

私たちの道

—— MC WAY を感じる ——

～ 自責と他責 ～

1. 支援事例から

【A社】

1年半前から人事制度改定のプロジェクトがスタート。2021年4月の新制度に向けて検討を行ってきたが、実施時期を1年延期することとなる。

【B社】

検討期間が6か月というタイトな人事制度のプロジェクト。制度設計は約4か月で完了し、社員説明も無事に完了。翌月から新制度実施。

→規模や業種は異なるものの、プロジェクトの実施内容や進め方は大きく変わらない中で、なぜ結果が大きく違ったのか。

【A社プロジェクト責任者（取締役）】

- ・MTGで決定した事項が、次の回では変更していることも多くスタックすることが頻発。
検討依頼事項について、社内に関係者に擦り合わせや情報共有している様子も見られず、経営会議での報告を提案しても「内容を説明しても他の役員陣は理解できないので、最終結果だけ伝えればよい。」と後向きの発言。
- ・まだ、十分に時間がある状況でも「ウチの社員は新しいことが浸透するのに時間がかかるので」と導入を先送りする発言が目立つようになる。

【B社プロジェクト責任者（取締役）】

- ・各MTGでの検討・提案事項に対して、次回のMTGまでに必ず社内の検討状況を共有。
関係各所にも適宜コミュニケーションを取ることで意思決定がスムーズに進んだ。
- ・「ここまで提案・作業してくれたのでここから先は我々が考えること」という発言がたびたびあり、今回の人事制度改定を自分事として捉えていた。

2. 自責と他責

- ・自分自身がA社に対して「他責」になっていなかったか
→導入が遅れることのデメリットを十分に説明できていたか
→「新しいこと」を浸透させるためにもっと良い提案やサポートを怠っていたのでは
→「他責」の根本的な原因についてしっかりと聴き出せていないのでは
- ・相手を「他責」と感じていること自体が「他責」であると認識しなければ、お客さまの望まれる真のご支援にはならないことを痛感。