

うちもブラック企業なんですかね？

【講演後に人事部長がもらしたひと言】



STORY STREET

《Vol.101》

人事コンサルタント
本田 有明



101回目のプレゼント

前号に「連載100回の節目」と記したが、100回を一区切りと考えれば、今号の101回目が新たなスタートである。その節目を記念して、今回は読者にささやかなプレゼントを用意した。

*

過日、某IT企業で講演を行った。テーマはここ数年、依頼件数が増えている定番「働き方改革の進め方」。労働生産性を高めて残業時間を削減しようという、政府肝いりの課題でもある。

もっか多くの企業で長時間労働がなかなか改善されないのは、「口だけ番長」ではないが、上司が部下に「早く帰れ」と言うだけで、そのための具体策が真摯に講じられていないからである。「早く帰れ」と言われた部下は、終わらない仕事を自宅に持ち帰ったり、社内でサービス残業を強いられたりしている。昨今の流行語でいえば「ジタハラ」だ。

では、どうすればよいか。

筆者が提唱しているのは「残業ゼロをめざす6か月プログラム」の導入である。

全社一丸となって取り組む

- ごく簡単に要点をピックアップすると、
- ① まず経営トップがその気になって残業削減への全社的な取り組みを宣言する。
 - ② 各部門での実態を把握するため、定時退社の阻害要因と、考えられる解決策について全社員にアンケートをとる。
 - ③ その結果を管理職層に開示し、提案された解決策のうち、(a)各部署で取り組めること／取り組めないこと、(b)他部門の協働があれば取り組めること、(c)会社の支援があれば取り組めること、などに分類する。
 - ④ 上記のステップを踏んで取捨選択し、具体的な改善策の一覧を作る。後に3か月単位の残業時間削減目標を設定する。

これら一連の流れを、まずは半年を目途にスケジューリングしてみるのである。

冒頭でふれた講演でも、筆者はこのプログラムについて詳述した。すると終演後、「うちもブラック企業なんですかね？」

先方の人事部長が自虐的に言った。

聞くと、自社をブラック企業ではないかと思っている社員が、組合のアンケートで3割近くに達したのだそうだ。この数字は日本の産業界のほぼ平均値である。

社員がブラック企業ではと疑念を抱くのは、単に残業時間の多寡ではない。その問題に会社と管理職が、真剣に取り組む姿勢を見せているかどうかが決定的な要因なのである。その本気度を、社員は日々の業務を通じて鋭敏に察知するのだ。

いま筆者は某誌に『残業をしない働き方』という実務コラムを連載している。ご関心のある方に記事のPDFをプレゼントしたい。希望者は以下までご連絡ください。

a-honda@kf6.so-net.ne.jp