

# 私たちの道 MCWAYを感じる

## ～クライアントへの関わり方～

### 1. 残業削減案件への関与

- ・2020年7月より、CM制作会社のIPOにむけた労務管理体制への関与を開始。
- ・約1年かけて体制ルールを整え実行できている状態までもってきたが最後の関門がプロデューサー職等の長時間労働。なんとかして欲しいと研修の依頼を受ける。

### 2. 大失敗の研修

- ・2021年10月、多忙なプロデューサーを一同に集め、約2時間の研修を実施
- ・「厳しめに」というオーダーと、審査までの時間の無さの焦りから、「考える気のない者、決まったことを実行する気のないものは去って下さい」という一声から始め、終始口調のきつい言葉を投げかける研修を実施。
- ・研修の最後に受講者からもらった言葉  
最後に言い過ぎたことを詫びたとき「なんで謝るんだ(怒)」と怒りの声。  
→正しいことだから堂々としろ!か謝るくらいならするな!なのか?? 受講者の言葉以上に表情が忘れられない経験となった。
- ・言葉も会場の雰囲気からも後味の悪い研修となり終了した。

### 3. 残業削減の効果

- ・2022年3月時点。結果的に残業が大きく削減し、審査までの道のりができた。しかし、削減の理由を聞くと、一同に集め、わざわざ場所を借り、社長が最初に気持ちを伝えたことで「会社の本気」を感じ、マネジメントを強化したとのこと。
- ・この案件を通じて、コンサルはあくまで外部のものにすぎない。月に4~5時間程度しか関与しないコンサルが会社を変えられると思うことはおごりでは?と感じる。
- ・外部のものがワーワー騒いだところで心には届かない。
- ・コンサルを通じた担当クライアントの自立自責化支援(課題解決のある場であると同時に、育成の場)。この両立を目指して頑張っていきたい。