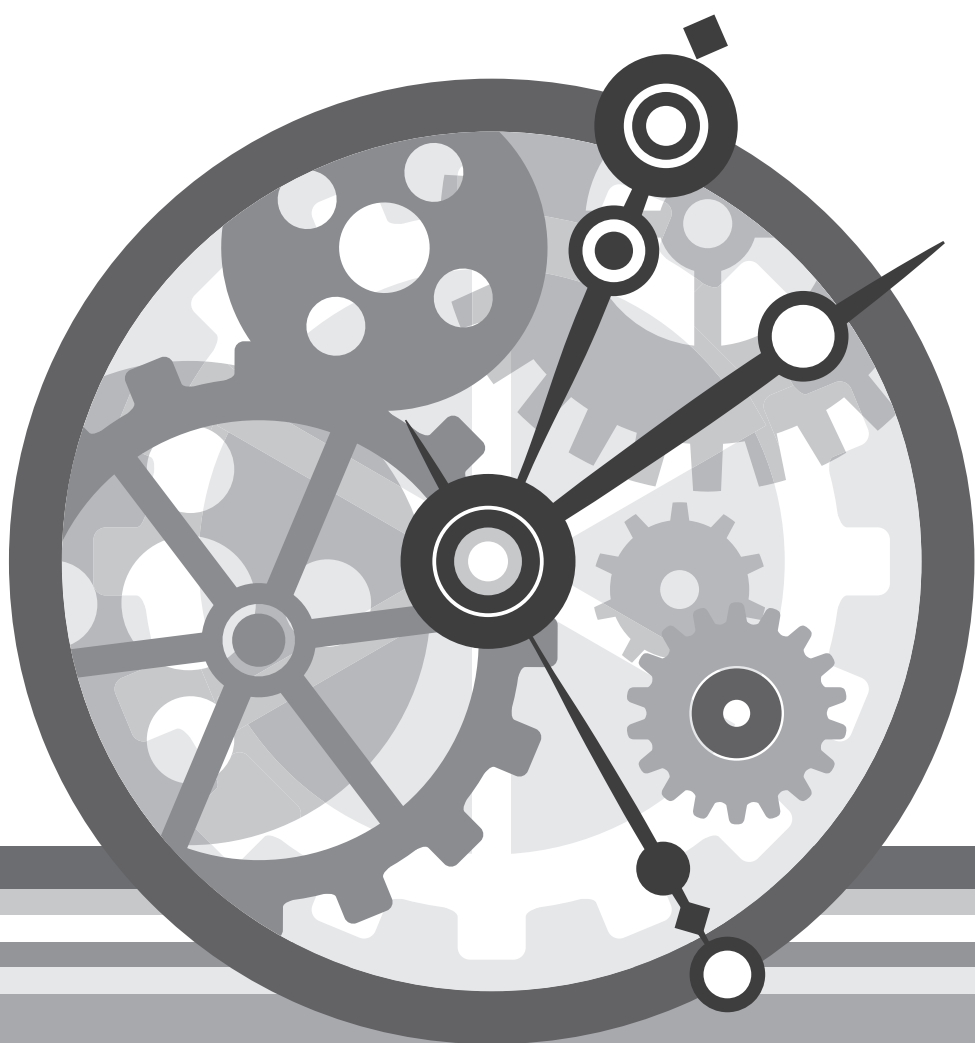


〔仕事の便利術〕

上手な 仕事のすすめ方



～はじめに～

仕事は“段取り八分”といわれます。よい段取り，すなわち準備や計画ができていれば，その仕事の八割方は終了しているという意味で使われます。「段取りがよくない」は仕事の準備や計画に見落としや不足があり，スムーズに仕事が運ばないことです。

段取りが悪いとその担当者はほかの人たちに迷惑をかけることもあります。会社での評判も下がります。そのために，どのような事態が発生しても対応できるように，必要な情報やモノを用意します。「準備が完璧だ」「段取り上手」「任せて安心」などと称賛の言葉をもらうことができます。しかし，段取りをする段階では不用になる準備物に多くの時間をかけているかもしれません。そのために，仕事仲間に余計な負担をかけているかもしれません。

余計な時間や手間をかけることが「段取り上手」なののでしょうか。結果や目標達成のために，予想外の時間や手間がかかってもよいのでしょうか。仕事の結果や目標達成を優先するために，仕事以外の大事なことを犠牲にする働き方は仕事を上手にすすめているとはいえません。

