

千話万来

2023年9月 310号

株式会社シイビイシー 小玉亜衣

人事教育コンサルタント・産業カウンセラー・生産性賃金管理士

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

E-mail kodama@linxcbc.co.jp

〒379-2121 群馬県前橋市小屋原町1082-3

— 社員面談・役職者面談など承っています —

① 社員面談：貴社へ伺い、社員の一人一人との面談をします。

（最近の職場の様子・自分の仕事の状況・目標にしていること・問題に感じているところ・大変だと思ふこと・悩んでいること・困っていること・など内容は会社側と相談して決めます）

1回だけでも、定期的に（半年・3か月に1回）でも構いません。

外部の人に相談できることで、不安なことや、不満に思っていること、目標にしていることなどが話しやすくなり、上司に伝えてほしい事は、報告をします。そうすることで、無駄な離職やモチベーションの低下を防ぐことが出来ます。

② 役職者面談：貴社へ伺い、役職者の一人一人と面談をします。

役職者は、一人で抱えている事や悩んでいること、上手く進められていなくて壁に当たっていることなどがたくさんあります。役職者と定期的に相談の時間を設けることで、役職者のメンタル不調を防ぎ、また、役職者としての仕事の相談に乗ることで、問題解決が進んでいきます。利害関係のない社外の人間だから、言いやすい、相談しやすいという面もあります。問題が解決しなくても、次の手を一緒に考える相手がいるだけで、諦めずに続けることが出来ます。定期的に行うことでガス抜きにもなって、モチベーションアップにもつながります。

※ 実際に製造業や卸売業などで何社か行っておりますが、一般社員も役職者も、話を聞いてもらった後には、表情が明るくなっていることが多いです。

※ 面談の時間や頻度などはご都合に合わせて行います。一度ご相談ください。

— 組織風土改革を一緒に行いませんか —

なんとなく作られてきてしまった企業風土。いい面、悪い面を感じていると思います。悪い面を感じていても、変えようとしなない。変えたくても変えられない。自分一人で思っているても何も変わらないから、良くないと思っけていても諦めてしまう。そんな光景をよく見かけます。

組織風土って、実はとても大事なことなのです。この組織風土次第で企業の成長や人の成長、生産性が大きく変わります。表面上の仕組みを改善することも大事ですが、組織風土と言う土壌を整えることで、時間がかかっても根強い企業になり、大きな実を实らせるようになっていきます。

そのための研修として、役職者研修を行い、役職者で組織風土改革を行っていきます。

役職者が階層ごとに集まり、研修し、同じ方向を向いて、協力し合って組織の未来について考えて行く、そんな時間を作ることが必要なのです。

組織風土改革のために何を行えばいいのか、どう実行していくのか、いつの間にか崩れてしまったり、歪んでしまったりした組織風土を、信念をもって改革していくことが大切です。

そんな話し合いの出来る研修をプロデュースします。

永続企業は組織風土が整っています。

— 当事者意識を持って仕事をする人を増やす —

当事者意識って何でしょう。当事者意識とは物事に対して「自分の責任」と捉え、主体的に働きかけをしようとする意識のことです。誰かがやってくれるだろう、自分とは関係ないといった「他人事」ではなく、「自分のこと」として問題や課題に取り組む姿勢です。「主体性」や「責任感」とも言い換えられます。組織において、当事者意識をもつ従業員が多くいることは重要で、事業の発展に不可欠なものといえます。当事者意識が高い従業員が多い組織は、めざましく成長していきます。反対に従業員の当事者意識が低下してくると組織の成長は鈍化し、停滞や衰退が始まります。従業員の当事者意識が低下する理由は、以下のものが考えられます。

① 目標が分かりにくい

組織において自分の役割が分かりにくく、目標が明確に定まらなると当事者意識は低下します。自分の仕事や存在が組織にどのように貢献しているか、理解できなければ主体的な行動にはつながりません。課題や周囲の状況に対しても関心が薄くなり、積極的な行動をしなくなります。

② 評価基準が不明瞭

なにをもって評価されるのか、評価基準が不明瞭であることも当事者意識を低下させる要因です。評価基準が曖昧であれば、積極的な行動に対するメリットを見いだせず、責任を負うことを避ける従業員が増えていきます。余計なことはしないという風潮につながり、組織の停滞を招きます。

③ 仕事量が多すぎる

業務量が多すぎることも当事者意識低下の要因です。物理的・精神的な余裕がないため自分の担当業務以外に関心がもてなくなります。結果として積極的な提案や行動を避けるようになり、受け身の姿勢に終始するといった状態になるのです。

④ 変化を嫌う風潮

保守的で変化を嫌う風潮も当事者意識を低下させる要因です。変化をストレスと捉え、新たなチャレンジをしない雰囲気形成されます。こうした組織では、新たな取り組みを始めようとする従業員は出現しなくなっていきます。ひどい場合は、積極的な行動をする従業員を排除しようとする同調意識が生まれることさえあるでしょう。出る杭が打たれやすい組織では、当事者意識は育ちません。

以下に挙げるような特徴をもつ従業員が増えている場合は要注意です。早急に対策を行う必要があります。

① 受け身・指示待ち

② 責任感がない

③ あきらめが早い

④ 危機感を覚えない

⑤ 自分の仕事以外に関心を示さない

強い組織づくりにおいては、従業員一人ひとりの当事者意識が重要なカギを握ります。当事者意識を高めるには、会社と従業員の間で良好な関係性が築く必要があります。それは、働きやすい環境を制度面から整備することや、人材育成への取り組みを強化するなど、会社が従業員に関わろうとする姿勢により左右されるのです。こうした取り組みにより、従業員一人ひとりの会社に対する愛着が深まることで、当事者意識を高めることにつながります。