

「はやぶさ」344号 2020年06月12日(金)

アフターコロナは激変の時代！ いかに生き抜くかの戦略は！！

###free1###

###name### 様

◆コロナ対策で日々奮闘しております、医療従事者や行政等の関係者に心よりの感謝を捧げます。

*05/29東京の空をブルーインパルスがコロナ関係の医療機関に向けて、感謝飛行をした。

「勇気と希望」が湧いてくる。凜々として・・・・・・ありがとうございます。

◆コロナショックが、私達の日常生活や経済活動はもちろんの事、政治や行政に甚大な影響を与え、社会機構や国際関係にも影響を及ぼしています。今までの価値体系が根本から破壊されて、新しい価値体系と理念が求められていると観じています。100年に一度と云われてますが、明治維新以来(150年前)の時代変革と感じていますが、どうでしょうか？

そうした時期に、私の知見と50年の経営支援の経験知から、どう考察すべきか、近未来はどう生きたいのかの私見を述べます。 拙速であり狭い見識であることを承知の上で、

私なりの個人の生活態度や中小企業経営の指針を示します。

健康と経済活動の「安心・安全」が大いなるリスクであり、長引くことが想定されており、天変地異も想定の外にあり、ハイリスクの時代に入ってゆきますので、タフに生きましょう！

◆医療従事者に余計な負荷を増やさないように、自己責任で生活規範を守りそれでもWinWinの日常生活ができますように、気持ちを強くもって進化したいと念じています。

第1・2回をお読みの方は「本文」よりお読みください。

~~~~~

理念経営 X SDGs 実戦の時

## アフターコロナは激変の時代！ いかに生き抜くかの戦略は！！

「はやぶさ」344号 2020年06月12日(金)

【第3回】社会の変態脱皮が必要・・政治・行政機関のコストパフォーマンスと改革の指針

著者：(株)I&C・HosBiz センター

Captain 平本 靖夫

・プロフィールは <http://rinenkeieishi.net/corporate/index.html#hiramoto>

~~~~~

◆目次にかえて・・・・9回シリーズで毎週金曜日にお届けいたします

*「理念経営」については、バックナンバー

http://rinenkeieishi.net/archives/data/mls722lpdf_1_348.pdf から 5 回。

http://rinenkeieishi.net/archives/data/mls722lpdf_1_351.pdf

http://rinenkeieishi.net/archives/data/mls722lpdf_1_350.pdf

http://rinenkeieishi.net/archives/data/mls722lpdf_1_355.pdf

http://rinenkeieishi.net/archives/data/mls722lpdf_1_357.pdf

＊＊「SDGs」については、バンクナンバー

https://rinenkeieishi.net/archives/data/mls722lpdf_1_381.pdf から 5 回。

https://rinenkeieishi.net/archives/data/mls722lpdf_1_383.pdf

https://rinenkeieishi.net/archives/data/mls722lpdf_1_384.pdf

https://rinenkeieishi.net/archives/data/mls722lpdf_1_385.pdf

https://rinenkeieishi.net/archives/data/mls722lpdf_1_386.pdf

を参照いただくと幸いです。

＊＊＊目次に代えて＊＊＊情勢により追加・変更がありますことをご理解ください。

① #342・・・200529・・・バックナンバー参照

http://rinenkeieishi.net/archives/data/mls722lpdf_1_398.pdf

コロナショックから学ぶべきことアフターコロナへの基本戦略・トータルの死者数に

② #343・・・200605・・・バックナンバー参照

https://rinenkeieishi.net/archives/data/mls722lpdf_1_399.pdf

問題解決能力を謙虚に評価して対応する・・・モノづくりの経験知から

③ #344・・・200612・・・今回掲載

社会の変態脱皮が必要・・・政治・行政機関のコストパフォーマンスと改革の指針

④ #345・・・200619・・・

経済と国民のライフラインの守り方と施策【案】・拝金教からの脱出

⑤ #346・・・200626・・・

国際協調と課題・SDGs の取組み

⑥ #347・・・200703・・・

テクノロジーは革新的に進化する・既得権益集団との戦い

⑦ #348・・・200710・・・

私達の生活姿勢の進化・マルチ災害への備えは日常化する

⑧ #349・・・200717・・・

持続可能な社会機構をいかにして構築するか？・SDGs の実戦

⑨ #350・・・200724・・・

宇宙船「地球号」の乗務員としての任務・・・客員ではなく・・・今後の展開のご案内

＊＊予告ですので変更することがありますので、悪しからずよろしくお願い致します。

3、社会の変態脱皮が必要・政治・行政機関のコストパフォーマンスと改革の指針

* 今回のコロナショックで、新しい言葉が次々と出てきますが、クラスター・パンデミック・オーバーシュート
・ロックダウン等の用語の解説はインターネットにてお調べください。