仕事のすすめ方が上手な人は，短い時間で的確に仕事をこなし，自分の時間を楽しむことを知っている人です。仕事だけでなく，自分が楽しむ時間の段取りも上手な人です。余裕があり，じっくり考えることもできます。なぜ，仕事のすすめ方が上手な人には余裕があるのでしょうか。それはムダなコトをしないからです。余計なモノを持たないからです。仕事もプライベートも含めて，自分には何が大事なことを理解し，的確な優先順位をつけることができるからです。

このテキストを参考にして，“何をすべきか”ばかりでなく，“何をしないか”も考えることで，あなた自身の“上手な仕事のすすめ方”を手に入れてください。

はじめに	3
------------	---

第Ⅰ部 リーダーの仕事の上手なすすめ方

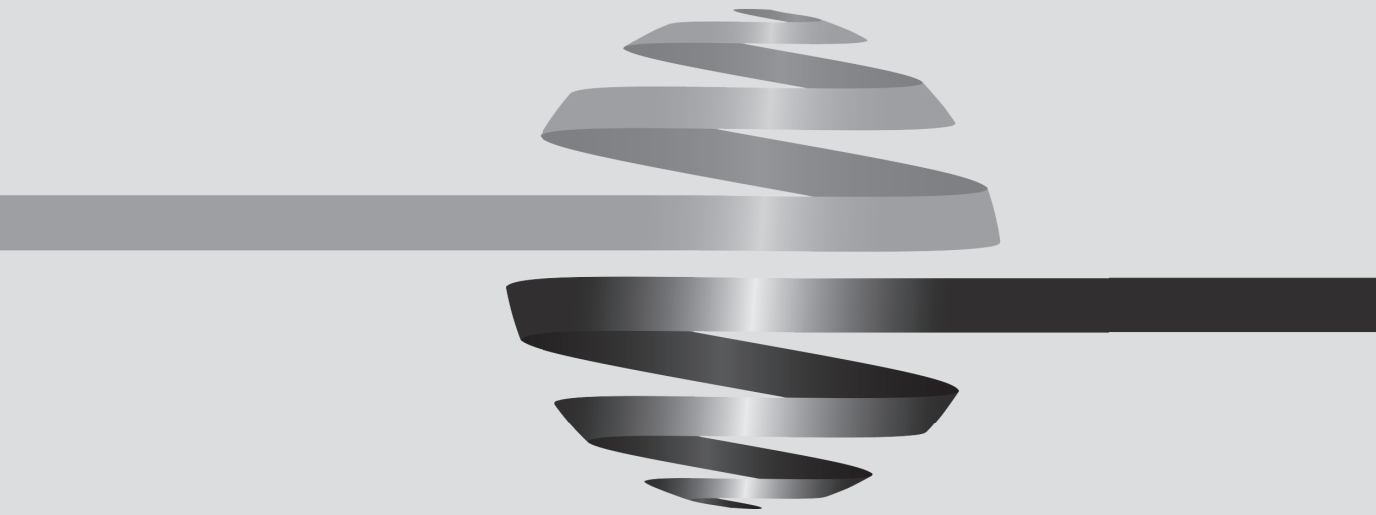
第1章 リーダーには捨てる勇気が必要	6
1. コロナ禍前の考え方・働き方を捨てる	6
2. “こだわり” を捨てることから始めよう	8
3. “足し算” から “引き算” へ	10
4. マーケティング、経営戦略でも何を捨てるかが重要	14
5. “捨てるモノ・コト” と “残すモノ・コト” を見分ける基準	16
6. 捨てられない人はイノベーションを起こせない	20
7. 自分自身を捨てる勇気を持つ	22
第2章 リーダーの仕事のムダ取りの仕方	24
1. 片づけられないから仕事が遅れる、ミスが発生する	24
2. 日常業務を見渡せばいらぬモノ・コトはこんなにある	26
3. リーダーが最初に取り組む “断捨離”	28
4. リーダーの仕事の5S	34
5. 付帯業務を減らし、コア業務に集中する仕組みをつくる	36
6. 業務を妨げミスを誘発する要因を総点検	40
研究課題	42

