

カイゼンのベースとなる人間性尊重とは、人の持つ可能性を信じ、多様な価値観を認め生かせるということだ。その思想を大切にしたい。カイゼンを実践すること

が、個人の働きがいや知恵を生むものとなる。また、心理的に安全で安心な環境が生まれ、積極的に挑戦できる組織風土をつくる。

カイゼンの成果を短期的な結果だけに求めるのではなく、人と組織の成長を常に意図した取り組みとして進めれば、変化の時代に強い経営を実現することになる。

今の時代は社会環境の変化やデジタル技術の進化に伴い、個人が仕事の中でITやデータ分析などの能力を求められる機会も多くな

求められるスキルを見極め、それを修得した従業員が活躍して初めて成果を得られる。しかし、どのような仕事でも主体的に成果を生み出すには、新しい知識や技能だけでなく、発想し考える力、意思決定し実行する力、共感を得て周りを巻き込む

# 人間性尊重の組織づくり

## カイゼンの原点回帰(3)

浅井 太郎(あさい たろう) コンサルティング事業本部経営コンサルティング第2部マネージャー



知恵として組織に蓄積されるのだ。カイゼンが当たり前に行われるには三つの条件がある。ひとつは、自分が関わる仕事で生じる課題に自ら取り組む責任と役割が与えられていることだ。問題と感じたことや自分のアイデアを発信し、そのこと

が得られるかどうかが大切だ。目の前にある課題を進めていくと、組織や自社のビジネスの根本に関わる問題に行き着くこともある。大きな課題ほど関係者が多くなり、部署や部門をまたぐ取り組みも求められる。

変化への抵抗は大きくなる。そのため、組織全体でカイゼンや変革をやりきる覚悟を共有することも不可欠だ。

そして最後の条件は、組織が進むべき方向が明確に示されることだ。これは、経営者のリーダーシップが求められるところである。

もうひとつは、実行を成功に導く支援が得られることだ。小さな課題では、一緒に働くメンバーの協力や管理者からの前向きな助言

求められるところである。次回も、カイゼンにおける経営者の役割について述べていきたい。

(毎週木曜日に掲載)

力など、仕事における基礎能力が必要。これらの力は、カイゼンの実践を通じて育むことができる。カイゼンの実践では、課題の対象となる事象やモノをよく観察し、理解し、考え、新しい方法や姿を構想

「リスキリング」という。このような能力は、新たな仕事に必要な業務とそこで

「リスキリング」という。このような能力は、新たな仕事に必要な業務とそこで

「リスキリング」という。このような能力は、新たな仕事に必要な業務とそこで

「リスキリング」という。このような能力は、新たな仕事に必要な業務とそこで

