

# 企業組織風土改革

～～長年培った御社の組織風土は？～～

本当にやる気の出る、働きがいのある会社って何なのでしょう？

企業は利益を出す事を目的とし、社会的な貢献をしたり顧客や社員に還元するのは当然のことです。

夢や希望を持って入社した新人。素晴らしい人材を抱えているのに、それが活かせていないのはなぜでしょう？自分で考えて行動できる人材が育たないのは、企業の体質・風土が影響している場合が多くあります。

つまり個々のモチベーションを上げるのと並行して、本物のチームワークを作り、それらをバックアップする体制が必要になります。先ず変わるのはトップのあなたからです。

## 1、組織のベースは、仕事を通じた信頼

※なぜ人の話が聴けないのか？なぜ人は言いたい事が言えないのか？

※社員のロイヤリティ、チームワーク力の喪失背景には...

- ①上からの「あるべき論」の押しつけがある
- ②「やらせ」「やらされ」の改革は社員を疲弊させる
- ③事実在即して物事を見て行こうという姿勢がない...など

《以下は当事者になろうとしない幹部社員の特性》

- ①視野が狭い
- ②試行錯誤していない（いつも検討ばかりしている）
- ③「足りないもの」ばかりが視野に入る
- ④若い人の飛躍した思考（非連続的思考）についていこうとしない...など



## 2、話し合いの仕方を変える

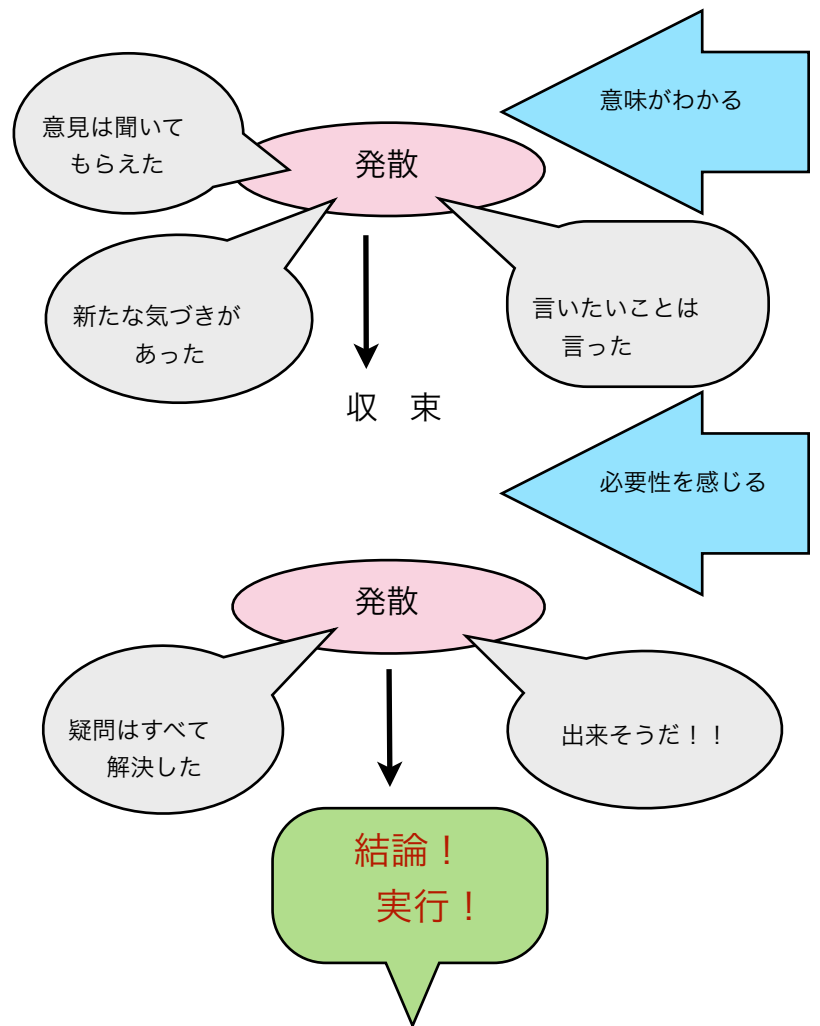
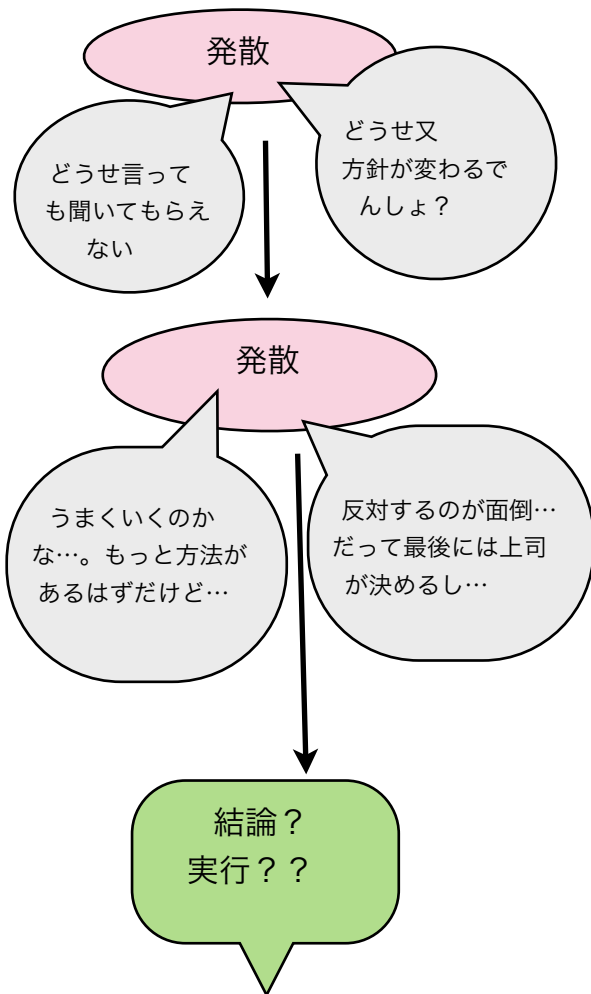
★安心して、言いたいことが言えて、聴ける、「話し合いのしかた」

