上司の「人事労務管理力」とは何か
－ ダメ上司と言われないための人事労務管理の知識（部下育成とＰＤＣＡ）－

デライトコンサルティング株式会社　　代表取締役　近藤 圭伸 氏

今号は「部下育成とＰＤＣＡ」に関する知識です。おなじみのＰ（計画）→Ｄ（実行）→Ｃ（チェック・評価）→Ａ（対策）ですが、仕事の成果をあげるのにも部下を育成するのにも、こんなにシンプルで成果のでる公式はありません。以下、部下育成とＰＤＣＡの関連についてご紹介いたします。

●ＰＤＣＡのサイクルを回すだけで部下は自ら成長する

組織で働く人であれば、ＰＤＣＡを知らない人はいないと思います。しかし、実際にはＰＤＣＡを意識して自らの仕事をしたり、部下に仕事をさせている上司はあまりいないように思います。これは大変もったいないことです。こんなにもシンプルな公式が回せないはずがないからです。

【ＰＤＣＡサイクル】
Plan：会社方針を受けて、課題及び目標を設定し、これを具体的な実行計画に落とし込む
Do：実行計画にもとづき、業務を実行する
Check：途中で成果や実行度合の測定・評価・検証する
Action：評価・検証の結果を分析し、必要に応じて対策（処置・改善）を行う

ところで、**ＰＤＣＡを回すときに一番大切なのは、まずＰ（計画）を達成するための目的を、上司と部下で十分に共有する**ことです。ＰＤＣＡはあくまで手段であり目的ではありません。部下は目的がはっきりすればＰＤＣＡを回すことが楽しくなったり、やりがいを見出します。

私は経営者から「うちの会社はＰＤができるのだが、ＣＡが全くできていない」ということをよく聞かされます。つまりやりっぱなしということです。それでも何とか利益が出て給料を払えるものですから、多くの企業はＣＡを真剣に取り組もうとしません。

儲かっている会社、社員が成長している会社は、やはりＣＡを丹念に行っています。ＣＡをするから儲かり、儲かるからますますＣＡをする余裕がでてきます。

ＣＡができない本当の理由は、Ｐ（計画）の立て方と具体化ができていないからです。Ｐに時間をかけ具体化されていれば、自ずとＣＡはできてしまいます。Ｐが具体化していないために評価ができず、処置・改善にいたりません。

したがって、**上司は部下と計画づくりに時間をかけＰに具体性を持たせる**ことが必要になります。上司が部下のＰＤＣＡを回す支援すれば、部下は自ら成長のスパイラルを作り出すものです。

部下の育成は上司のもっとも重要な仕事ではありますが、自分が育ててやろうと手取り足取り指導するのではなく、部下ひとり一人の個性に応じて部下が育つ仕事環境をつくり、目的を共有してＰＤＣＡを回す支援をすることが、部下の自律した成長にもっとも効果があると考えます。

次回は「上司の観察力」についてお伝えします。

デライトコンサルティング株式会社　　代表取締役　近藤 圭伸

1989年 株式会社デンソーに入社。その後、監査法人トーマツのコンサルティング部門で、人事・賃金コンサルタントとして、さまざまな業種・規模にわたる企業のコンサルティングを経験。
平成11年に独立し、デライトコンサルティング㈱を設立。現在、管理職・職場リーダーの人事労務管理力開発に力を注ぐ。中小企業診断士、社会保険労務士、産業カウンセラー。

著書：『わかりやすい会社規程作成の手引き』（新日本法規出版）　『上司の「人事労務管理力」』（中央経済社）
『管理職・職場リーダーのための人事・労務Q&A』（中央経済社）

Delight Consulting

人事賃金制度の構築・運用支援、人事労務相談の顧問業務を数多く実施しています。また、管理職・職場リーダーの人事労務管理力研修など、上司と部下の信頼関係づくりや組織力向上のための研修を行っています。　www.delight-c.com