

物流塾

活力ある現場づくり



柴田 昌治 スコア・コンサルトプロセスデザイナー代表

とは、一体どんなものだろう。みんなが追いかけてやうと思えるような、目指すものには、どんなものがあるのだろうか。

例えばやらされるのではなく、「みんなが自主的に取り組む」(整理・整頓)活動は、その一つだ。もちろん単にきれいにするのが目的ではない。整理・整頓をしっかりやることで、異常や問題を見えやすくし、改善につなげるのが目的だ。

製造業でTQSといえは珍しくもなんともない。うまくやっているかどつかは別にして、まともな企業ならほぼ間違いなくやっている。だが、

前回は、上司と部下がチームになるうと思えば、単に信頼関係をつくるだけでなく、誰にも分かりやすい「具体的な共に目指すもの」を見つけた。それが事業や業務や業績に関連していれば、効果は言うまでもなく大きい。適切な共通の「目指すもの」を見つけたら、チームへの道が開けるといえる。共通で目指すといえ、売上げ目標があるではないかと思つてもいい。確かに営業での売上げ目標は、上司と部下が共通に目指しているものである。ただ、注意してほしいのは、「目指す」のほうは、必ずしも「義務感」で「目指すものではない」ということ。もっと分かりやすく言えば、目指すものに追いかけているのか、目指すものを追いかけているのか、の違いだ。

上司と部下がチームになる

第8回

も、みんなが自主的に取り組む活動の結果が見えやすく成果も出やすいから、中心メンバーを育てることができれば、いろんな人を誘い込むことはそれほど難しくもない。共通の目指すものを持つ時、上司と部下はチームになっていくことになる。

指示・命令がしっかりとされた組織であればあるほど、上司が「売れ」て指示を出す時、部下にこれを断る選択肢はない。上司の指示に異論を唱えたりするのは、秩序を乱すことでありタフだからだ。結果、仕方なしに上司の命令に従う。この状態を、売上げ目標に追い掛けられているとは言っても、共に目指しているとは言わな。

では、誰にも分かりやすい、具体的な共に目指すもの

しばた・まさひろ 昭和19年2月29日生まれ、73歳。神戸市出身。54年、東京大学大学院教育学研究科博士課程修了。大学院在学中にドイツ語学院を起業した後、ビジネス教育の会社を設立。社員が主体的に協力し合っているいきいきと働ける会社にしたがう、という社長の思いが組織の隅々まで伝わる会社づくりに力を注ぎ、サポートを続ける。著書多数。近著に『できる人』が会社を滅ぼす(DHA研究所)。