



はたプラ勉強会レポート

第4回勉強会テーマ

働き方改革Vol.2～マネジメントに取り組む上司編～

令和元年11月14日(木)にNaDeC BASEで第4回はたプラ勉強会を開催しました。

第4回目の勉強会では、業務改善と部下の育成を担う「管理職」がワークライフバランスを充実させる働き方について学びました。

【事例紹介】

(株)片山抜型製作所の子金子様とグローバルマーケティング(株)の遠藤様からそれぞれの立場での管理職としての働き方を紹介いただきました！

(株)片山抜型製作所

代表取締役 金子 一 様

●管理職としての働き方●

管理職者は、組織における働き方改革の率先者
→楽しく仕事をし、楽しく仕事をさせる。
残業をしない、させない... など

＜働き方改革実現のための制度＞

- ・有休取得の取得の推奨
→5日間未取得者への注意喚起や取得日設定
- ・時間有休制度（1時間単位での有給取得）
- ・ノー残業デイの設定

＜意識改革のための取り組み＞

- ・Brand Cardで行動指針を共有
- ・社員の資質や長所を把握し、組織作りや配置換えに活用（Gallup Passの活用）
- ・委員会やプロジェクトの立ち上げ

※Brand Card

企業活動の拠り所となる価値観や行動規範をまとめたもの

※Gallup Pass

資質や長所などの分析ツール

グローバルマーケティング(株)

営業支援部部長 遠藤 頑太 様

●管理職としての働き方●

マネージャーの立場すべきことを明確にし、その業務に専念する。

- 目標管理：目標に対する差分を常に注視して達成できるようフォロー
- 行動管理：成果に向けてどのような行動をとるべきか具体的に呈示
- 案件管理：業務で発生した一つ一つの案件をゴールにたどり着けるよう次の一手を導く
- モチベーション管理：目標達成に向けて意欲的に取り組めるよう動機づけ
- 管理職が取るべき責任→結果責任
社員は遂行責任を負っていること認識してもらう！

＜働き方改革に向けた取り組み＞

- ・率先して育休を取得し、男性の育休取得のハードルを下げしておく（16日間の育休取得）
- ・ITツールを活用し、どこにいても連絡が取れるような環境を整備



高野先生より

働き方改革によって、部下を早く帰らせる代わりに管理職の残業時間が増加しているという悩みを抱えている企業も多いのではないのでしょうか。

＜管理職に求められるマネジメント行動のポイント＞

- ①組織の方針や目標を設定して部下と共有すること
- ②部下のモチベーションを高めて能力を最大限に発揮させ、育成していくこと

登壇企業の事例のような取り組みを参考にいただき、管理職の働き方を見直してみてもいいのではないでしょうか。



参加いただいた皆様、ありがとうございました！

ワークショップでは、管理職業務における自社のありたい姿と業務分析を行い、解決策を出し合いました！