

昨年来、時間外労働の上限規制、年次有給休暇取得の義務化、同一労働同一賃金、時間外労働割増賃金率引き上げ、勤務時間インターバル確保など「働き方改革関連法」が相次いで施行され、経

ナビゲーター

営の必須課題となつていま

す。「働き方改革」の取り組み推進には、経営トップの改革方針打ち出し、従業員との対話促進、チームでの取り組み、マネジメント力向上、業務手

◆ 25 ◆

働く人と組織

働きやすさの獲得と働きがいの創出

順書作成・多能工化・平準化、評価制度導入・従業員還元、IoT導入「見える化」など、様々な手法が実施されています。そしてそれは企業のブランディング、生産性向上、人材育成・確保・定着につながります。

しかし、現場は複雑にできしており、新しい規則・制度・目標の導入には「現場の壁」があります。法を遵守し企業体質を強化・生産性を向上させるには、仕事管理やコミュニケーション、ワーク・ライフ・バランス支援など現場での運用工夫、さらに土台となる「多様な価値観・生

組織風土の工夫改善から

「働き方改革」の浸透

「働き方改革」の浸透

「働き方改革」の浸透

き方」を受容できる職場風土があつて初めて可能になります。多様な働き方の受け入れや円滑なコミュニケーションなどは組織風土・組織文化と呼ばれるものであり、「働き方改革」は組織風土・組織文化の工夫・改善、職場づくりからということになりま

企業状況によつてはトップダウンの改革のみが功を奏するとは限りません。現場の課題・運用の状況により①専門型・②調査型、③対話型、④観察型などを応用し、創造的な工夫改善を展開・共有する必要もあるでしょう。例えば、介護離職・新人が定着しないなど問題が個別明確で喫緊の場合は①専門家型、コンサルテーションによる提言・問題解決が有効である

り組みが進み、問題が個別明確な状況には④観察型、自主活動のフォロー・強化、共同作業を評価しコーチングなどにより定着を図ることも必要です。先ず表面化した喫緊の課題から対処し、組織内の相互信頼感を高め、調査・分析を経て、より複雑多様な問題に取り組み、浸透状況により自主的な活動へという流れも有力な選択肢です。

【日本産業カウンセラー協会中部支部運営協議委員 1級キャリアコンサルタント 藤田廣志】

(火曜日掲載)

