

働き方改革のネクストステップは仕事の仕方改革だ。2018年に働き方改革関連法が成立した。企業、団体における働き方改革への意識はかなり高まったと思う。特にコロナ禍による



リモートワークで改革が一気に加速した感がある。次の焦点は仕事の質をいかに高めるかだ。そもそも、人口減社会の中でいかに労働生産性を向上させるか、これが働き方改革のねらいである。多様



インディゴブルー会長

柴田 励司

1985年上智大文卒。マーサージャパン社長、カルチュア・コンビニエンス・クラブの最高執行責任者（COO）などを経て、2010年インディゴブルー社長、15年から会長。

な働き方を可能にすること。意識して仕事に臨むべし。で就労人口が増える。次に、二つ目は自分で完了させすべきことは一人一人の生産性を持つこと。企画にアウトプットを出すまでの画にまで至らない、反対するスピードを速くすること。画にまで至らない、反対するが代案を出さない、とい

## 働き方の次のステップ

ここからだ。個人に求められている「こうする」と問われないようとは3つある。まずはレスにすべし。ボシンプネス（反応性）を高めること。メールからチャットへと組織内外で対話の即応性が求められる。メールは24時間以内に何らかの返信をする。チャットは既読スルーのまま放置しない。対応スピードを

立ち上げ方を変える。構想を固め、関係方面の調整をした上でアウトプットにする。こんなやり方が一般的だが、これでは遅い。しかも調整をすればするほど、企画の独創性や鮮度が落ちてしまう。せっかくのアイデアであったとしてもお蔵入りすることが多くなる。その一連のプロセスに費

う姿勢はNGだ。「で、どうする」と問われないようとは3つある。まずはレスにすべし。三つ目は自分を高める努力をすること。ペテランに力をするほど、過去の専門家が。未来においても専門家であるための勉強や研究を怠らなければならない。組織行動も変えていかねばならない。新たな企画の

創発環境の妨げとなる。何よりも報告や報告さ