** 第1回2回でコロナショック対策の課題を私なりに整理して述べました。コロナショックは、不測の事態ですが想定外ではないのです。地震や火山噴火と同じようにある程度は想定されるのですから、中長期の戦略的対策が求められているのです。台風・大雨等は予測して備えられれば、生命を失うことはかなり対策できます。

経済の事は次回に譲って、今回は政治・行政に関する問題点を取り上げます。私は、東京に隣接した埼玉県・河の向こうは東京の地に生まれ育ち経営コンサルタントしても活動しました。

職人街と近隣の商業と農業の街が破壊されて、東京のベットタウンに変貌して行き、地域の絆が徐々に破壊されて姿をまざまざと見てまいりました。

約30年間、街づくりや行政改革等を支援し、かなりのエネルギーを割いて「良い街を子々孫々へ」のスローガンのもとに進めてましましたので、小さい経験ですが市の執行機関や議会の官僚主義の弊害や国・県との関係の弊害、そして市民意識の低さも味わってきましたので、その経験をもとに私見を述べます。スケールが小さい事ですが**本質は同根**であると確信しています。

① 明治維新以来 150年・行政の“しくみ”は制度疲労をきたし、時代についていけない現実。

① 政治・行政関係・・・・・・地球上に起きる出来事は、世界に先駆けて経験し解決するモデル（雛型）になるのが日本の役目であることを自認しており、今回にコロナショックは、世界の変革（イノベーション＝変態脱皮）を促すために起きたと受け止めています。

・ 国際協調 ・ サプライチェーン・農業 ・ 水・地産地消・金融問題（拝金教）等

* 今回のコロナショックは、いまだ進行中であるが「日本方式」が特に欧米との差が大きく異なり、どうして効果がでているのか欧米の価値体系では理解できないでいる。（後述）

① 縦割り組織（官僚システム）から、問題解決型プロジェクト（PJT）方式へ

・ 今回のコロナショックの対応で各機関は献身的な努力を積み重ねており、感謝に耐えな
いが、生産性や効率の面からは民間の危機管理や台湾・韓国の推進体制（推進執行担当者に大幅に権限を委譲し陣頭指揮型・PJT方式＝後述）と比較すると機能してないと観じる。

* 官僚の縦割り組織が多様な課題を同時並行的に解決するに、壁があり邪魔をするのであり、時には障害ともなります。今回は既得権益も顕在してなく責任を取りたくないマインドが働いたので、決められないことのみが表面化しているが、原発問題の原子力村の例を見るまでもなく、利権と責任回避の姿勢であれば、未だに解決の道筋は”見える化”しないのです。

*大統領制ではなく、立憲内閣制度の日本において（私見では、この文化を継承すべきと考えてます）は、こうした国民の「安心・安全＝人権」の問題はプロジェクト型が有効と信じてます。

私の経験ですが、民間のメーカーでも基本の組織を超えて、新しい課題に取り組まねば生き残れないと判断した時、既存組織を横断的な、ピックアップ・チーム（プロジェクト・チーム＝以下：PJT と云う）を編成します。

