

日米で逆方向の職場の生産性向上策

2017年7月6日

りそな銀行 アセットマネジメント部
チーフ・マーケット・ストラテジスト 黒瀬浩一

7月4日は米国の独立記念日で様々な記念式典が開催された。ライアン下院議長は青少年に向かって「米国は自由の国だ。出自に関係なくやりたいことができる。国家は何の関係もない。選択の自由があるので何でも好きなことができる」と熱く説く映像をツイッターに投稿した。

米国人の個人の自由意思を尊重する思想は企業経営の現場でも徹底されており、社員教育ではコーチングとマインドフルネスに受け継がれている。コーチングは、業務を押し付けるのではなく、本人のやる気を引き出し自主的に業務に取り組むための動機づけだ。解説書では「なぜできない？」と詰問するのではなく、「どうしたらできるようになると思う？」と質問するべき、と解説されている。コンプラの徹底により、べからず集でがんにがらめの状況に置かれた社員から自主性を引き出す工夫と見て良いだろう。マインドフルネスは、今年のダボス会議で参加者が実施したことでも有名だが、一言で言えば集中力を高めるための瞑想だ。照明を落として仏教の鐘をチーンと鳴らす職場が多い。ITの職場への浸透で即座に対応しなければならぬ業務が増加し、集中力が散漫になり仕事の質が低下したことへの対応と見て良いだろう。そのためのノウハウ集は「ディープ・ワーク」などベストセラーが多い。

翻って日本はどうか。コーチングやマインドフルネスを実施する日本企業は極めて少数派なのが現実だ。今後については、政府が成長戦略として定めた生産性革命、働き方改革、ひとづくり革命が重要な課題となる。働き方改革は、残業規制として日本企業の職場に多大な影響を与えているが、生産性革命の契機になると期待されている。更に今後は、同一労働同一賃金や外国人や高齢者雇用などが課題となる。ひとづくり革命は、これから自民党が党として機関決定する憲法改正案に盛り込まれる見通しだ。

コンプラの徹底やITの職場への浸透など職場を取り巻く環境は、日本と米国で大差はないだろう。にもかかわらず、解決策の方向性は真逆だ。米国は社員一人一人の自主性と能力を引き出そうとする一方、日本では国家が方向性を決定して、直接的には企業や社員、最終的には国民はそれに従う構図だ。

日本は戦後復興の過程で、傾斜生産や産業政策など国家が方向性を決定して国民がそれに従うことで高度成長を実現した成功体験がある。とはいえ最近では、安倍政権の成長戦略である生産性革命、一億総活躍、働き方改革、ひとづくり革命などは、流行語となった「付度」と同じで英訳できないと言われている。更に言えば、成長戦略が上手くいかない反省に立って政府は多くの五か年計画を策定したが、崩壊したソ連が得意だった五か年計画に似て来たとも見られている。

日米のどちらの方向性が正しいのか、単一の解があるわけではないだろう。だが、ここに日米の生産性格差を読み解く重要な鍵がある可能性はある。表面的な現象より物事の本質を見抜く眼力が大切だ。

以上

- ・本資料は、お客様への情報提供を目的としたものであり、特定のお取引の勧誘を目的としたものではありません。
- ・本資料は、作成時点において信頼できるとされる各種データ等に基づいて作成されていますが、弊社はその正確性または完全性を保証するものではありません。
- ・また、本資料に記載された情報、意見および予想等は、弊社が本資料を作成した時点の判断を反映しており、今後の金融情勢、社会情勢等の変化により、予告なしに内容が変更されることがありますのであらかじめご了承ください。
- ・本資料に関わる一切の権利はりそな銀行に属し、その目的を問わず無断で引用または複製することを固くお断りします。