくれる、成長させてくれる人材が足りてないことを痛感します。先を見ながら人材育成していくこと、意識的にマネジメントが出来る人間を育てていくことの必要性を常に感じています。

— ハラスメント研修を行いました —

管理職14名にてハラスメント研修を初めて行いました。大企業では2020年6月1日から職場におけるハラスメント防止対策が強化され、パワーハラスメント防止措置が事業主の義務になりました。（中小企業は2022年4月からの施行、それまでは努力義務です）

ハラスメントって聞いたことがあるけど・・・皆さんの中でのハラスメントの知識は曖昧な感じではないでしょうか？そこで、まずは基本的な知識を身に付けつつ、良くない指導方法例や模範的な例を参考にしながら、ハラスメントってどんなことなのかを考えてもらいました。人と人のやり取りの中の捉え方の違いなどの注意点など踏まえながらお話ししました。パワハラだけでなく、セクハラ、マタニティハラスメントなど様々なハラスメントがあります。ハラスメントのない職場づくりには、知識が必要です。

— 部門目標・個人目標の考え方セミナーを行いました —

7月10日に群馬県生産性本部主催の「成果の出る部門目標・個人目標の考え方」を行いました。

部門目標は何のために立てていますか？会社から立てるように言われているからですか？

目標管理は自部門を、自分を成長させるという強い意志を持って取り組むことが必要です。

目標は達成するために立てるのです。行き先が定まらずに、または行き先に納得しないままただ日常をこなしていてもどこへもたどり着くことが出来ません。

目標には各々に対して目標に値する適切なレベルがあります。まず、そこを確認していますか？

達成する為には、具体的に何をしたらいいのかを考える必要があります。具体的な実行プランを立ててありますか？実行できているのかどうか、進捗チェックも必要です。進捗チェックを行っていますか？

結果の確認も必要です。本当に達成していますか？評価を恐れて、表面的なつじつま合わせの報告になっていませんか？

これらを自発的に自分たちの成長の為の目標管理として定着するまでは、目標管理をきちんと確認しながら進めて行くことが必要です。ただ目標を立てさせるだけでは、手間をかけているだけで、何のための目標管理なのか分からなくなってしまいます。

参加者の感想をいくつかご紹介します。「社内研修を希望したい」「勉強になりました」「今後活かせるよう、前向きに業務に取り組んで行こうと考えさせていただき、良い機会になりました」「大変参考になりました。会社に戻って1つでも取り組みたいと思います」「今回のセミナーで当社の問題点がよくわかりました。目標設定を行う時のポイントや方法を下期の目標に取入れたいと思います。又、課員との面談を密にし、目標達成に向けた指導をしていきたいと思います」

など、うれしいご感想をいただきました。少しでも働く皆さんのお役に立つことが出来れば幸いです。

セミナー開催後日、ご参加いただいた企業より、定期的な社内研修のご依頼をいただきました。

— 人事考課者研修を行いました —

人事考課者に対する研修を最近出来ていなかったという企業さんよりご依頼をいただき、土曜日の10:00～15:00までの時間を使わせていただき、人事考課者19名を対象に人事考課のポイントについての研修を行いました。人事考課は何のためにやっているのか、目的や意味を考えたことがありますか？人事考課を行う際に知らず知らずに陥ってしまうエラーについて把握していますか？自分の価値観や特徴を理解していますか？そんなことをワークに含めながら、研修を進めて行きました。研修後の感想では、「考課者の基準を合わせることの大切さがわかりました」「ポイントに気を付けて評価を考えていきたい」「教育と結び付けて評価を付けていきたい」などの感想が多かったです。

公平性、透明性、納得性のある評価は難しいけれど、企業が適切な評価の仕組みをつくることと、管理者が適切な評価を行えるようになることで、実現します。

評価はモチベーションに大きく影響してくるので、適切な評価を行うことで、生産性も上がってきます。

こちらの企業でも今後各営業所へお伺いし、の役職者研修を行わせていただくことになりました。

シイビイシーでは様々な研修に対応しています。お気軽にご相談ください。