

# 管理職の働き方改革

## — 管理職が疲弊している —

いわゆる「働き方改革関連法」が施行されてから6年以上経過しました。貴社の改革は進んでいますでしょうか。施行当初は戸惑いがありましたが、今や企業の中では「働き方改革のため」と言えば、すべてに優先すべきことと思われているように感じます。

そもそも「働き方改革」とは、少子高齢化による労働人口減少に対する改革です。その具体的な目的は「**労働生産性の向上**」です。

ともすると「**労働時間上限設定への対応**」が「**働き方改革への取り組み**」になっていないでしょうか。その結果が“**残業手当がつかない管理職への負担増**”です。これでは、管理職が疲弊してしまいます。

そんな上司を見ている若手の部下は「**自分は管理職にはなりたくない**」と感じるのは当然でしょう。ある調査によると「会社の中で出世したい」と考えている社員は13.2%という結果が出たそうです。この数値は世界では14位になるそうです（トップのインドは86.2%）。

このままでは、企業組織を維持していくことが難しくなりかねません。

そこで、今大切なことは「**管理者の働き方改革**」（管理者の生産性向上）を真剣に考えることです。

そのためには、以下の視点で考える必要があります。

1. **生産性とは「成果÷投入資源（時間）」**。管理者が求められている成果とは何かを考える
2. **管理者自身のやる気を高める（管理者のやりがいとは何か）**
3. **管理者のキャリアプラン構築（定年退職後も見据えた人生戦略）**
4. **生産性向上の具体策**
  - ①部下のフォロアーシップを引き出す（部下の育成・エンパワーメント法）
  - ②管理者自身のタイムマネジメント法
  - ③管理者同志のネットワークアプローチ法（縦、横、他社との連携）

弊社の「管理職の働き方改革実現研修」では、上記のようなカリキュラムを通して、管理者の生産性向上を図ります。また、詳細なカリキュラムは貴社の現状に合わせたオリジナルのものをご提案いたします。

興味・関心のある方は、まず下記から是非ご相談下さい。ご相談・仮提案は無料でさせていただきます。

> お問い合わせはこちら

