

「業務管理」に関する参考資料（その2）

【政策官僚への近道イロハ】・・・（付言；こういう手合いには惑わされるが・・・）

- イ 絶えず新奇を銜う（てらう）こと
- ロ 横文字の新造語を乱用すること
- ハ 新しい構想にはキャッチフレーズを付けること
- ニ 世界一素晴らしい構想だと自分で思いこむこと
- ホ 自分に与えられた責務には無頓着になること
- ヘ 他人の迷惑をかえりみないこと
- ト 夢と現実との区別を無視すること
- チ 銜学的に徹すること
- リ 学者や第三者機関を上手く使うこと
- ヌ 各論には弱くてもいいから総論には強くなること
- ル 説明の際には必ず、「これは一言で言えば〇〇である」と述べること
- ヲ 説明の際には必ず、「これには〇つポイントがあり・・・」と示すこと
- ワ 説明の際には必ず、絵や図でイメージアップを図ること
- カ 説明の際には必ず、新聞のごとく素人にも判る表現とすること
- ヨ 説明の際には必ず、自己の哲学を表明すること
- タ 説明の際には必ず、数値やチャートを駆使すること
- レ 都合の良い統計や外国の事例を上手に利用すること
- ソ 絶えず20～30年先の話をすること
- ツ 役者のように弁舌さわやかに、服装は派手にすること

【猛烈企業の社訓】・・・（付言；一定の効果を実績が証明しているが・・・）

三井物産の八尋社長

- ①ネアカ、のびのび、へこたれず
- ②対人関係を大切に
- ③与えられた配置のプロたれ

電通の吉田社長

「責任三ヶ条」

- ・ 命令・復命・連絡・報告は、その結果を確認し、その効果を把握するまで、これを為した者の責任である。その限度内における責任を断じて回避できない。
- ・ 一を聞いて十を知り、これを行う叡智と才能がないならば、一を聞いて一を完全に行う注意力と責任感を持たねばならぬ。一を聞いて十を誤るとき者は百害あって一利なく、まさに組織活動の癌であるので排除せらるべきである。
- ・ 我々にとって形式的な責任論は、もはや一片の価値もない。我々の仕事は突けば血を噴くのだ。我々はその日その時に命をかけている。

【（仕事の）鬼十則】・・・（付言；「鬼」であればこうかも・・・）

- ① 仕事は自ら創るべきで、与えられるべきではない。
- ② 仕事とは、先手先手と働きかけていくことで、受け身でやるものではない。
- ③ 大きな仕事に取り組み。小さな仕事は己を小さくする。
- ④ 難しい仕事を狙え。してこれを成し遂げるところに進歩がある。
- ⑤ 取り組んだら放すな。殺されても放すな。目的完遂までは・・・
- ⑥ 周囲を引きずり回せ。引きずると引きずられるのとでは長い間に天地の差が出来る。
- ⑦ 計画を持て。長期の計画を持っていれば、忍耐と工夫と、そして正しい努力と希望が生まれる。
- ⑧ 自信を持て。自信がないから、君の仕事には迫力も粘りもそして厚みすらない。
- ⑨ 頭は常に全回転。八方に気を配って、一部の際もあってはならぬ。サービスとはそのようなものだ。
- ⑩ 摩擦を恐れるな。摩擦は進歩の母・積極の肥料だ。でないと君は卑屈未練になる。

【敬遠される企業】・・・（付言；当たらずとも遠からず・・・）

- ① 中間層の昇進傾向が希薄
- ② 定時内の仕事の密度が低い
- ③ 上司と部下が話す機会が少ない
- ④ 三十代の社員に賃金面での不満が多い
- ⑤ 二十代後半の者が発言できない
- ⑥ 社内に信頼関係の輪がない
- ⑦ 女性社員が重要な仕事を全く任されていない
- ⑧ 賞与や給与に能力的な格差がない
- ⑨ 新しい仕事をやりたがる者が少ない
- ⑩ 指示しない限り残業をしない

【敬遠される人材】・・・（付言；深層心理として真理かも・・・）

- ① 精神構造が複雑で他人を疲れさせる
- ② 真面目さだけを売り物にして給料分を稼ごうとする
- ③ 本音と建前を使い分けられない
- ④ 大きな声を出したり、滅法威勢がよかったりするが実力を伴っていない
- ⑤ 自分の都合ばかりを気にして周囲に気を配らない

【リストラされる条件】・・・（付言；世の中のいまどきの常識かも・・・）

- ① 暗くてネガティブシンキング
- ② 自己中心的
- ③ 声が小さい
- ④ 部下を掌握できない
- ⑤ 人間的に幅がない
- ⑥ 一言多い
- ⑦ イエスマン
- ⑧ 融通が利かない

⑨ 親分がない

⑩ 健康でない

【海上自衛隊における期待されない幹部像】・・・（付言；ノーコメント）

① 決断力・判断力の不足

状況を的確に判断できず、上手に対処できない三タイプ

LEAK型：再確認ができず、大事な号令・操作等何かが抜けて致命傷を負う。

LOOP型：頭の中が混乱し、あれもこれもと焦って堂々巡りして、結局何もしていない。

LOCK型：周囲の報告が矢継ぎ早に入ってきてても、思考が停止しているのも、ただ「了解」を出すだけで、肝心な処置は何もできていない。

規定概念の範疇から離れることを嫌い、また、事実の把握が甘いため自己の行動に自信が持てない。

自己の決心に対する論理的な裏付けおよび緻密な検討がなされていない。

起こり得るべき事態に対するケーススタディー等、事前の準備が為されておらず、余裕のある決断・判断がなされない。

② 勇気・忍耐力の不足

自己の失態に対する責任感が薄く、責任を回避せんとする傾向がある。

困難を克服せんとする自己修養がなされておらず、物事に敢然と立ち向かう気概がない。

思考過程の整理不十分により定見がなく、結果的に非難に耐える力がない。

③ 熱意・信頼性の不足

職務に対する気力に欠け、そのため個人の意思により公務を簡単に日延べする。

命令を自己のフィルターにかけて理解する傾向にあり、正確に理解しようとする努力に欠ける。

個人中心であり、職務を全力で遂行せんとする気概に欠ける。

④ 指導力・管理能力の不足

隊内における上下左右の人間関係を緊密強固なものにせんとする着意がない。特に指揮官クラスにおいては、厳しい指導を避け、仲良しクラブ的雰囲気を受け入れる傾向がある。しかし、優しいが冷たい。

問題の解決において、目標系列を踏まえ二段三段の構えを整える着意・努力がない。

⑤ 倫理観・職業意識の不足

幹部としての自覚が薄く、職務犯罪に係る等、品位を保つ努力に欠ける。

組織構成員としての意識が薄く、有利と見れば極端な個人行動に走る傾向がある。

プロとしての自己のレベルを高めようとする努力に欠けるため、基礎的なミスが多い。

以上のように、職務遂行上多くの参考となる教訓があるが、「これを全て満足せよ！」などと暴論を吐くつもりはない。さまざまな場面で自己評価をする場合の一つの指標として扱えば良いのである。諸官の自己開発、自己研鑽の参考になれば幸いである。

完