

管理者に望むこと

～ダイバシティ環境を推進するために～

佐々木常夫

I タイムマネジメント(生産性向上)はすべての基本

1. 仕事の進め方の基本 (良い習慣は才能を超える)

1. 計画主義と重点主義——仕事の計画策定と重要度を評価する すぐ走り出しはいけない
2. 効率主義 ——最短コースを選ぶこと 通常の仕事は拙速を尊ぶ
3. フォローアップの徹底 —— 自らの業務遂行の冷静な評価を行い次のレベルアップにつなげる
4. 結果主義 —— 仕事はそのプロセスでの努力も理解するが、その結果で評価される
5. シンプル主義 —— 事務処理、管理、制度、資料、会話はシンプルを持って秀とする
6. 整理整頓主義 —— 仕事の迅速性に繋がる
7. 常に上位者の視点 —— 自分より上の立場での発想は仕事の幅と内容を高度化する
8. 自己主張の明確化 —— しかし他人の意見を良く聴くこと
9. 自己研鑽 —— 向上心は仕事を面白くする
10. 自己中心主義 —— 自分を大切にすることは人を大切にすること

2. 偏見を含めてのアドバイス

1. 3年で物事がみえてくる 30才で立つ 35才で勝負は決まり
2. 礼儀正しさにまさる攻撃力はない
3. 朝出勤のとき走る者 遅刻する者は数歩の遅れをとる 日々10分の差、30分の差
4. 沈黙は金にあらず 正確な言葉、表現に気を配ること
5. 読書の価値は本の数ではない 多読家に仕事のできる人は少ない 本は選べ
6. 名刺の持ち方、出し方、保管の仕方は、他人に対する思いやり、関心の程度を表わす
7. 1つの外国語マスターは最低の条件
8. 酒の飲み方はその人の品性を表わす 酒の上での失敗は高くつく
9. メモをとるとよく覚え 覚えると使う 使うと身につく
10. 東しは最終の職場ではない
11. 男にとって女性への考え方、対応は、人生や他人に対する考え方の程度を表す
12. 子供は親の鏡、親は子の鏡——子供の教育に関心を持ち、家庭、学校、社会に責任をもつこと
13. 出世はその人の人間性、能力、努力の1つのバロメータ
14. 友だちは大事にしよう 友情は手入れが必要
15. 人生に必要なのは勇気と希望と Some Money 身分相応の金遣い

Ⅱ ワーク・ライフ・バランスを実現する仕事術

- ・ タイムマネジメントとは最も大事なことは何かを正しくつかむこと
 - ・ タイムマネジメントは時間の管理ではなく仕事の管理
1. 計画先行・戦略的仕事術
 - ・ 戦略的計画立案は仕事を半減させる
 - ・ 仕事は発生したときに品質基準を決める 過剰品質の排除
 - ・ デッドライン(締め切り)を決めて追い込む
 - ・ 時間予算の把握 (確実に使えるのは3割)
 - ・ 部下力の強化 (上司の注文を聞く 上司の強みを活かす 上手なコミュニケーション)
 2. 時間節約・効率的仕事術
 - ・ プアなイノベーションより優れたイミテーション
 - ・ 仕事は発生したその場で片付ける
 - ・ ビジネスは予測のゲーム 常に予測しフォローアップ
 - ・ 口頭より文書が時間節約
 - ・ 長時間労働は「プロ意識」「想像力」「羞恥心」の欠如
 - ・ eメールは正確、簡潔に ときにメールより電話
 - ・ 人は決め付けろ そして修正しろ
 3. 時間増大・広角的仕事術
 - ・ パレートの法則 (2割は8割) 仕事を捨てる やらないで済ます 他の選択肢の提案
 - ・ 出ない 会わない 読まない 本当に人に会わなくてはならないか
 - ・ 上司との付き合い方は最重要課題
 - ・ 2段上の上司との上手な付き合い方
 - ・ 会議は最小限に ミーティングは頻繁に
 - ・ 時間設定の工夫
 - ・ 隙間時間の活用

Ⅲ 自分と人を活かすリーダーのマネジメント

1. 自分なりの考え方を確立させる 主体性を持つ 働き方とは生き方のこと
2. 目的を明確に 自分のミッションは
3. 優先順位を決める 何が重要なことか
4. 仕事の効率化の両輪は コミュニケーションと信頼関係
5. その人に合わせた対応を 人の強みを引き出す
6. 多くを語るな 多くを聴け
7. 時間的(精神的)余裕を持つ
8. 自分流のリーダーのあり方を 自然体で

Ⅳ 経営戦略としてのダイバーシティ

ダイバーシティ&インクルージョンを武器に意識改革とイノベーション

1. 企業経営にダイバーシティが求められる背景
 - A 環境面
 - ・ グローバル化への対応 多様な文化 ・マーケットへの対応 女性目線での開発・営業
 - B 経営面
 - 多様な個性や能力を認めることでその人の良さや強さを引き出す
 - 組織を構成するすべての人の力を最大限アウトプットさせ組織強化を図る
 - 女性も、新入社員も、中途社員も、非正規社員も、外国人も、障がい者も
 - 通常の男性社員とは違った発想するダイバーシティ効果を組織運営に取り込む
2. ダイバーシティによるイノベーションの実現
 - 経営改革 技術開発 ビジネスモデル サプライチェーン サービス提供方法 課金方法など
3. ダイバーシティの前提
 - 個人としての自分のブランドを確立すること 自分の得意技を磨いておく
 - 個の強化とそれを活かす組織作り

(補) なぜ女性(マイノリティ)は活躍できないのか

日本の女性活躍度は先進国中最下位

ジェンダーギャップ(男女平等)指数 101位/145カ国

- ・ 人類の長い男性優位・男性中心の歴史
- ・ アンコンシャス・バイアス(無意識の偏見) 仕事上、男性を優位に扱う傾向
- ・ 管理職の愚かなハードな働き方が女性の昇格意欲をひるませる
- ・ 女性には内なる壁がある

日本企業のモノカルチャーの風土

(付1) 実践・7つの習慣 (スティーブン・コヴィー)

1. 「主体的である」 自己責任 当事者意識 自分の人生を引き受ける
2. 「終わりを思い描くことから始める」 目標を持つ
3. 「最優先事項を優先する」 いま何が大事か
4. 「WIN-WINを考える」 自利他利円満
5. 「まず理解に徹し、そして理解される」 話す前に聴く インサイドアウト
6. 「シナジーを創り出す」 相乗効果を生み出す
7. 「刃を磨く」 自分を磨く習慣

(付2) 嫌われる勇気 (アルフレッド・アドラー)

- ・ 人は変われる だれでもが幸せになれる
- ・ すべての悩みは「対人関係」
人生は他者との競争ではない 我々は同じではないが対等
人間関係をタテではなくヨコでとらえる
- ・ 相手を尊重しリスペクトする
帝京大学ラグビー部はなぜ9連覇できたか?
ラグビーをする目的は自立と成長とチームへの貢献