第 49 回ドラッカー「マネジメント」研究会　発表＜01＞

「働き方改革とドラッカー」

２０１６年５月１０日　@渋谷勤労福祉会館　by 井手聡太郎

◆働き方改革とは、

人口オーナス期を迎えた我が国で、企業や組織がその環境変化を乗り切るために必要なルールの変更

※人口オーナス期とは：人口構成の変化がその国の経済の重荷になる状態

※環境の変化とは：少子高齢化や核家族化・晩婚化、社会ニーズや労働者の意識の変化など

◆なぜ働き方改革なのか

ハーバード大学の David E. Bloom 教授の考察にある通り、人口オーナス期には生産性の向上が不可欠

○産業構造の変化　：肉体労働から知識労働へ　→　男性中心から男女協働へ

○生活環境の変化　：専業主婦から共働きへ　→　長時間労働から定時退社へ

○マーケットの成熟：均一大量生産から個別少量生産へ　→　均一な人材から多種多様な価値観へ

「いまや経済の中心的な課題は、高年者を扶養する上で必要な社会全体としての生産性の向上である。」

（ドラッカー1976 刊、上田惇生訳『見えざる革命』ダイヤモンド社、1996 年、p243）

◆働き方改革コンサルの概要

業績を犠牲にする事なく業務の所要時間を短縮していく絶え間ない努力

○事前準備：改革の背景や目的について共通認識を醸成する事であり、事務局のサポートや経営層からの情報発信、社員研修（管理職、ファシリテーター、一般）などがある

○改革本体：選抜チームに目標を設定させ、日常業務に時間と成果の管理を組み込む

◆具体的取組

１．日次：毎朝の始業時の業務計画の共有から始まり、終業時の所要時間の記録で終わる

２．週次：成果と時間に関する目標管理とＰＤＣＡ

３．月次：コンサルが陪席し助言および提言を行い、日常業務や週次ミーティングに反映

４．半期：経営トップへの活動内容と評価の報告、組織目標の修正

◆＜検証！働き方改革とドラッカー＞

例１．時間管理

「時間を記録し、管理し、まとめるという三つの段階が、成果を上げるための時間管理の基本となる」

（上田惇生訳『プロフェッショナルの条件』ダイヤモンド社、2000 年、p119）

例２．ダイバーシティー（社外との交流）

「今や会社は、社員を会社人間にしておくことが、本人のためにも会社のためにも危険であり、…」

（ドラッカー1954 刊、上田惇生訳『現代の経営（下）』ダイヤモンド社、2006 年、p73）

例３．コンサル全般

目標の設定段階から当学会の藤島理事と森岡理事が体系化を進めている<u>ＭＳＣを活用する</u>ことで、業務全般に亘る領域での目標を設定できより広範なコンサルが実現可能

＜結論＞

ドラッカーの提言や指摘は、これまでのコンサルの中で思ってきたことと合致。更に研究を続けたい。

- *「あらゆる組織にとって、働き手の心身の健康と幸福に気を配ることが格段に重要になっている。（中略）これからは、企業の成功どころか生き残りさえ、彼ら知識労働者の仕事ぶりに依存する。」*

（上田惇生訳『ネクスト・ソサイエティ』ダイヤモンド社、2002 年、p178）

- *「あらゆる組織が『人が宝』と言う。ところが、それを行動で示している組織はほとんどない。」*

（上田惇生編訳『プロフェッショナルの条件』ダイヤモンド社、2000 年、p41）

以上