



ワーク・ライフ・バランスを実現する仕事術とは？

大分県では、ワーク・ライフ・バランスの取組を広く一般に周知するため、ワーク・ライフ・バランスセミナーを開催しています。平成24年度には、株式会社 東レ経営研究所 特別顧問の佐々木 常夫 氏を講師にお招きしたところ、270名を超える皆様のご参加をいただきました。講演の一部を抜粋し、佐々木先生の「ワーク・ライフ・バランスを実現する仕事術」の中から2つをご紹介します。

ワーク・ライフ・バランスというのは個人も**会社も共に成長する経営戦略**です。その人がもし、これまで8時9時まで遅くて仕事をやってきたとしたら、定時に帰ってもそれと同じかそれ以上の結果を出さなきゃいけない。ワーク・ライフ・バランスという**仕事の改革**があって初めて達成できる。つまり**タイムマネジメント**をきちんとやらなきゃいけないということです。

タイムマネジメントとは、**最も大事な事が何かを正しく優先**ことです。会社の仕事というのはピンからキリまで雑用がたくさん、それを拙速にやって肝心の仕事を完璧にやることです。タイムマネジメントは時間の管理ではなく、仕事の**整理**なのです。

1. 計画先行・戦略の仕事術

私は戦略的計画立案が仕事を半減させると思っています。同じ仕事をやらせても2週間かかる人と1週間で済ます人がいます。それは能力の差ではありません。その人がその仕事をどう考えているか、価値観というか、取組の差です。私が部長になった時に最初にやった仕事は部下13人が過去に1年間でどんな仕事にどれだけ日数をかけたかを把握することだった。1ヵ月単位でその仕事に大体何時間かけたか書いて、抱えている仕事の重要度ランキングをつけなさい。一番重要な仕事から5、4、3、2、1。左に人の名前をずらっと書いて右側に12ヶ月分を書き出させました。A君は、私から見たら重要度ランキング2か3の仕事は3週間もかけてやっていた。「君、こんなのは5日の仕事だろ」。彼は反論します。「課長、これは重要度ラ

ンキング4ですよ」「何言っているんだ、君が挙げた仕事は全部4からじゃないか。会社の仕事で4、5ってあんまりないの。これは2なの、3なの」。社員は自分がすごく大事な仕事をやっていると思っているのですね。上の人がまたそれを拒否しない、モチベーションが上がりますからね。A君が納得したから、3週間かけた仕事の日数を5日間に決めます。同じようにして、全ての仕事にかけるべき日数をかけて、全員分出し上げました。この仕事を何日間やるか決めて、そのとおりやれば実績の4割(の時間で済んだ)。会社の仕事はそうはいかない。そうすると大体5割ですよ。私の課は1人平均月に60教時間残業していた。君たちは残業やるところが毎日4時半に帰れたんだ。これからは業務計画書を出さなきゃ。この仕事は重要度ランキングいくらだから何日間やりますというその計画書を私は承認するか修正して返します。「君、この仕事はやらなくてもいいって言った仕事が2割くらいあったのにはびっくりしましたね。私は部下に仕事を発注し、部下は私から仕事を受注します。君の管理職は何をやっていたかという。「君、これやっといてくれ」。これであしまい、やり方もかける日数も全て部下任せ。で、自分は何をやっているか、プレイングマネージャー。部下と一緒にやってしまっているのです。**整理**って**いうのはその組織を構成する全体の輪を最大限に持っているというミッション**を持っているのです。部下の監督と成長のための時間が必要なのです。

それから、**仕事が発生した段階でその品質基準を決めておかなきゃいけない**。重要な仕事は

必ず中間段階でチェックしておかなきゃいけないのです。全部終わってから、「これは俺が頼んだ仕事じゃないって言ったって、見も蓋もないですから。そして、終わったら出来栄を評価する。これを私がやり始めて私の課がどうなったか、残業が1桁になりました。1人平均60時間の残業カットです。

2. 時間節約・効率的仕事術

私は30代前半に潰れかけた会社の再建の仕事にいったのです。3年半経って赤字になって、東レの企画の部署に戻った。そして、最初にやった仕事、それは書類の整理。私の部署に先輩が作った30分ぐらいのいろいろな資料、経営会議とか開発会議とか、何とか事業の分析とかたくさん書類があった。私は企画の仕事ですから、資料を作るのが仕事みたいなところがありますから、作業前に並べて書類に入って朝から晩まで全ての書類を読みました。1ヵ