仕事の日常の中で、「安心して、言いたいことが言えて聴ける」という自然体、かつ丁寧にコミュニケーションをとる行動習慣を自分たちでつくり、動かしていこう。

オフサイトミーティングの話し合い方を仕事で活かすには、  
使い手の発想と意図が大事。  
目的を決め、試行錯誤しながら取り入れていこう。

(通常の仕事の会議)

(オフサイトミーティングの話し合い方を取り入れた会議)



### 3、リーダーシップとスポンサーシップの重要性

スポンサーシップとは？…リーダーシップの一種。ただ引っ張っていくリーダーシップではなく、部下が主役になりうる機会を演出することで「質の高いチームワーク」を創り出していくリーダーシップのこと。

リーダーは自分の答えを押し付けるのではなく、部下の知恵を引き出しながら、一緒に「答え」をつくっていく。

事実を大切に、対話を繰り返しながら知恵を生み出していく創造的な時間が、働く喜びを取り戻し、組織に活力をもたらす。

徹底的に考えに考え抜いて仕事をする。毎日課題にぶつかりながら成長していく。課題を自分の力で発見し、その課題の解決のために、自分ひとりではなく仲間の協力を得つつ仕事をつくり込んでいく。

自ら考えること、仲間とお互いに協力し合うことを徹底的に大切にする仕事の仕方。単に「群れる」のではなく、「チーム」として機能し、チームとして働く。

チームの中で自分に期待されている役割をつねに意識し、その役割を果たすことで、より「質の高いチームワーク」をつくり込み、課題を解決していく働き方。

- ① 「管理」より「経営」という感覚が身につくこと
- ② 「問題解決」より「問題発見」を重視するようになっていくこと
- ③ 「仕事力」より「人間力」の備わった人材になっていくこと



Illustration / Nabatame Kazutaka

正論を押しつける精神論のマネジメントから  
事実在即した試行錯誤をよしとするマネジメント