

私たちの道

—— MC WAY を感じる ——

目の前の課題と問題の本質

A 社の事例

長くお付き合いのあるお客様の子会社（紙加工業）

依頼内容・背景

- ・人事労務まわりが整備されていないため、改革を行い社員のモチベーションや生産性向上を目指したい
- ・今いる社員にも説明のできる公平で客観的な人事評価制度、給与制度にしたい
- ・以前は、強力な創業者が評価や給与を感覚で決めていた
- ・今の給与水準では人も採用できない
- ・業績も思わしくなく、全社的に改革していきたい。業務のシステム化等含め、4つのプロジェクトを進めている（人事労務はそのうちのひとつ）

インタビューでわかったこと

- ・経営陣の対立による求心力の低下
- ・部門間の不信不通による生産性の低下
- ・社員のモチベーション低下、処遇への不満

できることは何か

- A) 依頼された部分（人事労務）について、提案整備するのが私たちの仕事？
B) それ（人事労務）だけで解決できるのか？自分が経営者だったらどうするか？
この状況で人事制度や給与制度を変更しても、制度の形骸化、更なる反発や対立を生むのでは？
→部内にも相談、報告会の同席をお願い
報告書にも「まずは全社ビジョンの明文化と経営陣の意思統一、相互理解が必要」と明記

A→部分最適・短期的視点 B→全体最適・中長期的視点

学んだこと

- ・目の前の課題から問題の背景、原因、本質まで考える姿勢（経営全体への目線、自分なりの仮説を立てること）
- ・お客さまのために言いづらいことでも伝える姿勢
- ・ひとり（自部門のみ）で対応せず MC の総合力を活かす、遠慮なく相談する
- ・正解はない。自分がいつも正しい・間違っているとは限らない。自分なりの考え、仮説を持ったうえで、周りの意見を聞き、皆さんと一緒に最善策を考え実行できるようになりたい