月後、書類を半分捨てました。残すべき書類はカテゴリー別に重要度のランキングをつけてファイルタイプに作り直しました。そして机に戻った。仕事が来ます。会社の仕事は同じことの繰り返し。誰かがどこかで似たようなことをやっています。仕事を言われたら、それだったらあのファイルとあのファイルとあのファイル。3つ取り出してそこに書いてある考え方、フォーマット、これをいただきます。最新のデータに置きなおして自分のアイデアをのっけます。一番優れた作品が残っているのです。それを使うのですから仕事が速くて出来がいいに決まっています。だから私は部下に、「そんなしょうもない図なんて使わないで先輩の優れた作品を盗みなさい」。**アブナイノベーションより優れたイノベーション**。この優れたイノベーションを繰返すことによって優れたイノベーションが出てくるということです。

【佐々木 常夫氏 プロフィール】

1944年、秋田市生まれ。6歳で父を亡くし4人兄弟の次男として母の手ひもとつて育つ。1969年、東大経済学部卒。東レ入社。自閉症の長男に継ぎ年子の次男、年子の長女が誕生。しばしば問題を起こす自閉症の長男の世話。加えて肝臓病を患った妻がうつ病にも罹り20年の間に43回もの入院、3回の自殺未遂を起こす。まだ子どもが小さいときは、朝5時半に起き、3人の子どもの朝食と弁当を作り、夕方は会社を6時に出なくてはならない日々。育児、介護に追いかけられる状況の中でも仕事への情熱を捨てず、大阪、東京と6度の転勤をしながら、婦人会社の再建やさまざまな事業改革に全力で取り組む。2001年、同社のトップで取締役就任。2003年東レ経営研究所社長に、数々の企業や事業の再構築を成し遂げ、東レ3代目の社長に任じた経験から独特の経営観を持ち、現在、経営者育成プログラムなどの講師を務める。その平生を包み隠さず綴った著書「ビッツツリー——私は仕事も家業も決してあきらめない」が反響を呼び、さまざまなメディアに取り上げられる。

取得しました！
育児休業

変えていく、 変わっていきける若い世代

平成24年12月21日、県のモデル企業に所属する育児休業を取得した男性従業員とその経営者が、大分県ワーク・ライフ・バランス推進会議のメンバーと意見交換会を行いました。育児休業を通じて、5人の男性がどのような体験をし、どのような思いを実感したのか、まとめてみました。



● 大分みらい信用金庫 友永 賢二さん(5日間)

男性の育休の事例がなかったため、金庫を休むことに戸惑いがありました。実際に子どもと妻と過ごすことで、親になる自覚、夫婦の協力や子育てについて考える時間を持つことができました。企業が継続していくには人材育成が必要であり、子育ては人材育成に通じる部分があるのではないかと思います。子育てで得た経験を活かし、企業に貢献できるよう努めていきたいと考えています。



● 医療法人明徳会 佐藤第一病院 小洞 英嗣さん(7日間)

育休を取得することによって、普段接する時間が短いため見ることができなかった子どもの笑顔などさまざまな表情を見ることができました。また、妻の悩みと一緒に解決できる時間を持つことができ、貴重な時間を過ごせたと思います。1日を通じて子どもと過ごしたことで、今では妻の話から子どもの成長を実感できるようになりました。



● ジェイリース株式会社 坂田 友和さん(5日間)

第2子だったので育児は何とかなると思っていましたが、はじめは妻でないと泣き止まず、子どもが自分になついていないということが分かりました。長い時間を共に過ごしていくと、子どもが笑いかけてくれるようになり、心が癒い合ったように感じました。今後、会社の中で男性の育休が取得できるよう推進していきたいと思っています。



● 株式会社TR1大分AE 北崎 泰紀さん(5日間)

育休中、子どもの新しい表情を見て、より一層子どもに対する愛情を深めることができました。妻の再就職活動に対するフォローもすることができました。また、家事をしたことでその大変さがわかり、妻への感謝の気持ちも大きくなりました。今後は男性が育休を取得しやすい環境を整備するなどその推進に協力していきたいと思っています。



● 社会福祉法人みのり村 藤原 正教さん(6日間)

以前は子どもと関わる時間が少なく、再職の家に居ることが多かったため、父親になったという実感をはっきりと持てずしていました。育休を取得し、1日の生活を過ごしてふれあうことで、子どもも自分も親子としての実感が生まれてきたと感じています。また、育児に協力することによって、妻の負担を軽減することができたと思います。

一人ひとりの働き方を見直すと、社会が変わる



「いきいき働く社員」と
「ワーク・ライフ・バランスな企業」が
未来に笑顔を送ることができます！

～ Work・Life・Balance な企業を応援します～
大分県