

日印産連 第二回女性活躍推進セミナー 「ドッカーニ学ぶ働き方改革」を開催

4月26日(水)午後2時より、日印産連 第二回女性活躍推進セミナーが日本印刷会館2階大会議室で開催され、会員団体の各企業から男女約100名が参加した。冒頭の挨拶で、企業行動委員会の堆誠一郎委員長(宝印刷 代表取締役社長)より、企業行動委員会の分科会である女性活躍推進部会の平成28年度の取組みテーマが、「日印産連10団体が女性活躍推進に取組む風土を醸成する」であり、特に情報共有・議論するテーマとして「働きやすい環境づくり」いわゆる「働き方改革」を掲げて活動してきたことに触れ、その成果物の一つが今回のセミナー開催である旨の説明があった。

講演プログラム1では、女性活躍推進部会の金田由美部会長(大日本印刷 研修部シニアエキスパート)が、「女性活躍推進と働き方改革」と題して講演を行った。部会長は、女性が活躍するための3要素として、①女性社員自身のキャリア意識 ②上司、マネジメントの意識、風土 ③多様な働き方を実現するしくみ、制度としての働き方改革について解説、さらに、これらを実現するにあたっての企業の悩みや課題について説明を行った。最後に、女性をはじめとする社内人材の多様化を進めて働きやすい職場をつくるためには、管理職が部下を生産性等で正しく評価し、長時間働くことはキャリアにつながらないという風土をつくることが重要であるとの考えを述べた。

講演プログラム2では、ドッカーニ学会理事の井坂康志氏が「ドッカーニ学ぶ働き方改革」と題して、ドッカーニの考え方を基に、セルフマネジメントを切り口とした働き方に関する講演を行った。井坂氏の講演概要を以下に掲載します。

はじめに

ドッカーニという人は、2005年に95歳で没してから10年以上を経ていますが、今もって人気のある論者です。昨今は、若手のビジネスマンや女性にも自己啓発分野で支持されているようです。

ドッカーニというと組織の経営のイメージがあると思います。もちろん、それも主たる領域だったと思いますが、個の生き方や働き方についても、特に晩年などは多くの発言を行っています。



セミナー会場風景

しかも、ドッカーニは、マネジメントを説いていただけではなく、そのすべてを自身が実践していました。本来ドッカーニとは「印刷する人」という意味の名前なのですが、印刷は近代以降最初の知識労働です。その知識労働者としての自らにマネジメントを適用して人生を展開した人だったのです。

「自分を使って何をなしつけるか」

働き方というのは多様な考え方やコンセプトを含むものだと思います。ただ、現在のように情報技術が発

達しつつある状況の中で、一つ重要なポイントをあげれば、「自律的に判断し行動すること」を通して、「自分を知る」のが知識労働者としての条件とドッカーニは考えていました。「自分を知り、自分を使って何をなしつけるか」という問い合わせにどう答えるかです。

そのためには、組織人としての自分だけでなく、「個」としての自分に立ち返って考える必要があります。



講演する井坂康志氏

誰でも、外の世界と内の世界の二つの世界を生きています。そして、自分の中に眠る力は、「個」のなかにあるのです。

そのような観点から、ドッカーニが心がけていたセルフマネジメントの方法はたくさんあるのですが、たとえば次のようなものがあります。

一つは自らに期待するところを書きとめておき、一定期間を経てから成果と照らし合わせるというものです。この「自らに期待するところ」を目標として行動する上での道具に使うのです。そして、達成できた目標はどんどん展開していくと、やがてそれによって自らの強みがわかるようになるというのです。フィードバック分析と呼ばれる手法です。

さらに、「予期しなかったこと」が起こったら、それを書きとめておいて、未来の成果に利用する、たとえばお客様が想像もしれない要望を言ってきたら、「できません」と一蹴するのではなく、きちんと話を聞いて、その奥にあるニーズをつかみとろうとするこ

自らの特性を知る

いずれも、ドッカーニのセルフマネジメントの要諦を一言で要約すれば、「汝自身を知れ」というソクラテスの寸言に行き着くように思います。これがなかなか難しいのですけれども、ドッカーニはそのためのアプローチをいくつか教えてくれているのです。

すぐに役立つものに、「聞き手」か「読み手」かを考えよということがあります。誰しも、聞くときに理解するか、読むときに理解するかほぼいざれかだというのです。とくに上司とのやりとりで役立ちます。というもの、聞き手の上司に対して分厚い資料を用意しても、まず読んではもらえません。逆に読み手の上司に口頭で報告してもすぐに忘れられてしまいます。読み手には文書を主として、聞き手には口頭を主として伝

えると、とても伝わりやすくなると言うのです。これは自分自身が部下に対するときも役に立ちます。「私は読み手なので、必ず資料にして報告してほしい」と一言添えれば、無用な行き違いを減らすことができるでしょう。

そのほかには、決断する人か、補佐する人か、などもあります。誰もがトップに適性があるわけではありません。補佐したり助言したりすることに強みがあるなら、リーダーにならなくてもナンバー2や参謀としてきちんと仕事を果たすことができます。

補足になりますが、ドッカーニは人のもっている「気質」をかなり重視しています。たいていの人は長年仕事をしていれば自分の気質を知っています。たとえば、私自身のことについて言えば、私はものを深く考えたり、考えた内容を文章にするのは得意ですが、人に指示を出したり、アグレッシブに行動したりするのは不得意です。これは私の気質によるものです。

ドッカーニも自分の気質をよく知っていました。ドッカーニは経営についてたくさん書いた人ですが、自分自身が会社を経営することはしませんでした。自分は人の首を切れないからだとどこかで書いていました。

そもそも気質は強みとも深いつながりがあって、自然環境における気候のように、簡単に変えることはできないものです。ですから、気質に合わないことについては、「できません」と言えなければならないのです。

人生をトータルに考える

そのなかで、自分自身について知るとは、「どのようにすればうまくいくか」について知るということです。強みが何であり、どうすれば強みが發揮できるか自分で知ることです。そのための時間をきちんととり、自分が何を成し遂げてきたかを振り返ること、ドッカーニ言うところのフィードバックを習慣化することが大切だと思います。日記を書いてみるのも一つの方法かもしれません。

最後になりますが、働き方と生き方はコインの両面です。現在は寿命がとても長くなっています。喜ばしいことです。しかし、60歳で定年してから30年も何もすることがないなら、社会にとっても個人にとっても不幸なことです。ドッカーニは40歳を過ぎたあたりから、第二の人生を構想するよう勧めています。趣味だけで自己実現できるほど、人間は強い存在ではないように思います。定年後も社会的に貢献できる生き方をドッカーニは自己実現との関係で言いたかったのだと思います。

ぜひ役立てていただければ幸いに存じます。