

# 「働き方改革とマネジメント」

第 68 回ドラッカーマネジメント研究会

2019 年 7 月 17 日

新原達也

## 1. はじめに

私は、情報システム会社に勤務しており、ロジスティクス分野でのソリューションチームを率いています。中堅・若手メンバーが多く、今回「働き方改革とマネジメント」をテーマに、これまでの経験やドラッカーの考え方を踏まえて、以下の4つの軸（リソースマネジメント、タスクマネジメント、リーダーシップ、リスクマネジメント）から「生産性の向上」について、記述したいと思います。

## 2. 4つ軸足によるマネジメント

生産性（↑）＝仕事の成果（↑）÷投入資源（人・モノ・金・時間）（↓）

### (1) リソースマネジメント（適材適所）

- ・メンバーとのコミュニケーション
- ・メンバー特性とチーム状況の把握（面談、ミーティング等）
- ・メンバー育成（コーチング、強みのフィードバック、勉強会等）

⇒「成果をあげるには、人の強みをいかさなければならない。弱みからは何も生まれない」

（経営者の条件\_第4章\_人の強みを生かす P102 より）

### (2) タスクマネジメント

- ・時間を記録して、15分単位で時間を見積る

⇒「時間を記録する、整理する、まとめるの三段階にわたるプロセスが成果をあげるための時間管理の基本となる」（経営者の条件\_第2章\_汝の時間を知れ P46 より）

- ・PDCAのC（振り返り）に注力する

（現状把握/問題発見/要因分析⇒施策立案と実行⇒振り返り⇒施策立案と実行（改善））

- ・緊急度/重要度マトリックスやE C R Sを活用し、重要でない仕事を「減らす」

### (3) リーダーシップ

- ・仕事の目的（なぜ働くのか、貢献）、目標、個人テーマの設定

⇒「効果的なリーダーシップの基礎とは、組織の使命を考え抜き、それを目に見える形で明確に定義し、確立することである。リーダーとは、目標を定め、優先順位を決め、基準を定め、それを維持する者である」（仕事の哲学 P137 より）

- ・メンバーの背中を押してあげる

- ・メンバーへの自己開示（自らの弱みを開示）

### (4) リスクマネジメント

- ・属人化させない仕事の仕方（標準化、複数担当者制等）

## 3. 結論

- 自分自身を含めてチームの時間の使い方を可視化し、マネジメントに軸足を置いた時間の使い方を実現する。
- 素直にチームメンバーに助けを求め、メンバーを信じて仕事を任せる。  
メンバーに関心を持ち、対話して、人間関係の質を向上させる。
- メンバーとともに、生産性を上げる施策を考えて、実行する。

以上