

夏休みの宿題と未来の幸福

スティーブン・R・コヴィー著『7つの習慣』に掲載されている時間管理マトリックス(図参照)で、夏休みの宿題は「緊急ではないが重要なこと」に分類される。「緊急ではないが重要なこと」に真面目に取り組むと大きな成果が出るということが誰もが理解できよう。

	緊急	緊急でない
重要	第I領域 ・顧客からのクレーム対応 ・締め切りが近いプロジェクト ・設備や機器の故障や修理 ・職員の急病やケガによる入院や死亡 ・月次の売上不足を補う諸活動 ・新型コロナ感染症などの劇的な環境変化など 支出 ≒ 収入	第II領域 ・Mission/Vision/Valueの策定 ・中期経営計画/戦略の立案/人材育成 ・新規事業や新製品の開発や改善 ・BCP(Business Continuously Plan)やリスク管理 ・外部環境の変化の予測 支出 << 収入
重要でない	第III領域 ・突然の来客や電話対応 ・業務に直結しないメール対応 ・付き合いの飲食や接待 ・報告書の作成と提出 ・無能な上司との会話や面談 支出 >> 収入	第IV領域 ・目的がないネットサーフィンやテレビ視聴 ・通勤や移動の時間 ・終了時刻を決めていない会議や電話 ・待ち時間や暇つぶし 支出 >> 収入(ゼロ)

夏休みの宿題を計画的に終わらせる人や、さっさと早く終わらせる人は、時間を有効に使うことが可能な性格だといえるようだ。「緊急ではないが重要なこと」を手際よく処理することは、すなわち、ビジネスで良い結果を出せる可能性が高いということになるのだ。

逆に、夏休みの終りにパニックになって宿題をやる人は、期限がある業務(宿題)を後回しにしてしまう性格といえる。もともと時間があり、「緊急ではないが重要なこと」だった作業(タスク)を「緊急で重要なこと」に移してしまうため、本人や周囲が大変な目に遭うことになるわけだ。さらに、始末が悪いことに、こういった人は、あれほど大変な思いをしたにもかかわらず、翌年また同じことを繰り返すのである。

つまりこのタイプの人には、もともと「物事を後回しにする癖」があり、それに基づく行動を取り、そしてそのことに本人は気付いていないのだ。

会社から見れば、こんな「時間の価値を知らず時間を有効に使えない職員」には仕事を任せられない。

そんな人に依頼する仕事の量は少なくなって当然だ。そうなると、成果を出すチャンスも減るため昇進昇給の機会も乏しくなるというわけなのだ。

たかが夏休みの宿題という人もいるが、これは「後回し行動の指標」として「夏休みの宿題をいつ頃終わらせていたか」という質問が面接で有効なものであることは実証されている。(池田新介『自滅する選択』東洋経済新報社)。なので、仕事の課題や報告書の提出は、期限のはるか前に終える訓練をしよう。余裕で作成された文章は、日を改めて再読すると、誤字や脱字を見つけられるし、読みやすい文章に変更することも可能だ。当然、社会人としてのタスク処理能力ももの凄く向上するはずだ。