

daily コラム

2014年8月28日(木)

〒810-0001 福岡市中央区天神2-8-49 ヒューリック福岡ビル7階
株式会社かさい会計 TEL 092-771-4421 FAX 092-771-1417
Email info@kasai-grp.co.jp

職場改革ビジョン

管理者は所管する職場の個々の業務目標達成を図るとともに、業績向上のパワーとなる、より根源的な“職場改革”を実現しなければなりません。

“職場改革”とは何か

“職場改革とはチームリーダーとしての管理者が、メンバーと共に高い目標にチャレンジし続ける強い職場づくりを成し遂げる”こと”であり、具体的には目標のチャレンジ度と達成度が向上し、現実には職場全体の業績向上となって表れることです。

このような職場づくりは所属メンバーのやる気と主体性、創造性を高めることが原点で、一見抽象的なこの課題を解決するカギは“メンバーの参加”にあり、管理者のリーダーシップが問われます。

“参加”が目標達成のパワーになる

“メンバーの参加”は、管理者の問いかけ、働きかけによって自ら発言し、主張したこと、そして創意工夫しながら行動したことで実現し、体験を通じて学びつつ目標達成を追求して行きます。つまり、“参加”が主体的な目標達成のパワーになります。

この“参加”をより効果的に実現するには、部署目標の設定に先立って、メンバー

全員に経営計画及び部署の役割・責任を理解させた上で、部署目標に関する意見を問いかける、“集団的コーチング”として実施すると、メンバーの相互啓発、ベクトル合わせとなり、効果的です。

職場業績と平行な改革の進展

管理者による職場改革目標は数年間を要しますから、「各年度別の高いチャレンジを伴う目標設定度、達成度（全目標数に対する比率）の現状と比較した向上、その結果としての職場全体の業績向上」を達成基準とするとよいでしょう。すなわち職場改革は管理者の中期目標・年度目標となり、メンバーの目標設定・達成状況・職場業績向上と平行に進展します。

経営者の留意点

職場改革ビジョンを掲げて、それに取り組む管理者が多いほど、会社の業績は向上します。経営者は、職場改革を管理者に求め、進展状況をチェックする、管理者相互に取り組み体験を交換、研究させるなど前向きな刺激を与える場をつくりましょう。



“参加”が目標達成の
パワーになる！