過去の経験知だけではなく、新しい創造力が必要になった時に PJT を創ります。手順は。

(1)既存組織の中で、課題解決にふさわしい人財をピックアップします。

専任で担当する時と既存業務と兼務の時があります。指示命令は、PJT の業務は、PJT リーダー

の指揮に、既存業務は直属の上司の指揮に従います。

(2)PJT を成功のカギは、PJT リーダーの選出です。リーダーには、許可された経営資源（人・モノ・

資金・”しくみ”・情報）を利活用して成果を出す、執行責任が委託されるので大きな責任とやりが

いがあります。

(3)PJT の経営責任は、PJT マネジャーが持ちます。マネジャーは組織の大きさにもよりますが、通

常は取締役が就任し、時には中小企業では社長が就任することもあります

マネジャーの仕事は、取締役会レベルの部門間の調整や予算処置をして全体解を実現します。

マネジャーもリーダーの任期は、課題を達成して総括して経験知として継承するまで担当します。

マネジャーは基本組織の改訂があれば変更しますが、リーダーは余程の事が無い限り達成ま

で担当し成果を出します。持続するのであれば、基本組織に組込んで新組織を作ります。

・PJT は「俺が責任持つから、不退職の決意（命がけで・・・）でやれ！骨は俺が拾ってやる」
そうし

た組織文化でありダイナミックで、人財を育ててくれることでしょう。

②では、国政レベルではどう考えた方が良いでしょうか？

・官僚組織は完全なる縦割り組織ですので、横断的が課題の解決には硬直性文化があり、現場の

対策に壁ができてしまいますのです。今回のコロナショックでも、初動対策には改善点が残ります
ます
ので、台湾や韓国の例に学んで(PJT 方式での対策とノウハウの蓄積等) この経験知を継承しま
ま
しょう。

(1)死者数の(イ・ロ・ハ) 対策から見れば、医療関係の「専門家委員会」だけでは部分解
あり、経
済の課題、教育の課題、働き方改革、国の組織の在り方等をイノベーションのチャンスを迎
えてお
りますし、過去の経験知では持続できないとの見解は多くの専門家の意見になってもいます。
*アフターコロナは、社会構造をイノベーション(変態脱皮=委細は後述)する「**千歳一遇
のチャ
ンス**」として、天が与えたくれた出来事として、ポジ的にとらえて、未来を拓くための尽力
をす
るのが今後の財産になり次世代に繋ぐことになるでしょう

(2)マネジャーは内閣総理大臣が担当するとしても、リーダーは総理大臣が変わっても継続す
る”
しくみ”にして継続性を維持しておきます。

(3)PJT の成果の評価と費用対効果(コスト・パフォーマンス)の測定をしなければ費用
(税金)の垂
れ流しになってしまいますので、三者による評価機関が不可欠です。
司法と同じように、立法と行政から独立した権限と機能を保証します。ですから絶対に天
下り
は排除した機関を編成します。 弁護士、公認会計士等のよう、理念とスキルを体得でき
る育
成機関を作成して、行政監査士(仮称)等の資格を付与する等の制度を期待しています。
現在の官僚制度では、移籍・転勤が2-3年のタイミングで行われ、費用対効果(コスバ)の
実証が
ほとんど実行されてないのです。法的に問題がないかのみが検証の対象で、それさえも時に
は
闇から闇になることがあるのです。

②知見（座学・記憶力中心）評価から経験知（現場から学ぶ・体得中心）評価への移行

①「読み書き算盤」の機能は、江戸時代の寺子屋の頃と、基本的には変わっていないのです。お役人である武士も、商人も庄屋・地主等大福帳方式で、結果を記録して収支を掴んでいるだけでした。

そうした環境では、几帳面に間違いなくルーチンをこなせる能力が求められていました。

明治時代になってからもその基調には変化なく、今に及んでいるのです。東大を出て、キャリア官僚になる目標が頂点に在り、生涯安定した収入がある企業や官庁をめざすエリート意識と社会の評価が、学歴社会が生まれ格差社会が生まれる要因にもなっているのです。

②しかし、高度情報化社会となって、AI・ビッグデータ・テレワーク等の時代になり、そうした知見中心では機能しないことを、今回のコロナショックで顕在化させ、国際競争力の点からもリーダーシップを強靱にすることが持続化のために大事との気づきをもらいました。

こうした出来事はルーチン処理ではなく、①何が起きているのか？ ②どうすべきが安全で持続できるのか？ ③何を準備すべきなのか？=4M・経営資源は ④解決するための優先順位を選択する ⑤指揮・命令する ⑥ギャップを埋めながら解決能力を高める ⑦PDCA を強く回す

つまり、PJT リーダーの機能なのです。こうした機能を持つ人が、尊敬されなりたい人が多くなれば、社会の“しくみ”は進化し「平和・地球環境」も良くなります。

教育制度の変革に（今回 9 月入学が話題になり、遠隔授業も進めなければと認識されました）取組んで、早いうちから経験を積ませる（5 歳児・小学生・中学生）“しくみ”が大事です。

