

シャープさんの組織のように、部課長を廃止し、(誰が見てもとびぬけて優秀な人(評判で決めてもよい。誰が一番かわかりにくい場合は正副を決めて、ひと月交代にすればよい。))をセンター長に設定し、報告会のようなことは廃止し、センター長は各課で作成する月報を自分で見に行き、疑義があれば質問をするようにする。

課や部の名称及び組織はそのままで、構成員を一般・主務・主任のみにし、主務以上は残業判断や出張判断が可能で、もしも行き過ぎている場合には、センター長のみが、制限をかけることができ、センター長の判断には従う必要があるとするルール化を行う。(主任は、とてもよい功績があった場合の称号で、基本的には数は少ないが、主務は一定レベルの能力があれば、だれでもなれる環境にする。=誰でもが責任をもち、経営者の感覚で行動ができるようにする。)

フラットな職場



仕事は、全体の為に何が必要かを重視し、重要事項は主務・主任の合議制で決定し、意見が分かれた場合のみ、センター長の判断を仰ぐようにする。(カーリング女子日本代表のような、仲良く楽しくがよい。)

⇒官公庁・企業では、添付のデジタル改革を導入し、部課長を廃止し、課単位で、自由な働き方ができる環境(下図)によって、仕事が楽しくなる上に、良い仕事をされて、JAPAN AS NO1の道が再び開けます。

コスプレをして出社したり、各人の思い思いの自己主張をし、疲れたら休み、睡眠不足等体調が回復をしない場合は、少し寝る時間(リクライニングマッサージ器)を用意したり、自分のペースに合わせた、自由で、楽しく働く理想の職場を目指します。



1. 勤務時間は9時～18時(2時間休憩)か9時～17時(1時間休憩)
あるいは在宅勤務が可能とする。(昼食休憩で趣味も可能)
2. 週4日勤務で、前月までに出勤日(在宅か否かも含め)を提出する。
3. 主務の基本給は40万又は50万(重要な資格を有する)程度とする。
4. 以下、週3日－30万、2日－20万、1日－10万を標準とする。
(一般は、主務よりも5万程度低い設定とする。)
5. 会社内か会社指定のレストランでの食事は昼食は千円まで、夕食は二千円まで会社負担とする。
6. 残業や休出(←申請出勤日と異なる日のすべての日)では、時給:
5000円、10時以降の深夜は7000円とする。
7. 通勤費は無制限、雇用保険等各種保険制度を完備する。

主務以上は残業や出張は自分の裁量で決められるので、多く働き、多く稼ぎたい人は、例えば日曜日のみ休み、残りの出勤日以外は10時間働けば、4週x2日x10時間=80時間x5000円=40万となります。



また、成果ボーナスを支給する。(従来のように、年二回等の形ではなく、月ごとに、成果に応じて30万、20万、10万を支給する。
(50時間以上を残業で働けば、自動的に10万は追加支給されるが、営業開発等以外の職種では成果がわかりずらく、20万以上の支給の機会は稀ながら、その分仕事上のリスク(大変な思い)が少ないともいえる。)

注)(在宅時も含め)残業はすべて自己申告であり、寝付かれないので仕事でもしよ
うか等も可能で、一時間を超えたら、30分ごとに加算が可能(ただし休憩後の時給
は深夜でも5000円で、夜の時間帯から継続して働く場合は7000円)また、逆に勤
務時間中に30分以上休憩をしたら、その分余計にどこかで無償で(不足分は残業が
つかない)働く感覚です。

夕方18時以降は家族や友人が来て、皆と一緒に食事をしてよいような感じ(各人、月3人までは、無料招待可)で、また休日は場所を借りパーティを開いてもよく、設備を有効に使いなるべく人生そのもの楽しくなるようにする。



18時以降の典型的な 職場の風景

仕事が忙しい人は、別室で仕事を継続し、買い物や家族団らんで等で早く帰宅したい人等は自由に選択し、基本的に老若男女は平等であり、出世はしないが、それなりの給料をもらえて、出世のためでなく、心から仲間との語らいを楽しむ。

