

【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1弾「わが社の組織の活性化」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1弾は、「組織の活性化」を可能にするために重要な実践事項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、組織がやりたいビジョンに向かうため、その機能を高め活性化し、進化していく過程を「組織のダイナミズム」と捉えています。日本の組織では、本音と建前が交錯することが多いため、組織としてのミッションやビジョン・方針が各部門や個人一人ひとりの目標と一貫し、納得感を持って取り組む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。



第1弾「わが社の組織の活性化」のチェックポイント		
<b>■ミッションやビジョンが組織の中で一貫しているか</b>		Check
1	社員は、会社・組織の理念やミッションを、自分の言葉で社外の人に説明できる	<input type="checkbox"/>
2	社員は、会社・組織がどのような方向に進もうとしているか、社外の人に説明できる	<input type="checkbox"/>
3	自社では、会社・組織の将来像（ビジョン）・戦略・方針について理解・共感が得られている	<input type="checkbox"/>
4	各部署の方針や目標は、会社の方針と一貫性があると感じる	<input type="checkbox"/>
5	社員の仕事の目標や評価は、会社や部署の方針と一貫性があると感じる	<input type="checkbox"/>
<b>■信頼し、部門を越えて協業しているか</b>		Check
6	社員は、直属の上司や仲間と自分の成長や貢献について日常的に対話している	<input type="checkbox"/>
7	自社では、立場や考え方の違いから生まれる対立を率直に伝え、前向きに対処している	<input type="checkbox"/>
8	自社では、部署内で問題が発生したとき、互いに積極的に協力することが奨励されている	<input type="checkbox"/>
9	社員は、他部署の人に積極的に会いに行き、異質な知識・経験を活かしている	<input type="checkbox"/>
10	自社では、直属の上司と部下は互いに信頼しあっている	<input type="checkbox"/>
<b>■新しいアイデアを試み、学習しているか</b>		Check
11	自社は、前例のない新しいアイデアでも言いやすい職場風土である	<input type="checkbox"/>
12	自社では、新しいことをする際には、一定の試行錯誤が奨励されている	<input type="checkbox"/>
13	自社では、現場の裁量で計画を柔軟に変更して進めることができる	<input type="checkbox"/>
14	自社では、失敗やチャレンジから学ぶことが重視されている	<input type="checkbox"/>
15	自社では、取り組んだことを組織として振り返る場があり、次に生かしている	<input type="checkbox"/>

当チェックリストでは、「組織のダイナミズム」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。

## 【この診断リストについて】

2017年1月に小会が実施した全国のビジネスパーソン7000名を対象にしたアンケート調査を基に作成しています。調査成果を分析した結果、「KAIKA経営」の実践度合いが高いほど、「**個の能力の総和以上の成果を生み出している**」、「**事業成果を継続して創出している**」、「**今後も成果・進化しつづけられる**」と社員が実感できているということも分かりました。

WEBではこの調査を活用し、①個人の成長、②組織の活性化、③組織の社会性、の3要素から、企業・組織のイノベーション体質（社会価値創出力）がどの程度のレベルにあるかを簡単に無料診断ができます。（詳細：<https://kaikaproject.net/sindan/>）

## 【「組織のダイナミズム」実践事例】

### ■JTグループ

#### 「事業ドメインを変える」ことによって起こす組織のダイナミズム

JTグループは、自らの事業ドメインを活動ベースの「旅行業」ではなく、事業が提供する価値ベースの「交流文化事業」と再定義することによって、組織のダイナミズムを巻き起こしました。事業ドメインの位置づけを変えた象徴的な活動は「KAIKA Awards 2015」の大賞に選出された『JT地球いきいきプロジェクト』です。

1982年の初期の取り組みでは、観光地を清掃するといった活動でしたが、今では、駆け足で通り過ぎることで、見落としがちだった地域の貴重な観光資源・価値を再発見することにも焦点が当てられています。また、地域課題等についての理解を深く進め、解決に取り組むという活動にも展開が進んでおり、非常に社会性が高い内容といえます。

その取り組みが、社内的には、グループとしての一体感の醸成や理念の浸透、従業員の能力・意識の向上につながり、社外的には、JTグループのブランド、レピュテーション（評判、評価）の向上につながっています。まさに個人、組織、社会（地球環境レベルまで）の各分野・レベルの取り組みが進み、その効果が連動・連鎖している事例です。

（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/>）

## 【KAIKA経営モデルについて】

KAIKAとは、価値創造のために、①個人の成長と、②組織の活性化と、③社会との関係を同時に満たしていく運動です。

それを図で示すと次のようになります。

### ①個人の成長＝個人のダイナミズム

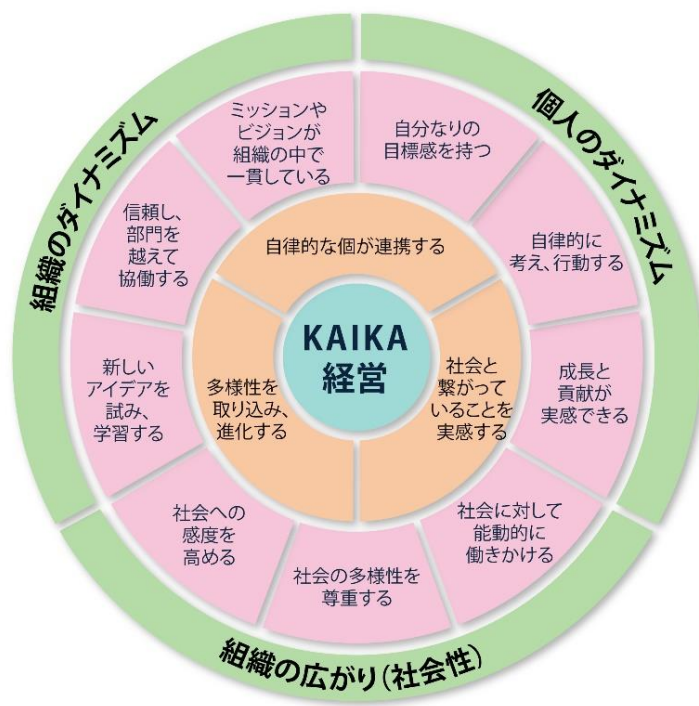
自分なりの目標感を持つこと。自律的に考え、行動すること。成長と貢献が実感されていること。の実現が、個人のダイナミズムをうみ、自律的な個の連携が促進されます。

### ②組織の活性化＝組織のダイナミズム

ビジョンや戦略が連鎖すること、仕組みをつくること、組織が機能し進化していること。の実現が、組織のダイナミズムをうみ、組織基盤の充実が促進されます。

### ③社会との関係＝組織の広がり(社会性)

視線が市場や社会へ向いていること。多様性を活かすこと。組織外へ広げること。の実現が、組織の広がりやうみ、社会価値の創出志向が促進されます。



KAIKAでは、これらの同時実現が、価値を創造しつづけられる組織に欠かせないポイントであると考え、その活動を応援していきます。

### 【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)