

朋友だより

朋友だより 128号をお届けします。
前回に引き続き、部門長の役割の重要性について別の切り口から考えました。ご参考になれば幸甚です。

辛いお知らせです。巻末に記しましたように、本号を持ちまして郵送でのお届けを廃止し、Eメール及びホームページ掲載に切り換えさせていただくことになりました。

楽しみにしていただいた方には御不便をお掛けすること、心よりお詫び申し上げます。

2014年6月

(有)コンサルタント朋友
代表取締役 奥長弘三



人間らしく働く



労働法制の緩和が浮上

近年、労働法制の緩和が浮上しています。安倍首相による日本を「企業が世界一活動しやすい国」にするとの掛け声のもと、各種の規制緩和が検討されています。中でも無視できないものが、労働時間規制を外し、残業代ゼロを目論む「新たな労働時間制度の創設」です。「労働時間ベースではなく、成果ベースの労働管理を基本(労働時間と報酬のリンクを外す)とする」というものです。

8時間労働制は人類の長い歴史の中で勝ち取られた「人類の財産」です。これを企業側の論理だけで取り払おうとする動きには異議を表明せざるを得ません。

スタート時点では、年収1000万以上の高い賃金の人に限定すると言っていますが、一旦新しい制度が動き出せば、漸次規制が緩和され、やがて全ての働く人達が対象となることは、目に見えています。これは1990年代後半以降の派遣労働者をめぐる一連の動きを見れば明らかです。

大企業の追い出し部屋

友人に勧められて朝日新聞経済部著『限界にっぽん 悲鳴をあげる雇用と経済』(岩波書店、2014年3月)を読みました。

現在、日本の名だたる大企業を中心に「追い出し部屋」と呼ばれる部屋があり、そこで過酷なノルマ、連日のダメ出しによって退職を迫られる社員達が存在し、その実態を朝日新聞経済部の記者達が実名で報道した記録です。

長年会社のためにがんばってきた社員達を「あなたにやってもらう仕事はないのです」「会社存続のための決定です」と通告し、追い出し部屋に送り込む、日本企業の陰湿かつ卑劣なやり方がまかり通っています。被害者の一人は「あまりにも人間の尊厳を踏みにじるやり方だ。嫌がらせみたいな不当な手段で追い込んでいくのは許せない」と訴えています。(同書 P.66)

追い出し部屋で退職を迫られる人達が増えていることに目をつけたビジネスが急成長しています。再就職支援ビジネスです。研修と再就職、そして退職勧奨がセットになっているのです。「再就職支援」に期待を抱かせ、退職へと追い込むやり方で、企業と人材会社が「二人三脚」で進める人減らしに、あらがうのは難しいとされています。(同書 P.88)

「日本経済の足元は私達の想像以上にすすんでいる」とは取材した記者達の述懐です。(同書 P.230)

人間らしく働くとはどういうことか

石川啄木の詩に次のようなものがあります。

こころよく
我にはたらく仕事あれ
それをし遂げて死なむと思ふ

これは万人の願いでしょう。しかし日本の大企業を中心とする現状は先に見たように、これとはほど遠い状況にあります。

改めて人間と労働の関係を考えてみます。エンゲルスは論文「猿が人間化するにあたっての労働の役割」(1876年)で、労働が人間をつくったと論じています。何十万年もの労働の歴史が人間をつくったのです。従って労働から切り離して人間は存在しません。人間にとって労働は本質的なものです。

以前は多様な働き方がありましたが、成熟した資本主義社会の日本では通常の場合、企業と雇用関係を結ぶことで、はじめて働くことができます。

しかし企業で働く場合、必ずしも働く人が主体的に働くことができず、各種のストレス、過労死などが生じることとなります。その典型例が前述の大企業における「追い出し部屋」での労働でしょう。

それでは「人間らしく働く」とは、どのような状態のことでしょうか。

・働きがい、やりがいを実感できる。

- ・自分の能力、才能をフルに発揮できる
- ・仕事を通して、自分の成長を実感できる
- ・労働の成果が期待できる
- ・自分の仕事に誇りが持てる
- ・気心の知れた仲間と共に働いている
- ・労働のあとの時間を、自分の生活として楽しむことができる

これらが充たされる状態を現在の日本で求めるとすれば、中小企業において、他にはまず無いでしょう。経営者と従業員がお互いに信頼関係で結ばれ、共に協力して良い会社づくりに努力している中小企業が数多く生まれています。

中小企業の挑戦

しかし、日本の中小企業は現在、一段と苦境に立たされています。リーマンショック以降、時代は転換期に入り、従来の商売のやり方が通用しなくなったのです。従来通りでは企業の存続自体が困難となるケースが続出しています。

