

「時間を制するものは人生を制する」。自分の時間配分に意思を持つ。これなしにビジネスの成功はおぼつかない。リモア（リモートアクセス）時代は個人の時代となる。組織に所属し

Smart Times

ていたとしても、今後は従来よりも個としてのアウトプット創出力が問われるが、そこで要になるのが「時間の使い方」だ。「顧客対応（アウトプット）の時間」、「営業の（次の仕事をこなす）ための時間」、「組織内コ



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。

ど他者からの対応に追われる客のための時間を計画している人は誰にも邪魔される。合わせて定期的にコミニケーションをとるべきバランスを整えるのがよい。私の場合、コロナ禍でこれ7割程度の時間が埋降、出張は激減したが、オマール。

「自分を高める（インプットの）時間」、「作業の時間」、「家族や友人との時間」、「休憩時間」。この間、バランスを自分で管理する。問題が勃発し、組織としての

時間管理は個人の責務

残業規制はこの時間観に基づく働き方ではない。単なる

のが基本だ。優先順位はいま自分が置かれていた状況から判断すればよい。アウトプットはかりだと当然ながら摩耗する。プロとしての自分の価値も目減りする。「自分を高める（インプットの）時間」を確保しておかないと、未来はない。「家族・友人との時間」も重要だ。また、

生産性が落ちる。要はいまなつたので、今は早朝に起床し1・5〜2時間をその時間に充てている。また、年末には翌年の自分の時間の使い方を考え、1年分の予定をスケジューリング化することを慣例にしている。まずは「家族のための時間」を確保し、その上質の環境整備が改革の本質のほうだ。時間管理は使用者側の責務ではなく、各人の責務なのだ。