

【報道関係各位】

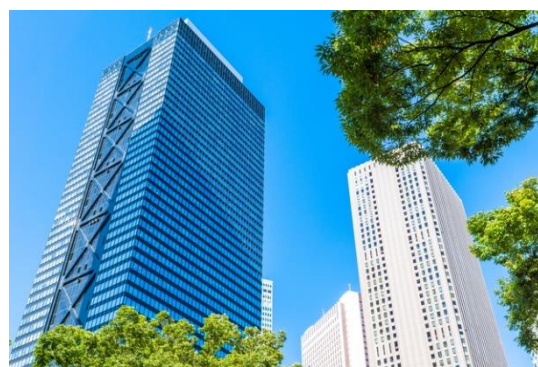
一般社団法人日本能率協会  
KAIKA 研究所

**未開拓領域を花開かせる経営モデル「KAIKA」**  
**経営層・管理職向け 「夏休み2018 大人の宿題」 シリーズ**  
**第3弾 「わが社の社会性」 診断リスト**  
**全国のビジネスパーソン7000人の調査を基に**

一般社団法人日本能率協会（JMA、会長：中村正己）は、経営層・管理職向けに夏休み期間を活用し、組織のイノベーション体質（社会価値創出力）を診断するチェックリストを全4弾に分け、作成しました。

第3弾は、「組織の広がり（社会性）」を活発にするために重要な組織風土を振り返ることを目的としたセルフ診断リストです。

2019年4月、大手企業より「働き方改革関連法案」の施行が決定し、ますます「働き方」への関心が高まっていく中、KAIKA研究所では、顧客や労働市場、ステークホルダーなど社会への感度を高め、社会の多様性を取り込み、社会に能動的に働きかけることを「組織の広がり（社会性）」と捉えています。社会への感度を高め、社会の多様性をくみ取ることにとどまらず、それらに対して組織としての新たな試みを働きかけていくことが重要と考えております。夏季休暇時の「大人の宿題」として、この診断リストを是非ご活用ください。当チェックリストでは、「組織の広がり（社会性）」の状態を確認するためのポイントを上げています。経営層の方は自社を思い描きながら、管理職の方は自部門を想定しチェックしてください。



第3弾「わが社の社会性」のチェックポイント		
<b>■社会への感度を高める</b>		Check
1	当社では、自分たちが世の中にどう役立ちたいのかについて、日常的に会話がなされている	<input type="checkbox"/>
2	当社では、新しい世の中の動きを気にかかけ、情報収集することが奨励されている	<input type="checkbox"/>
3	当社では、世の中にどのような新しい動きがあるかについて、日常的に会話がなされている	<input type="checkbox"/>
4	当社では、短期視点だけではなく、長期的な視点から社会や事業を考える機会がある	<input type="checkbox"/>
5	当社では、自分たちの活動が社会の期待に沿っているかどうかを常に確認している	<input type="checkbox"/>
<b>■社会の多様性を尊重する</b>		Check
6	当社では、広く様々な外部の意見や考え方に耳を傾け、参考にしている	<input type="checkbox"/>
7	当社では、様々な視点で、将来の市場の可能性を、社会の中から汲み取ろうとしている	<input type="checkbox"/>
8	当社では、多様な働き手のニーズや、働き方の潮流をキャッチしようとしている	<input type="checkbox"/>
9	当社では、様々な業界で起こっている技術革新や新ビジネスの潮流をキャッチしようとしている	<input type="checkbox"/>
10	社員の多くは、職業人として、地域や環境・資源などの社会課題をキャッチしようとしている	<input type="checkbox"/>
<b>■社会に対して能動的に働きかける</b>		Check
11	当社では、変化する顧客・市場に対して先見性をもった試みを実践している	<input type="checkbox"/>
12	当社では、先見性をもって、多様な雇用形態、働き方の試みを実践している	<input type="checkbox"/>
13	当社では、先見性をもって、新しい技術やノウハウを活かした取り組みをしている	<input type="checkbox"/>
14	当社では、先見性をもって、地域や環境・資源などの社会課題の解決に取り組んでいる	<input type="checkbox"/>
15	当社では、世の中の変化に応えるために他社や地域コミュニティ NPO などとの連携を推進している	<input type="checkbox"/>