ではどうすればよいでしょう。筆者が所属する中小企業家同友会では、早くから経営指針（経営理念、経営方針、経営計画の総称）をつくり、それを実践する運動を進めています。

経営者の想い、企業の目的を経営理念として文章化し、それを社員と共有する努力を地道に積み重ねています。その上で、経営方針で自社の進むべき方向を明らかにします。

経営方針は、次の過程を経て作成します。

経営環境変化をどう認識するか、自社の持ち味は何か、どこに自社の生きる道を求めるか、中期（3～5年）経営目標を設定するの順です。

この経営方針があることで、厳しい経営環境の中でも自社の進むべき方向を明らかにすることができ、中期経営目標を設定することができます。この中期目標を達成する為に、単年度計画に落とし込み、更に各部門での部門目標が設定されます。

“目標”は人間らしく働く上でなくてはならないものです。社員一人ひとりにとっては、自分が所属する部門の部門目標が最も身近な目標になります。それだけに部門目標は、社内的に大変重要なものです。

部門目標が備えるべき要件は、次のようなも

のです。

1. 部門目標設定に部門に所属するメンバー全員が参画すること。部門内部の十分な話し合いが保障されること。
2. メンバー各自が納得した目標であること。
3. できるだけワクワクした目標でありたい。
（達成できれば、企業にとっても、部門にとっても、また各個人にとっても嬉しい）
4. 全社目標との関連が明確であること。
5. 若干背伸びした目標であること。
（安易な目標は人間を墮落させる）
6. 目標である以上、期限到達後（通常は1年後）、達成度が検証できるものであること。

部門長の手腕が問われるところです。

また、部門目標設定に参画する各メンバーにとっても自己の成長が求められることとなります。即ち目の前の仕事をこなすだけでなく、一人ひとりが常に世の中の動き、お客の要望の変化に関心を持つことが必要となります。

部門長の中には、目標の必要性を理解できない人がいることも予想されます。従来から、部下に対し、黙って俺の指示通りに動けと言ってきた人達です。

一人ひとりの部下が「人間らしく働く」ためには、それぞれが自分の納得のいく目標にむけて、自分なりの工夫、努力をすることが絶対的に必要だと思います。上記の様な旧態依然のやり方では、部下を人間として扱っていないと言わざるを得ません。

21世紀にふさわしい働き方のリーダーとして、部門長には、是非ともメンバーが理解納得できる部門目標を設定することの意義を理解していただきたいと思います。



朋友だより郵送版の廃止についてのお知らせ

いつも朋友だよりをお読みいただき有難うございます。

1993年4月の創刊以来、朋友だよりを主として郵送の形でお届けしてきました。
2002年からは、一部の方々にはEメール送信を始めました。

誠に残念なことです。諸般の事情により郵送版を今号限りで廃止せざるを得なくなりました。郵送版をご愛用いただいた皆様には、大変ご不便をおかけしますこと、心よりお詫び申し上げます。

郵送版の代替え方法として、下記をご活用いただければ幸いです。

その1 Eメール送信に切り換える。

Eメール送信ご希望の方は、下記アドレス宛送信下さい。

e-mail foryou91@tokyo.email.ne.jp

その2 弊社ホームページよりご覧いただけます。(既発行分も)

引き続き朋友だよりをお読みいただき、御意見、御感想等をお聞かせいただければ何よりの励みになります。

今後ともよろしくお願い申し上げます。

奥長弘三

～*あとかき ～*～

朋友だより128号をお届けいたします。

6月10日、憲法9条の堅持を訴える市民団体「九条の会」の設立10周年を記念する講演会が東京・渋谷で開催されました。呼びかけ人のノーベル賞作家の大江健三郎さん、東大名誉教授の奥平康弘さん(憲法)、作家の澤地久枝さん達が、集団的自衛権の行使容認に積極的な安倍晋三首相を批判したと報じられました。(6/11、毎日新聞)。今、解釈改憲で「戦争の出来る国」に突き進んでいる安倍さん。わが子を戦争の悲惨な目に遭わせたくないとの想いで始めた一主婦の発案で、「憲法9条にノーベル平和賞を」(受賞資格は憲法9条を保持する日本国民)の推薦にノーベル委員会から正式受理の返事があったというニュースは、どう映っているのでしょうか。私は注目しています。(野上)



朋友

有限会社 コンサルタント朋友

〒113-0022 東京都文京区千駄木 3-36-11
千駄木センチュリー21 602号

TEL . 03-5815-3021 FAX . 03-5815-3022

e-mail foryou91@tokyo.email.ne.jp

URL:<http://www.consultant-hoyu.co.jp>