

労働時間短縮のための研修

ヨドブレ株式会社（加西市）

3月17日、「日本のへそ」に程近い加西市のヨドブレ株式会社で、管理職を対象に、「今、求められる変化への対応～労働時間短縮の必要性和管理職の果たすべき役割～」と題した研修が実施されました。

当センター外部相談員の糟谷芳孝氏は、社会保険労務士としての専門家の立場から、「法律対応は国が定めた最低限のことであり、ワーク・ライフ・バランス推進のためには少しずつでもできることはあります」と、法律の解説だけにとどまらず、管理職に求められる行動を考えるワークショップを実施。例えば、「残業は使用者の指示で行うもので、部下が勝手に残業する事後承諾はあり得ない」という基本を踏まえて、現在の残業がどのような状況か、振り返りも行いました。また、いくつかの課題事例を基に、「自分ならどう対応するか」を考え、グループで話し合うことにより、解決のヒントがたくさん得られました。

アンケートでは、「残業届けを受け取るだけで、内容の吟味が不足していたかもしれない」「労働時間削減のため

に業務を効率化することは、会社のためだけでなく個人のためにも良いことだと分かった」という感想がありました。同社は、時短プロジェクトを推進していることもあり、時間という有限資源に対する意識が高く、これからも取り組みを継続されるとのことです。



1泊2日の合宿で全社員が力を合わせて経営理念と行動指針を作成

株式会社協同病理（神戸市）

3月26日、27日の2日間、株式会社協同病理では経営理念と行動指針（クレド）の構築を目的に、社員全員による1泊2日の合宿研修が実施されました。2日間のファシリテーター役は、当センター外部相談員の瀧井智美氏。合宿に先立ち、瀧井氏からは、事前準備として、小川隆文社長にインタビューをして経営者としてのお考えを十分把握しておくこと、他社の経営理念や行動指針の例などを調べておくことが伝えられていました。

初日は午後2時、3つのグループに分かれてワークが始まりました。夕食を挟んで、どのグループも熱心にワークを続け、グループごとに成果を発表し終えた時には10時になっていました。翌日は午前9時から、前日に各グループがまとめたものを、全員で一つの経営理念にまとめ上げる作業に取り組みました。昼過ぎまでかかり、なんとか理念が完成。昼食後は、その理念を達成するために社員が取るべき行動について夕方まで白熱した話し合いが続きました。こうして作られた経営理念と行動指針の原案を基に、4月中に社員の方たちが再度集まり、さらに洗練された形として完成させ、5月上旬には同社のホームページ

(<http://www.kbkb.jp/>)にアップされました。

小川社長も同様のご意見でしたが、経営理念や行動指針を作成することはゴールではなく、始まりです。今後は、自分たちが考え出した理念や行動指針を常に意識して日々の仕事に取り組めるように、どうすれば社員一人一人に深く浸透させられるかが重要になってきます。このため、同社ではフォローアップ研修の実施に向けた準備がすでに始まっています。