昼食代1000円、夕食代2000円まで会社負担

ファーウェイ研究は広大な敷地に社用電車が通り、大河が流れ、研究棟は中世のヨーロッパ風に仕立てて、食事も豪華なグルメ、とても遊び心のあるものになっているのに対し、筑波学園都市はビル街で、自殺者が多いと聞きます。



日本では効率(=美德と考えている人が多い)を求めるあまり、余裕のある中央研究所的なものが廃止される傾向(経費節減)にありましたが、もともと存在する集団的(むら社会的)意識の中で、むしろ足のひっぱりあいや「うまくいかない理由・言い訳」に時間を費やすような方向になっていると考えています。

理想の職場とは、こんな感じではないかと考え、ご提案します。(下図参照) 5人～15人程度構成の職場ごとにオフィスを借り、管理職は存在せず、一般・主務・主任(称号)で構成され、一般(新人を含む)の人は主務以上からの指示で仕事をしますが、主務以上は職場の半数以上居て、互いに相談しながら、また残業・出張の裁量権を与えられ仕事を進める。

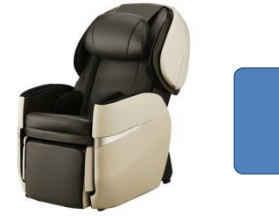
癒しの職場例



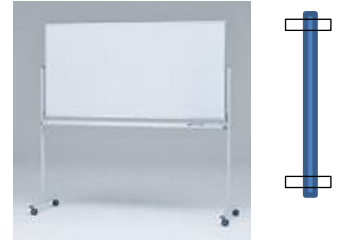
リクライニングイス



折り畳みベッド



フジマッサージ器



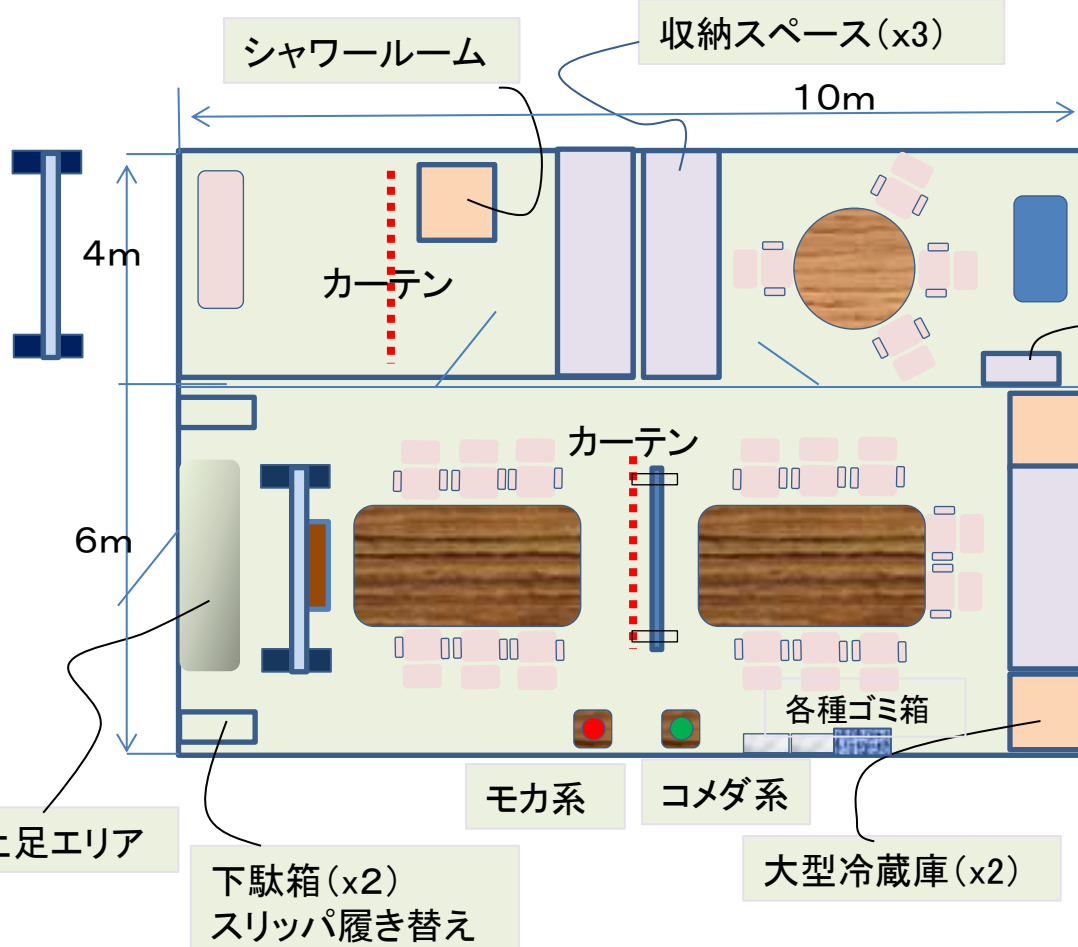
ホワイトボード



120インチ8K
モニター(ス
ピーカ内臓)



テレビ録画&
PC用共通
ハードデスク



ノートPC支給
(スマホは料
金を会社モチ)

流し台

トイレはビル
共通エリア
(スリッパのま
までトイレ)

コメダ系
モカ系



アイリスオ
オヤマのコー
ヒーメーカー

席はなく、各人が間隔をあけて座り、仕事をする。

日本のワクチン開発の遅れは、分科会にわけ、責任を分散させたことによる。

政府は20年4月の令和2年度第1次補正予算でワクチン開発支援として約100億円を投入。続く6月成立の令和2年度第2次補正予算ではワクチンの早期実用化のための体制整備費として1455億円を、開発費として500億円を追加で投入し支援した。(政府のワクチン開発の予算は、各事業に配分されるため、一事業当たりの予算額は諸外国と比べても大きいとはいえない。)

