

5-3 職場改善への提言

働き方改革や人手不足が騒がれている昨今、マネジャーはますます多忙となり、疲弊しているようだ。本調査でも管理監督者の多忙が浮き彫りとなった。例えば、6割以上の上司は、承認や決裁や会議出席などに追われて、部下の面倒を見たくとも見られない状況に陥っている。部下との相談やフォローする時間を、限られた業務時間から捻出しなければならないので、遅くまで職場に残ったり、仕事を家に持ち帰ることもつながっている。また、4割に近い上司は、管理監督業務に精神的負担を感じている。

上司自身が疲弊している中で、部署の将来像を描いて部下に伝えていくのは難しいだろう。ビジョンというものは気持ちに余裕があってこそ生まれるものだ。職場の競争力向上を目指すには、従業員のモチベーション向上や技術面でのサポートとあわせて、管理者層のストレスを軽減し、就業時間内に管理業務に専念できるような職場環境を整えていかなければならない。

本調査の結果からは、多くの管理者層はマネジメントに力を入れていることが分かった。上司の自己評価と部下の評価を合わせて見ても、管理行動にかかわる半分以上の項目で、高い評価を得ている上司が6割に上った。マネジャーが管理行動を行うために熱心な努力を払っていることを忘れてはならないだろう。

職場の競争力に目を向けると、コミュニケーションと連携、隠し事のない報告・連絡・相談、問題を先送りにしない風土などが大切だと、多くの職場の声が寄せられている。一方で、失敗を恐れチャレンジさせない、新しい技術修得や能力開発の時間が少ない、新しい提案が行えないなどと答えた従業員も多くいた。

マッキンゼー社の調査¹によると、グローバル市場での勝敗の決め手は、あたりまえのようだが、不断のイノベーションである。今後も日本企業がグローバル市場で活躍し続けるためには、失敗を許容し挑戦させる土壌を生み出し、新技術や能力開発の時間を十分に設けることが必要となるだろう。

¹ 参照資料

Dobbs, R., Manyika, J., and Woetzel, J. (2015). Playing to win: the new global competition for corporate profits. [online] McKinsey Company. Available at: <https://www.mckinsey.com/business-functions/strategy-and-corporate-finance/our-insights/the-new-global-competition-for-corporate-profit>.