

千話万来

2024年9月 322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

— 企業を存続させていくということ —

皆さんの属する、運営する企業や法人、団体をいつまで存続させたいと考えていますか？

その為になにが必要なのかを日々考え、実行していますか？

目の前のことに追われてばかりいて、本当に行わなければいけないことに気が付けなかったり、後回しにしてしまったり、すぐに結果の出ないことだからと諦めてしまったりしていませんか？

まずは当たり前のように利益を出し続ける事。一つ一つの仕事で利益が出ていることが基本です。利益が無ければ、設備投資も人材への投資も出来ません。

次に継続していく為には、設備や道具などを維持していくための設備投資計画が必要です。経年劣化していくものもあり、時代の変化で必要になってくるものもあります。自社内の設備や道具についてどれくらい現状把握が出来ていて、どれくらい設備投資計画が考えられていますか？

それから人材育成や技能伝承も存続のためには欠かせません。どんなにいい設備もいいシステムも使うのは人です。人材が日々育っている事は必須要件になります。世の中は日々変化して行っています。現状維持では衰退しているのと同じことです。人材育成について、組織編成についてどれくらい力を入れていますか？

一番気にしなければならないのは組織風土だと私は考えます。土壌や生育環境が悪い状態では企業も育って行きません。一番後回しにされがちですが、一番大事な基礎になります。組織風土が乱れた企業は、どんなに管理職が声を上げて思うように仕事を進めることが出来ません。それぞれが好き勝手バラバラな考え方で好きなように行動しては業務遂行能力も半減してしまいます。

理想的な風土としては、規律が守られており、ハラスメントなどが無く、心理的安全性の守られた職場であること、切磋琢磨し、日々成長を目指せる環境であること、互いに信頼し合える、人として尊重し合える関係性があること、そしてすべての階層の役員や社員がお客様のためにより良い仕事をして行こうという信念のもとに働いている事ではないでしょうか？

理想論に感じるかもしれませんが、そんなことは百も承知だが、無理に決まっていると思うかもしれませんが、そのあるべき姿を目指して日々何に取り組んでいるか、その姿勢が企業の未来を作っていくのではないかと私は考えます。

— 部下育成の必要性 —

「部下を育てる」とは何をすればいいのか日々考えていますか？

部下を育てるために何をやる必要があるのか考え、計画を立て、実行できていますか？

「日常業務が忙しいからなかなか時間が取れない」「自分がやった方が早いし、品質もいいから任せられない」「部下がいつもと違うことをやりたがらない」「お願いしようと思ったら断られた」などの理由をよく耳にしますが、部下育成をしないまま数年たった時のことを想像してみてください。

ますます出来る人と出来ない人の差が大きくなります。出来る人にだけ仕事が集中し、属人化も進み、ボトルネックになってしまう業務が増えます。まだ出来る人が居るうちにはいいのですが、自己希望の退職や定年退職で居なくなってしまうたら、誰がやりますか？仕事は滞りなく遂行できますか？

世の中の技術や機械、道具、素材、システムの進歩は留まることなく日々進化していきます。そのため、企業にはそれに対応できる能力が求められます。現状維持を保つだけでは対応できなくなります。また、その世の中の動向について行けなくなってしまうたら、対応できる仕事も限られて来てしまいます。

「部下育成をした方がいい」でなく「育成しなければならない」であり、企業にとって必要不可欠なことなのです。管理職には、そのことを十分に理解してもらい、日々部下育成（教育）を計画的に実行してもらう必要があります。管理職に対して部下育成の方法の教育も必要不可欠です。

— 現場の声に耳を傾ける（正しい現状把握） —

現場の状況はどうか、現場の従業員はどのように感じているのか、だいたいとかおそろくではなく、現状を正しく把握していますか？

現場から上がってくる声に対して、単なる愚痴やわがままと捉えず、聴く耳を持っていますか？

現場に対する正しい現状把握をしたうえで、仕事の進め方を考えていますか？

今までこうしてきたから、今までもなんだかんだ言って出来たから、やるしかないだろうと言って無茶ぶりを丸投げしていませんか？

人が一人辞めてしまえば現場の生産能力は下がります。数年前と比べて人の入れ替わりはありませんでしたか？ベテランぞろいの時と勤続年数の浅い人が大半を占めてしまう状況では、現場の生産能力、問題解決能力は変わります。同じ質や量を求めるには無理があります。

現在、労働者の考え方や価値観も大きく変わってきています。そんな労働者に作業してもらう、考えて仕事してもらう、協力してもらわなければならない今の管理職やリーダーは大変です。

一昔前のように仕事人間が多い、何よりも仕事第一に考えている、上昇志向が強い、トップダウンに素直に従ってくれる、帰属意識が高い、基本的に転職など考えていない、というような社員が多かったころは指示や指導さえきちんと出来れば、社員が一心不乱に仕事に取り組んでくれました。内容を理解してもらう、ルールを守ってもらう、指示通りに動いてもらうだけでも、一筋縄ではいかずに大変労力のかかる社員もたくさんいます。現場管理職の大変さに寄り添うことも必要です。