

前回までのあらすじ
主人公の高井は組織には理念のように明示された組織の目指す姿とメンバーが認識している姿があり、そのギャップを埋めることが重要だと学んだ。

「お話を伺ったファースト・コラボレーションで印象的だったのは、会社のありたい姿と社員一人ひとりの感情をくっつけるということでご自身事になっていくんだと実感しました」と組織開発コンサルタントの明智に語る高井。

「まさに同社の夏合宿はみんなの当たり前、つまり組織風土を醸成する場といえます。それが長い目でみれば競争優位の源泉になっていくのです。例えば他社がすぐに真似できないきめ細かなサービスを各自の判断で提供するといった具合です。よくあるのは、明智の説明にう

4 すすめ、組織開発

日本生産性本部 人材・組織開発コンサルタント 栗林 裕也

習」と呼ばれるもので、期待する『結果』を得られなかった場合、『行動』を見直すという一回転で描けるダブル・ループ学習は『行動』というより、その『行動』の基盤となっている『価値前提』の見直しをする二重のループの学習です。

「組織学習の取り組みについては高井さん、先日にインタビューしたマルタケの事例も参考にしたいですね。ダブル・ループ学習は『情報として知恵の共有』マルタケは新潟に本社を置く医薬品の卸売を事業の中核に据える老舗企業だ。職場のメンバー同士が顔を合わせることもままならな

い。昨日、どのような工夫をしているのか尋ねた。高井は「東京支店では日頃の情報共有として電子掲示板を導入しました。みんながタイムリーに共有したいことを書き込むので、全員が互いの状況を把握できます。仕事の効率が高まりましたね」と鈴木和則支店長。

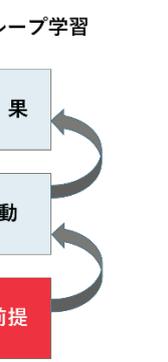
「群馬支店ではLINEを活用しています。新しい挑戦を後押しするラフさ。続いて上越支店の阿万秀親課長が組織学習組むことは腰が重たく、つながる別の取り組みがあります。少し失敗するたびに新しく取り組みたいのです。」

「群馬支店では日頃の情報共有として電子掲示板を導入しました。みんながタイムリーに共有したいことを書き込むので、全員が互いの状況を把握できます。仕事の効率が高まりましたね」と鈴木和則支店長。

「今の商品開発とはまったく異なることでも、やってみたいことがあるんです。アウトドアがブームなのはみなさんご存知だと思います。私もよく行くのですが、キャンプ用品のデザインで気に入るようなものがないのです。うちの会社の技術を応用すればいい商品が作れると思います。失敗するかもしれないけど、高井さんが失敗はチャレンジしている証だと言ってくれました。僕にやらせてもらえないでしょうか」

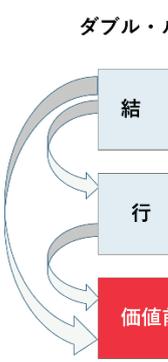
組織開発を組織のチカラに

「そして、同社の取り組みはハダタから改めよう、という具合に学習します。一方、ダブル・ループ学習では自分たちの部門の都合をいかに優先させるか、という価値前提に気づき、互いに協力するにはどうしたらよいかを模索して、極めて大きなインパクトを組織に与える



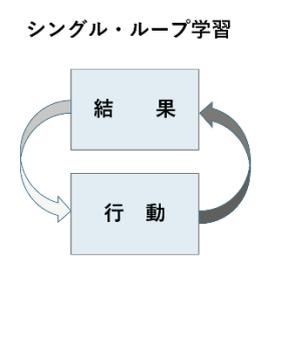
「ハダタ・ループ」とは、学習の過程で、互いに協力するにはどうしたらよいかを模索して、極めて大きなインパクトを組織に与える

「ハダタ・ループ」とは、学習の過程で、互いに協力するにはどうしたらよいかを模索して、極めて大きなインパクトを組織に与える



「ハダタ・ループ」とは、学習の過程で、互いに協力するにはどうしたらよいかを模索して、極めて大きなインパクトを組織に与える

「ハダタ・ループ」とは、学習の過程で、互いに協力するにはどうしたらよいかを模索して、極めて大きなインパクトを組織に与える



「ハダタ・ループ」とは、学習の過程で、互いに協力するにはどうしたらよいかを模索して、極めて大きなインパクトを組織に与える

(おわり)