第Ⅱ部 チームの仕事の上手なすすめ方

第3章 チームの仕事のムダ取りの仕方	44
1. 仕事の全体像を把握し、ムダ・ムリ・ムラを見極める	44
2. チームの5Sのすすめ方	48
3. 価値の低い業務の見直し方	52
4. プロセスマネジメントの手法でムダを取る	54
5. 時間のムダと節約を考える	58
6. 仕事のファクトとフェイク、インプットとアウトプット	60
第4章 よい仕事は風通しのよいチームから	62
1. コミュニケーションギャップを気にしすぎない	62
2. ツールとの付き合い方	64
3. ムダな業務やストレスを減らす戦略的な人付き合い	66
4. メンバーの仕事を整理し、協働を最適化する	70
5. 働き方のスリム化でワーク・ライフ・バランスを整える	72
6. チームのあるべき姿は変化するもの	76
研究課題	80

第 I 部

リーダーの仕事の上手なすすめ方



第 1 章

リーダーには捨てる勇気が必要

1

コロナ禍前の考え方・働き方を捨てる

◆加速する変化

2020年にはじまった感染症の拡大、すなわちコロナ禍は私たちの仕事のすすめ方や生活に大きな変化をもたらしました。経験したことがないパンデミックに対応するために、私たちは仕事のすすめ方や生活を手探りで変えていかざるをえませんでした。特に仕事については、コロナ禍で業績が悪化する業種もあれば、さほど影響を受けない業種もありました。しかし、どの業種もいままでの仕事のすすめ方を見直す必要に迫られたことに変わりはありません。

仕事のすすめ方を見直す必要

●図表 I・1 仕事のすすめ方などの変化

仕事の すすめ方の変化	<ul style="list-style-type: none">・テレビ会議、パソコン会議の普及・モニターに向かって1人で仕事をする・在宅勤務導入企業の増加によるオフィスの縮小（本社の大都市からの移転）・製造現場、建築現場の自動化などによる人員削減
仕事に対する 価値観の変化	<ul style="list-style-type: none">・ワーク・ライフ・バランス優先・仕事よりも自分の時間を大事にする若年層の増加・ダイバーシティの導入促進・働き方改革による残業等の削減促進（残業ゼロ社会）
社会から 期待される変化	<ul style="list-style-type: none">・D X（Digital Transformation）を前提としたビジネスモデル再構築・E S G（Environment Social Governance）：企業が長期的に成長するうえで重視すべき3つの要素（環境、社会、統治）への対応・S D G s（Sustainable Development Goals：持続可能な開発目標）への対応

図表 I・1

は最近の仕事のすすめ方や仕事に対する価値観、社会の変化をまとめたものです。これまで、テレビ会議、パソコン会議や在宅勤務などの導入

は一部の企業に限られていましたが、コロナ禍で一気に普及しました。

◆営業担当者はいなくなる？

コロナ禍以降、会議や打ち合わせではパソコンを使用したオンライン会議が一般的になってきました。採用活動もWebやSNSを活用し、オンラインでの面談が中心になりました。

特に大きく変化したのは**営業活動**です。かつては、営業は脚で稼ぐ、お客さまのところへ行って話を聞いてくるのが営業の仕事と教えられました。しかし、コロナ禍以降は、リモートでの営業活動や打ち合わせが多くなり、実際に会って商談をすることはほとんどなくなった、という人も多くなってきました。

営業活動

おそらく今後は担当している市場の分析を綿密に行い、営業戦略を立案し、Webを活用した効果が高いプロモーション活動を行うことができる営業担当者になっていくのではないのでしょうか。

◆これまでの考え方・働き方を捨てる

私たちがコロナ禍で求められたことは、人と人との直接的な接触を最小限にしながら仕事を続けることでした。もちろん、人と人との接触が不可欠な仕事も多くあります。そのような場合も、できる限りの配慮を行い、限られた時間の中で最大限の成果を出すことが現場のリーダーに求められたことでした。

急速な高齢化の進行による生産年齢人口の減少、人手不足は深刻な問題になっています。コロナ禍が過去のものになっても、限られた時間、人材でいままで以上の成果をあげることが求められています。筆者のところにもウィズコロナ、アフターコロナに求められる経営幹部、管理職の考え方や行動を検討する研修を行ってほしい——という依頼が多くありました。

変化が加速する状況では、リーダーにはより**迅速な意思決定**と過去の延長線上から離れた、**柔軟な考え方**が求められています。また短い時間、少ない人材を活用して成果をあげるために、いままでの仕事の考え方、プロセスの大幅な見直しが必要になっています。

迅速な意思決定

柔軟な考え方