

[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

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。互いに尊重する信頼関係が深まるというサイクルです。真の働き方改革を実践している企業には、このグッドサイクルが生まれているのです。コミュニケーションの在り方が成果と大きく関係していることを痛感する一例です。

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。それだけでは生産性が上がりません。そこで、お客様に心からお役に立てたと感じられる仕事の喜び、自分のスキルがチームに貢献出来、仲間と一緒に感謝の瞬間、そんな仕事のやり甲斐を感じられる働き方を、私達は今こそ、改めて大事にしたい 것입니다。

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。

人は自分自身で自分の存在価値を感じられること、そして人からも必要とされる事、役にたつている実感が得られることが、生きるパワーの源です。それは、多くの場面で、人対人でしか得られない「関係の質」そのものであります。お客様に心からお役に立てたと感じられる仕事の喜び、自分のスキルがチームに貢献出来、仲間と一緒に感謝の瞬間、そんな仕事のやり甲斐を感じられる働き方を、私達は今こそ、改めて大事にしたい 것입니다。