

マネジメントシェアリング研究会発足の趣意書

2024年12月17日
株式会社ジェイフィール

はじめに（設立の目的）

変化が激しく複雑な経営環境（VUCA）の中、マネジャーにはますます多くの責任が求められています。その負担は限界に達しつつあり、「罰ゲーム」と揶揄される状況が広がっています。しかし、企業の対応は「マネジャーの強化」に偏っており、解決の方向が見えません。このままではマネジャーを目指す人が減少し、組織全体の活力が低下する危険性があります。

こうした課題を解決するために、私たちは「マネジメントシェアリング」という新しいアプローチを提唱します。マネジメントの責任を一人で抱え込むのではなく、複数の人で分担することで、マネジャーが健全に役割を果たし、魅力的な存在として組織を支えられる環境を目指します。これにより、マネジャーへの憧れが高まり、組織の活力がさらに高まるものと確信しています。

（注）マネジメントシェアリングとは：マネジメントの責任を複数の人で分担することでマネジャーが健全に役割を果たし、組織力を向上させていくマネジメント体制のあり方。マネジャーにとっても、ライフステージの変化に柔軟に対応できることで、自身のマネジャーとしてのキャリアの中断を避けることが可能になる。

（参考文献）

- 1) 田中洋子（2020）.「ドイツ企業の管理職における短時間パート勤務とジョブシェアリング」『筑波大学地域研究』41,P9-P29
- 2) マーク A. フェイゲン ,マイケル・ジェンキンス ,アントン・ペーレント（2022）.「共同 CEO 体制を成功させる方法」『DIAMOND ハーバード・ビジネス・レビュー』.11月号,P.42-P.48
- 3) David Lancefield（2024）.「How Co-Leaders Succeed」『Harvard Business Review』,2月22日.
<https://hbr.org/2024/02/how-co-leaders-succeed>

活動内容

本研究会では、国内外の先進事例の研究と、参加企業・組織での実践化の検討を通じて、以下の目標を達成することを目指します。

1. **国内外の先進事例の研究** 国内外（特にドイツと日本）のマネジメントシェアリングの先進事例から成功のポイントを学びます。同時に、日本企業における課題も明らかにします。
2. **自組織における実践の試行** マネジメントシェアリングに向けて、自組織で行えることは何か。現場での取り組み、人事施策の検討など、各社の実情に合わせて、具体的な第一歩を模索します。
3. **社会的な発信と貢献** 研究成果を広く発信し、日本企業ならびに日本社会への貢献を目指します。

株式会社ジェイフィール マネジメントシェアリング研究会（略称：MS研究会）

主催メンバー：阿由葉隆、北村祐三、重光直之、茅野智雅、百田聖子、山中健司（五十音順）