## 【「組織の広がり(社会性)」実践事例】

### 株式会社千代田設備：人材の育成強化で社会全体の技能労働者のレベルアップを目指す

新潟で水道工事業を行っている株式会社千代田設備は、50年を超える歴史を持ち、公共施設・工場・店舗や一般住宅まで数多くの水道工事の中で、給水・排水を行うパイプの配管工事を主力事業としています。

同社は設備工事業の業務の中で重要な技能の強化とともに、施工や管理力を強化することで経営体質の強化を図り、戦略的に技能人材を育成しています。現場管理能力を短期間で確実に習得させる企業内職業訓練校の設立や、技能五輪大会（青年技能者の技能レベルの日本一を競う競技大会）への挑戦、社員成長制度などにより、主体的に作業現場の状況を把握し、的確に対応していく力をつけようと活動しています。また、技能労働者のなり手が減少気味の業界において、育成の活動が広く知られることで、人材採用や定着にも役立っています。育成が経営活動と結びついている好事例です

設備工事業のみならず建設業界では、会社の規模がある一定水準になると、現場で作業する職人を自社で保有せず、外部から調達する形態を取る傾向があります。千代田設備は、現場で働く職人はすべて正社員としての直接雇用、かつ自前での育成にこだわり、自分たちの手ですべてを施工する「直施工体制」をとっています。「直施工体制」は、一人前になるまで最低10年かかるといわれる設備工事業の職人育成に手間暇がかかり、人件費負担の面から経営リスクが少なくありません。しかし創業以来50年、一貫して一流の職人づくりに取り組み、グループ全体では200名の高度技能を保有する職人集団を形成しています。

同社には、一流の職人づくりに必要なのは「人間教育」であるという信念があります。一人ひとりの職人が全責任を持って、施工・現場マネジメントからお客さま打合せまでの一連の業務を受け持つことで、生産性とお客さまの満足度ならびに信頼度を同時に高めているのです。

若手社員のモチベーションを上げ、仕事に対する意識や技能を高いレベルで平準化し、「技術一流」・「人柄一流」の人材を短期間で養成する仕組みを作り、全体のレベルの底上げを図りたいという思いから、21世紀にふさわしい組織的かつ計画的な取り組みをスタートさせています。

(引用：日本能率協会編(2017)『KAIKAする経営 次世代型経営モデルのススメ』NextPublishing.)

(事例にみるKAIKA経営の実践：[https://kaikaproject.net/category/column\\_jissen/](https://kaikaproject.net/category/column_jissen/))

## 【KAIKA Awards 2018について】

日本能率協会(JMA)では、社会価値を生み出す持続的な経営、組織・人づくりを行っている取り組みを称え、紹介するための表彰制度として「KAIKA Awards(カイクアワード)」を設けています。社会課題の解決につながる、組織としての力強い取り組みや画期的な取り組みを、表彰を通じて紹介することにより、活力ある経営・組織が増えていくことを目指しています。

審査は、①継続・発展の可能性、②力強さ・新しさ・ユニーク性、③影響力と変化(社会的意義と価値、意識や関係性の変化、個人の成長と組織力の発揮)の観点から、審査委員会および審査委員会から委嘱された検討委員による書類審査・現地ヒアリングを行い、その結果、「KAIKA大賞」ならびに「KAIKA賞」を前述の組織を選出しています。(詳細：<http://kaika-management.com/awards/>)

### 【本資料・事例組織のご取材に関するお問い合わせ先】

KAIKA 研究所 PR 事務局  
共同ピーアール株式会社内  
(担当：都築、阿蘇品)  
TEL：03-3571-5204 (部署直通)  
FAX：03-4540-8325  
E-mail：[jma-pr@kyodo-pr.co.jp](mailto:jma-pr@kyodo-pr.co.jp)