ワクワクして、「世のため・人のため」に働く人を育成しましょう。

* 経験知豊かで高い理念を具備し、国際的にも通用する自立心をもったリーダーを育てましょう。

③どんな分野の仕事をする人財に投資するのがトータルコストは最小化するか？=費用対効果

・人財育成の教育投資は、最大の先行投資であり確実にリターンする投資なのです。

古くは、足利学校・会津日新館・薩摩造士館・松下村塾・米百俵等その後の精神的基盤と社会に大きな足跡を残し、現代にも続いているのですから、教育こそが国家の一大事業であり、そう確信して教育事業に取組んで次世代に繋いでまいります。

日本人のポテンシャルの高さは、江戸時代の識字率に代表され、宣教師達もびっくりした程なのですから……

①・事務処理系ではなく、ライフラインに密接した職業に従事する人たちに手厚く

①義務教育・幼児保育先生・介護要員・医療系従事者・災害時の支援者（消防・機動隊・自衛隊等）にもっと安心・安全な働く環境を提供（給与も含めて・・）してあげるべきなのです。

私の経験では、行政の事務員は一部を除いては、生産性は民間に比べて驚くべき低さです。

おそらく、生涯賃金や退職金・ベネフィットを時給に換算すると、中小企業や派遣社員の 4 倍

から8倍くらいの格差はがあると推測されます。しかも、生産性は低いのですから・・・
テレワーク不能の仕事をしている人たち、労働集約で現場を離れない人々は、派遣等で安く使われており、搾取に近いことが行われているのですが、「連合」分かってないのか取り上げよう
としません。社会的な矛盾が残り。NGOやNPOに助成金を出してエスケープしているのが現実
なのです。行政機関も労働組合の理念も貴族化して災害時には機能しないと危惧してます。
災害時こそ実力を発揮してもらいたいのに・・・そうした自治体もありますが希少です。
今回のコロナショックでの対応をみると、今後の課題は山積みですね。

②AT・テレワーク等を利活用して、業務の流れを縦割り・たらい回しから、市民満足度ファース
トに改革すべきです。20～30年（一世代）かかるかもしれませんが取り組まねば、制度疲労は
極限に達して、首都圏直下型地震等の災害の対応できないのでと心配しています。

この対策も、現状ではPJT方式になるでしょう。

③今後、人口減少が進み、平成の大合併で地方の都市が激減しているのに、国会議員や事務系の人
員は、ほとんど改善に手がついてません。AIやテレワークを利活用して、生産性を上げて担当者
を減らし、雇用の問題もありますので段階的に減らすと共に、現場の担当にシフトしてもらい、
災害に備えてほしいと思います。

④生産性がない例に、印紙（領収書・契約書・手形等）処理や、社会保険の手続き・管理、行政が
だす文書や申請書等をシンプルにして、事務量を削減してもらいたいと要望します。

それだけでも、中小企業やマイクロモール（零細企業は差別用語）の経営者にかかる負担は
激減するでしょう。つまりAIに適応してほしいのです。

この変化に適応できない金融機関や土業系は淘汰されるでしょう。

~~~~~^~~~~

次回は#345号 200619 **経済と国民のライフラインの守り方と施策【私案】**  
**・拝金教からの脱出** をお送りいたします。

最後までお読みいただき感謝いたします。本当にありがとうございます。

では、また次号で元気でお会いしましょう！

\*\*\*\*\*第6回ビジネスモデル発表交流会のご報告\*\*\*\*\*バックナンバーは  
、[https://rinenkeieishi.net/archives/data/mls722lpdf\\_1\\_382.pdf](https://rinenkeieishi.net/archives/data/mls722lpdf_1_382.pdf) をご覧ください

\*\*\*\*\*第7回「ビジネスモデル発表交流会の予告」を近々ご案内いたします\*\*\*\*\*

予定日：2020年10月23日・PM 王子：北とぴあ

\*\*お問い合わせ・質問は                      メールアドレス： hos\_biz@hosbiz.net  
発行責任者：平本 靖夫、                      編集長：石川 昌平

配信解除URL：配信停止をご希望の際は、以下のアドレスをクリックしてください。

[http://1legend.com/stepmail/dela.php?no=xxewhs&a\\_mail=###mail###](http://1legend.com/stepmail/dela.php?no=xxewhs&a_mail=###mail###)