

[月刊]
経営

経営

TOPICS

巻頭言『関係の質を高め、生産性向上へ』
イタリアの産業経済視察報告
第33回沖縄県経営者大会を開催



3月号

2019年3月15日発行
第53巻 毎月1回15日発刊

比嘉華奈江



弊社は生産性を高める組織づくりの支援をスタートし、8年目を迎えました。

さて、働き方改革、ワクワクする取り組みになつていませんか？働き方改革の最大の目的は「生産性の向上」です。効率化が目的となり、何かを「減らす」事を目的にしてしまつていませんか。例えば残業時間、会議の時間、コミュニケーションの時間など。そして結果的に、本来は増やしたい何気ない会話から生まれる助け合いや学び合い、成長する機会、ワクワク感までも減つてしまつた、なんていう事になつていませんか。

マサチューセツ工科大学のダニエル・キム教授が提唱している「組織の成功循環モ

関係の質を高め、生産性向上へ

「デル」をご存知でしょうか。結果を求める組織では、定量的な成果を出そうとするあまり、チームの雰囲気や関係性が悪くなり、結果に繋がる様々な「質」が下がる悪循環にはまつてしまふというものです。成果があがらない⇒対立やおしつけ⇒おもしろくなっただけでは生産性が上がん。それだけでは生産性が上がったことにはなりません。減った時間で何をスキルアップし、何を付加価値として生み出すか。そこまでをセットで考える必要があります。そんな働き方改革の計画が、会社の経営戦略と繋がっています。各部門の目標や行動計画に落とし込まれており、現場が回っている組織は、「関係の質」つまり質の高いコミュニケーションという点に着目をし、「自発性」「主体性」が生み出される事を大切にしています。

働き方改革は、残業を減らすことがゴールではありません。それが結果が出ない、といいう流れです。一方グッドサイクルが回っている組織は、「関係の質」つまり質の高いコミュニケーションという点に着目をし、「自発性」「主体性」が生み出される事を大切にしています。

沖縄らしい、自社らしい、付加価値を生み出す経営、そのような働き方改革が実現できる組織がどんどん増えることが、沖縄全体の生産性の向上、ひいては物心両面の豊かさに繋がっていくのだ信じています。