

千話万来

～2月の指導レター
第255号～ 2019

株式会社セイビイシー 茂木健志・小玉亜衣

〒379-2121 群馬県前橋市小屋原町1082-3

TEL027-266-6855 FAX027-266-6856

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

立春とは申しませんが、まだ寒さ厳しき日が続いております。いかがお過ごしでしょうか。2019年が始まり、もう1ヶ月が過ぎてしまいました。1/12です。早いですね。だからこそ、1日1日を、一つ一つの行いを丁寧に、繰り返される日常と丁寧に向き合っていきたいと思います。思い返してみると、今日の睡眠、食事、挨拶、体調管理、人間関係、仕事、自分の心などと丁寧に向き合っていたでしょうか？また、関わりのある人々、道具、持ち物などを丁寧に扱っていたでしょうか？みんなが丁寧に生きられたら、何かが変わってくる気がしませんか？まずは、自分の1日1日を丁寧に過ごすことを心掛けたいものです。皆様が、良き春をお迎えになりますようお祈り申し上げます。

— 第11回HQM活動発表会が行われました(改善活動発表会) —

☆ 戦略的テーマに取り組みました ☆

(藤岡市＊製造業)

第11回目の改善活動は、戦略的なテーマを課長さんに考えてもらい、それぞれに与えられたテーマに取り組んでいただきました。戦略的なテーマとは、製品の改良や、社内のツール作成、社内の情報共有システムの作成、社員の健康増進、社内規範となる基本的な行動の確認など、11のサークルが、それぞれ違うテーマに取り組みました。サークルの人員構成は、通常部署単位での活動でしたが、今回は部署を交えた連合サークルで取り組みました。

☆ 大変だったこと ☆

テーマによっては、本来の自分の担当業務とはかけ離れたテーマに配属された方もおり、知識・温度差の違いを埋める事から始まりました。

一番大変なテーマだったのは、業務に関するテーマではなく、健康増進や基準行動に関するテーマです。「人の行動や考え方を変えるのは難しい」と痛感させられました。

部署が違う事により、繁忙期が異なり、サークル会合を行う日程調整が難しかったようです。

テーマの内容が大きく、複雑だったので、対策後の効果検証や歯止め標準化にあまり時間が取れなくなっていました。

☆ 成果がでたこと ☆

毎回感じる事ですが、リーダーを務めた方の成長が著しいです。活動を始めたころに比べると、発表の仕方とてもしっかりして、サークルのために頑張った分、達成感も感じられているようです。

それから、他部署の業務内容や、他部署の考え方を知ること、仕事の理解が深まったようです。

自分達で、問題解決を行って行くということは、自信になります。自分達にも改善することが出来る。「使いやすくなった」「見やすくなった」「分かり易くなった」「作業が楽になった」などの声をたくさん聞くことが出来ました。これを自部署でもどんどん取り組めるようになってもらいたいです。

積極的に改善していくことで、自分達の職場が、働きやすくなっていきます。

毎年繰り返して行くことで、人材も成長し、社内の活性化につながっています。



☆「忙しかったから、出来ませんでした」 ☆

年度末に近づき、今年度の目標に対しての取り組み結果が上がってくる頃かと思われます。よくあるのが、目標達成出来なかった理由として、「忙しかったから、出来ませんでした」という理由(言い訳)です。「忙しいのは、今年に限ったことではないでしょう?」と言いたくなりますが、過ぎてしまったことは戻りません。大事なのは、来年度、来期の取り組みをどうしていくかです。

目標が達成出来ない理由として大きく分けて3つ考えられます。

- ① 目標設定が高すぎた。1年でたどり着けるレベルではなかった。無理があった。
- ② 目標に対しての取り組み(実行策)を実行できなかった。
- ③ 目標に対しての実行策が間違っていた。(実行はしたが、成果がでなかった。)

達成出来なかった事を、「忙しかったから」の一言で終わらせるのではなく、どの理由だったのかを、きちんと振り返らなければ、また同じ事の繰り返しです。

それぞれの理由によって、来年度の対策が変わってきます。

- ① ならば、1年で成長できる程度を上司と相談しながら考える。頑張って背伸びして、やっと届くか届かないかというところが、成長するには丁度良いポイントです。
- ② ならば、実行することの優先順位を上げること、実行するための時間を確保する事です。取り組まなければ、結果は出るはずがありませんし、実行策が正しいのかどうかさえ分かりません。まずは行動して、やりきってから考える事を習慣づけましょう。
- ③ ならば、目標を達成する為の他の実行策を上司に相談に乗ってもらいながら、考えましょう。実行策はあくまでも仮説なので、それを行ったからといって、必ずしも成果が出るとは限りません。成果が出ないのなら、次の対策を考えましょう。

※ どの状態にも言えることは、もう少し細かくスモールゴールを設定して、途中でおかしいなと思ったら、軌道修正する事です。一年をムダにしないために。 人事・教育コンサルタント 小玉亜衣

成果主義賃金についての考え方

1. 成果主義賃金は、会社(社長)と社員の個別の話し合い賃金です。
2. 成果主義賃金が合うのは、
 - ① 年齢なら40歳以上
 - ② 役職なら課長以上
 - ③ 月給与なら40万以上
 - ④ 職種なら営業職、研究開発職、技術職などです。
3. 事前評価が大事で、目標や職責、チャレンジ、成果などを十分に話し合っておくことです。
4. 職能給体系から移行できます。何もない処からいきなり賃金体系や水準を作る訳には行かないでしょう
5. 次期・次年度の改訂作業をどうするか決めておくことが必要です。
6. 個人の業務の他に、会社や部門をどう反映するか決めておくことも必要です。
7. 会社と本人の評価の根拠が違ってもめます。
8. ただ成果だけを求めるだけで良いのでしょうか?ロイヤリティ、協調性などは求めませんか?社員教育も全く必要としませんか?
9. 成果主義でSとD評価してどの程度の差を付けますか?年に50万、100万、それ以上ですか?
10. 人事賃金と言うけれど、人事賃金はもっと説明や理解・協力が必要です。

ひとごとちんぎん

人事賃金になっていませんか?

経営コンサルタント 茂木健志