

半導体業界のライオンズ。

シエアーを目指して

凛然として神楽坂からの挑戦

アンカー・ビジネス・シス
テムズ株 代表取締役社長

永田 隆一



— 38 —

知識労働者と聞いてど
ル・レストラン業等の第
三次産業に四九〇五万人
(六八%)です。ピータ
ー・ドラッカーの定義を
借りれば、すべての産業
に、また全ての組織内に
いたるべき能力項目と規律性

達成度を判断基準とし
て、それをブレイクダウ
ンさせた評価項目にて評
価します。知識・企画力
・折衝力・指導監督力と
いった能力項目と規律性

知識労働者の生産性向上は 高い目標とマネツジメントが鍵

潜在的な知識労働者がい
ることになります。ここ
で大切なことは、そのよ
うな人たちが自分は、知
識労働者ではないと思
い込んでいないか、また
組織が型にはめて知
識労働者の働きをさせ
ていないことが最大の原
因であります。

・協調性・積極性・経営
意識といった発揮能力で
あります。
さて、知識労働者が働
くことによって提供する
成果・価値の定義は難し
いものがございます。私
の考えでは、
①三年程度の長期での
評価であること
②生産性の向上に貢献
③企業価値向上に貢献
④リスク・マネツジメ
ントで貢献
⑤次世代を担う人材の
採用・育成面での貢献

《全ての産業・全ての部
門に知識労働者がいる》
二〇〇五年の日本の
就業者数は六三五六万人
です。
農林水産業の第一次産
業に二八二万人(四・四
%)、鉱業・製造業・建
築業の第二次産業に一七
四〇万人(二七%)、サ
ービス業・卸売業・ホテ

⑥仮説に基づき、新規
事業案の企画と立ち上げ
に貢献
⑦所属団体への幸せの
デリバリー・モチベーシ
ョンの高揚に貢献
と言ったところでしょ
うか。
そして、人事部・総務
部・知的財産部・営業部
・企画部・開発部・生産
技術部・製造部・資材調
達部すべての部署におい
て、個人が『知識労働者』
と意識した瞬間から、仕
事のやり方が大きく変わ
る可能性がございます。

《知識労働者の成果》
一般的に企業が採用す
る人事考課は、仕事の成
果に重きを置きます。仕
事の量・質・成果と課題
採用・育成面での貢献

《知識労働者の必須事
項》
ピーター・ドラッカー
が明確に主張していま
す。『知識労働者は、無
難では役に立たない。知
識労働者は、常に一流を
目指さなければならな
い』つまり、目標は高く
掲げなければいけないと
いうことです。そして、
それを実現するための必
須アイテムは二つ、
①継続した学習が必要
②ナレッジ・ソサエテ
ィに、若いうちから継続
して参加すること
この二つ目は、面白い
と思います。会社や取引
先を離れたコミュニティ
は、基本的に利害関係が
ないメンバーの集まりで
す。一般的な傾向として、
誰でも組織でしつづけれ
ているうちに、だんだん
と丸くなっていきます。
しかし、イノベーター(革
新を遂行する者)は、強
烈な『問題意識』や『闘争
本能』を継続しています。
このコミュニティ内で
は、価値観を共有できな
ければ、関係を切れればよ
いだけです。自分の信念
を曲げる必要もございま
せん。その中で、自分の
刀を磨き続けることが可
能となります。
アメリカのトップモデ
ルのシンディ・クロフォ
ードは言いました『自分
のしていることが、ちゃ
んと分かっている、それ
に満足していれば、絶対
に後悔などしないわ。で
も、言われるままにやっ
ていると、必ず後悔する
ものよ』
《知識労働者のマネツジ
メント》
児玉光雄さんの解説す
るアメリカ大リーグの監
督・コーチの役割は、と
ても衝撃的です。日本の
プロ野球の監督は、選手
のプレーにあれこれ指示
を出します。コーチは選
手のフォームをあれこれ
いじります。しかし、大
リーグの監督は選手のプ
レーを指導することはで
きません。ゲームの采配
権を持っているだけで
す。コーチの仕事は練習
で、選手の打ったボール
を拾ってくるだけです。
選手が気持ちよくプレー
できるように配慮するの
が彼らの仕事なのです。
コーチとは馬車の御者の
ことです。御者は馬車を
引っ張っていくのが仕事
ではなく、お客(選手)
が目的地に到達する手伝
いをする立場なのです。
これは参考になります。
そして、ピーター・ド
ラッカーの考えもとても
面白いものです。『知識
労働者の動機付けは、金
銭以上に成果に重きを置
くゆえ、知識労働者のマ
ネツジメントは、NPO
(非営利団体)のマネッ
ジメント手法を取り入れ
るべきだ』御意。
(隔週掲載)