一方で欧米方式では、複数の企業グループに開発計画を出させ、ふるいをかけた上で、1次予算を投入し、途中経過で順調に進んでいるところに二次投資をし、(うまくいかなかったところは下りてもらう)、さらに成功組にのみ投資をしていく方法で、結局は勝組になっている。

日本では形式的に無駄かそうでないかを判断するので、一次投資をしても駄目だったところへの投資は無駄になると考えてしまいますが、総合的に考えれば、日本の「できない理由を探し、体のいい報告をする」のに時間をかけてしまうことの方が無駄、だということに気が付いていない。

ワクチン開発にとどまらず、ありとあらゆる産業分野で、官公庁も企業もこんな感じだから、例えば化石国(賞)等と外部から言われれば、俺達の責任ではない(なぜなら、がんばってやっているから)どこかの部門等が怠慢だからだと思いがちで、ストレスが溜まる構図→よいアイデアが浮かばない(浮かんでも、消されてしまう)構図→凋落・停滞の構図・・・

シャープさんのフラット職場のお取り組み(復活 & 好業績の秘訣)

1. 役職の廃止・社長室の新設

功労者には必ず褒美を与え、罰すべき者は必ず罰するという「信賞必罰」の理念のもと、人事改革に着手。組織構造を抜本的に見直し、経営計画や人事などあらゆる権利を握る社長室を新たに設けることで経営のスピードを速めて早期の黒字化を目指しました。

さらに、トップの社長室長を除き、部長や参事など約200人の社員の役職は「フラットにすべきだ」として、全て廃止。社内の電話帳からも役職部分が削除されました。さらに執行役員も大幅に削減。組織のスリム化が図られました。

2. 組織の刷新

また、経営改革の一環として組織改革で実施した「研究開発事業本部」へ改称しました。従来の「研究開発本部」に「事業」という単語を追加しただけでなく、研究開発本部も自ら稼ぐ姿勢を盛り込んだものといえます。

戴社長は、社内イントラネットを通じて、「一人ひとりのスキルの向上、変革マインドの醸成、外部からの血の注入などを通じて、個の力を高めていくことが、環境変化にも動じず、持続的な成長を実現する本当に強い組織を創り出すことに繋がると考えている。だが、まずは、社員が、『自ら成長したい』、『自らが変革を担う』といった当事者意識を持つことが必要である」と述べられました。