

「リーダーの一流、二流、三流」という本からです

三流は、上層部の指示だからと思って続け、二流は、会議の廃止を提案し、
一流は、会議にかかる延べ時間を減らす

リーダーになると、プレイヤーのときより、会議に参加することが多くなります。

会議といっても「いいアイデアが浮かぶブレインストーミング会議」や「営業の成功事例を共有し、実践できる会議」など有意義な会議もありますが、中には「各々が言いつばなしで何も決まらない会議」や「声の大きな人にただ叱られる進捗報告会議」などもあるでしょう。

このような会議にうんざりしているリーダーも、少なくないと思います。

しかし会議は、上司の指示だから仕方ないと聖域化し、他の仕事をする時間がなくなって残業が蔓延化したり、あるいは営業活動などの生産性のある活動に時間を費やせなかったりするのは問題です。のちのち業績に反映される可能性もあるので、対策はとるべきです。だからといって、単刀直入に会議の廃止を提案するのは、非常に危険です。「やる気がないから、そんなこと言っているんだろう」「積極性がないのは君達だろう」なんて言われかねません。

では、どうしたらいいのでしょうか。この場合、会議をなくすまでいかななくても、毎週 1 回から月 2 回に頻度を減らす、あるいは 3 時間の会議を 90 分にする、参加メンバーを限定するなど、会議にかかる延べ時間を減らす方向に持っていく提案が安全でしょう。なお、その際、思いつきで言っているのではないという意味で、自分が参加するすべての会議を数値化します。例えば、営業部なら、次のように会議の目的の評価ポイントを決めておきます。

営業手法（新規獲得事例）の共有／競合の情報の共有／方針の通達／問題点の共有／問題点や不安を引き出す

／目標に対する対策（各 1 ポイント）

それを各会議で比較していきます。月に 2 回開催している課の会議では、（方針の通達／目標に対する対策）ができるので、合計 2 ポイント。毎週開催しているグループ会議では、（営業手法の共有／問題点や不安を引き出す／目標に対する対策）ができるので、合計 3 ポイント。グループ会議の方が、課の会議より 1 ポイント高いので、課の会議は月 2 回から 1 回にしてくださいと説得できるのです。

また、「課の会議に問題点の共有の時間をとる」というのもありでしょう。この場合、会議は減らないかもしれませんが、以前よりメンバーも積極的になり、機能するでしょう。

会議を減らすにはどのようにするのがいいと言っていますか？

()