

～ 「見える化」「最小化」「標準化」の 3 ステップで

労働生産性は 300% 向上する!! ～

## 『「働き方改革」は組織マネジメント改革』

本書は「労働生産性向上」という民間企業にとって最も重要な課題を、組織マネジメント改革で解決する方法について解説したものです。

コロナ禍に端を発する「100 年に一度」の経済危機を乗り越えるため、現在 DX( 業務のデジタル化 ) が推奨されていますが、これも労働生産性向上による利益拡大が目的です。

本書では DX の成功条件である「数値データに基づく科学的組織マネジメント」の実現方法について、弊社がクライアント企業で実際に行っている指導プロセスに沿って書きました。

過去 15 年間の指導経験から①実態の「見える化」 ②業務量の「最小化」 ③業務遂行方法の高位「標準化」 の 3 ステップで、間接業務の生産性が 300% 以上向上することを確認しました。クライアントは業種・業態・規模(100 名～万人規模)がまちまちなので、弊社の指導がクライアントを問わず有効であることも実証済みです。

本書には各ステップで実施する TMS 研オリジナルメソッドのサンプル 11 点を収録していますので、これを見れば生産性 300% 向上プロジェクトのイメージがつかめます。

【詳細】 文末に収録した目次をご参照ください。

【体裁】 書籍( A4 版、43 ページ )

(注)1 ページ 2,322 字詰めなので、一般のビジネス書(640 字詰め)に換算すると 156 ページに相当します。

【価格】 9,800 円(税、送料込み)

【申込】 弊社までメールにて①商品名 ②冊数 ③宛先(電話番号)をご連絡下さい。折り返し、請求書をお送りします。商品の発送は、ご入金確認後とさせていただきます。

- 【注.1】 この本は『R&D 部門の働き方改革とその進め方』(2018 年 技術情報協会刊、全 432P、80,000 円)の巻頭記事(P1～43)を抜粋・製本したものです。
- 【注.2】 出版社の意向で本のタイトルは「R&D 部門」「働き方改革」ですが、私が執筆した内容は間接業務の生産性向上および人財育成で、部署や会社の業種・業態・規模を問わない普遍的なものです。
- 【注.3】 弊社のコンサル手法を開示している関係で、同業者( コンサル会社 およびコンサルタント )にはお売りできません。

# 目 次

## 『働き方改革』は組織マネジメント改革

第1節 『働き方改革』とは？	3
1. なぜ『働き方改革』は必要なのか？	3
1.1 会社を取り巻く経営環境の変化	3
1.1.1 社会の変化	3
1.1.2 日本人の職業観の変化（昭和的価値観の終焉）	3
2. 日本人と組織マネジメント	4
2.1 組織マネジメントとは何か	4
2.2 日本で組織マネジメントが発達しなかった理由とは？	4
2.3 日本人の国民性と職業観	5
2.4 日本人向けの組織マネジメントとは？	6
2.5 『働き方改革』＝「組織マネジメント改革」だ	6
3. 『働き方改革』をどう考えるか？	6
3.1 『働き方改革』は会社にとってピンチ or チャンス？	6
3.2 『働き方改革』で伸びる会社、消える会社	7
3.3 『働き方改革』で取り組むべき事項	7
第2節 業務管理システムの自社構築による『働き方改革』の進め方	9
はじめに	9
1. 『働き方改革』の基本的な考え方	9
1.1 対策は生産性向上しかない	9
1.2 ターゲットはホワイトカラー（間接職）	9
2. 業務管理システムの導入効果	12
2.1 直接効果	12
2.1.1 生産管理システム（AIOS 標準 ver.）によるもの	12
2.1.2 品質管理システム（AIOS スキル・マニュアル ver.）によるもの	15
2.2 間接効果	17
2.2.1 メンタル不全者発生防止	17
2.2.2 人事異動がしやすくなる	17
2.2.3 職場風土（社風）改善	17
3. 業務管理システム構築までの全体プロセス	17
3.1 全体プロセス	18
3.1.1 全体プロセス	18
3.1.2 「見える化」	18
3.1.3 最小化	18
3.1.4 標準化	21
3.1.5 進捗管理方法	22
おわりに	25

第3節 自ら問題点を発見し自力で解決する『自立型人財』の育成方法	28
はじめに	28
1. 人財育成の基本的な考え方	28
1.1 教育する「人」を選ぶ	28
1.2 自己啓発を促進する「システム」を構築する	29
1.3 「ボトムアップ活動」を主体とする	29
1.3.1 トップダウン活動とボトムアップ活動の違い	29
1.3.2 ボトムアップ活動衰退の原因と活動再生への心構え	30
2. 人財を育てるボトムアップ活動	30
2.1 ボトムアップ活動の現状	30
2.1.1 QCサークル（職場小集団）活動	30
2.1.2 改善提案活動	31
3. 従業員の本音を引き出す従業員アンケート	31
3.1 従業員の「本音」を聞く方法	31
3.2 実施プロセス	34
4. 自分達の悩みは自分たちで解決 職場快適化サークル	34
4.1 サークル員の人選が活動成功のポイント	35
4.2 活動の内容とその効果	35
5. 『自立型人財』育成の決め手 改善報告活動	35
5.1 活動提案活動の問題点および改革方法	35
5.2 書きやすく読みやすい『改善報告シート』	35
5.3 費用対効果が絶大な『改善報告活動』	38
6. 社内の知的資産の一元管理による共有化 『知的資産データベース』構築	39
6.1 構築の目的と目的達成手段	39
6.2 データベースのコンテンツ	39
6.3 データベース構築の効果	40
7. 従業員の意識改革方法	40
7.1 従業員の「考え」と「行動」を変える『AIOS 業務毎単価 ver.』	40
7.2 工場運動（業務改革・改善活動）および会議の減らし方	42
7.3 今すぐできる従業員の意識改革方法	42
8. 御社の未来を切り拓く『人財』とは？	42
8.1 これから必要とされる『人財』像	42
8.2 人財育成が御社存続のカギ	42
おわりに	43