

あとかきのあとかき ~著者から人事担当者へのメッセージ

『なぜ残業を減らしたのに、会社が儲かるのか？ 会社と社員を継続的に成長させる「労働時間マネジメント」のすすめ』



労働時間MBOコンサルタント協会
代表 萩原 京二



2018年9月刊
発行：クロスメディア・パブリッシング
販売：1,598円

主な内容

- 「働き方改革」で大きく変わる労働時間管理
- 労働時間管理に関する“よくある勘違い”
- 労働時間を改善するための“3つのステージ”
- 労働時間MBO制度で社員と会社を成長させる方法
- 労働時間MBO制度を導入する9つのステップ
- 助成金と認証制度を活用して労働時間を改善する

MBOを労働時間管理に応用

本書は、経営管理の手法として知られている「目標管理制度」を、労働時間管理に応用した「労働時間MBO制度」について解説したものです。

働き方改革を推進するために「労働時間の改善」に取り組んでいる企業は多いと思いますが、そのほとんどが変形労働時間制やノー残業デー、残業の申請制などの導入（あるいはルールの見直し）といった表層的な対策で終わってしまっているようです。

しかし、労働時間の改善（生産性の向上）を抜本的に行うためには、組織としての「労働時間管理体制の構築」と、現場レベルでの「業務改善・社員の意識改革」に取り組まなければなりません。

この2つを同時に実現させる方法として、本書では「労働時間MBO制度」をご紹介します。また、読者特典として「労働時間計画・実績管理ツール（エクセル版）」をプレゼントしていますので、ぜひご活用ください。

ポイントは上司と部下の面談制度

「労働時間MBO制度」を導入して成果を出すポイントは、上司と部下の「面談制度」にあります。この面談では、「労働時間マネジメント評価」を実施します。

これは、日常の仕事への取り組み姿勢を「業務の効率化・生産性の向上」と「意識改革・風土改革」の2つの視点から評価するものです。本書では、「PMPGマトリクス」というテンプレートを使って、自社オリジナルの評価シートを作

成する方法をご紹介します。

ブラック企業だなんて言わせない!

働き方改革によって、これからの企業には自社の人事労務管理の状況をデータで把握し、それを社内外に公表することが求められています。これは国の労働施策の方向性であり、人事労務管理の大きなトレンドでもあります。

つまり、これからの企業には、人事労務管理に関する「オープンブック・マネジメント」が必要になるということです。決算書を社員に公開している企業はありますが、人事労務管理のデータまで公開している企業はまだ少数派です。しかし、自社の労働時間や有給休暇に関するデータを公開することは、社員のエンゲージメント（会社への「思い入れ」や「愛着心」）を高めることにもつながり、人材の確保・定着にも有効な施策となります。

「労働時間を公開できない企業はブラック企業だ!」という認識が社会に広まる日も近いと思いますので、本書をお読みいただき、ぜひ御社の労働時間改善に役立ててください。