

多様な働き方の弊害を考える

働き方にも“多様性”が増えている。

多様な働き方例
テレワーク・ワーケーション・サテライトオフィス・フレックスタイム 副業・兼業・時短勤務・時差通勤・時間単位の有給・育児休暇・介護休暇

2013年・6577万だった労働人口は、高齢者・女性の参加を見込んでも2030年には6285万人に減少するとの予測が出ています（総務省）。

また、2025年には団塊世代が全員、後期高齢者（75歳以上）となり、介護需要が一気に高まります。そのため、40～50代の団塊ジュニア世代がビジネスケアラーを務めることも一気に増えるでしょう。

したがって、優秀な人材を確保するためには、働き方の多様性を進めることは必須でしょう。

しかし、“多様性＝自由”と都合良く受け止められていないでしょうか。

働き方を多様化することは必須です。しかし、何でも自由というわけでは決してありません。

その代表格が、“経営理念・経営方針”の遵守実行です。

経営理念や経営方針とは、その会社にとって“根幹”となるものです。したがって、多様性を理由に理念や方針にそぐわない行動をとることは、許されることではありません。

実は、多様性が謳われる前から、理念や方針が浸透していない会社は少なくありませんでした。

経営理念・方針が浸透しない会社の実態
そもそも、経営理念・方針とは何かを理解していない。単なるお題目と思っている
方針とは戦略であり、命令事項であるとの認識がない
自社の経営理念・方針（自部署方針含む）を覚えていない
理念等を唱和しているが、唱和が目的になっている
自社の理念・方針を深く考えたことがないので、良さを実感していない
新入社員に自社理念・方針の良さを訴える人がいない
結果さえ出していればよいと思っている
現場の具体言動に落とし込もうとしていない

これらが、多様性進展により、さらに悪化する恐れがあります。

2022年度も2/3が過ぎようとしています。皆様の会社では、理念・方針が浸透しているでしょうか。

弊社では、経営理念・方針の本質理解を深め、現場での具現化言動に落とし込む研修を、マネジメント層、社員層に数多く展開しています。もちろん、各クライアント様の現場ナイズしたものです。

是非、ご興味ある方は、ご連絡を下さい。

> お問い合わせはこちら

