

第69回 職場風土を変えるための合理的な方法は？

「工賃向上とか前向きなテーマに取り組みたいのだけれど、変化を嫌う職場風土が昔から続いていて・・・」といった嘆きを、管理者側の方からお聞きすることがあります。

そう言う自分がちゃんと変化してきたかはとりあえず置いておいて、職場風土を変えてゆく方法は、色々あります。そしてそれぞれの方法は、一長一短あります。

例えば、人事制度を変える、採用基準を変える・・・といった方向があります。この方法は、結果が出るまで、場合によっては何年も、時間がかかるでしょう。

外部の研修に行かせるといった方向はどうでしょうか。良い研修であればある程度の効果はあるでしょうけど、全員を行かせるにはかなりお金もかかりますし、研修から時間が経つと忘れてしまい、結局自分の職場の問題には適用できない可能性もあります。

そこで私がお勧めすることが多いのが、「その職場の実際の課題をテーマにした改善活動」です。ちなみにこれら「改善活動」は、「研修」の要素もあり、「実践」の要素もあり、研修と実践を兼ねているとも言えます。いわば「一石二鳥」です♪。

改善活動のテーマや進め方は、このメルマガでも色々紹介してきました。例えばテーマとして「5S」、「ヒヤリハット報告」、「ムダ取り」、「商品開発」などがあります。研修的に行う場合は、「ブレインストーミング」「KJ法」といった方法があります。

ここで、「工賃向上」の立場から、テーマの例を挙げておきます。

- ・当事業所の製品〇〇のデザインを少しでも良くするポイントを、5つ以上考えて。
- ・当事業所のサービスを地域の人にもっと知ってもらう方法を、できるだけたくさん挙げて。
- ・当事業所のホームページと、ライバルの〇〇のホームページを比較して、商品・サービスのPRという点でそれぞれ良い点と悪い点を7つ以上挙げて。

もちろん、このように投げかけても、はじめはなかなかアイデアが出てこないでしょう。そんなときは、管理者や司会者などが、失笑を買うようなレベルの低い案を出してみると、他の人も乗ってくると言われます(^▽^)。