

【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2弾「わが社の個人成長」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2弾は、「個人の成長」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、個人が自らの目標感に向かって行動し、達成感や貢献を実感でき、自身の成長を認識できることを「個人のダイナミズム」と捉えています。自分の今いる位置と向いている方向を見失わないように、常に組織や社会との関わりを意識しながら自己の理解をし続けることが重要

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2弾「わが社の個人成長」のチェックポイント

■自分なりの目標感を持つ		Check
1	社員は、自分が何を大切に仕事をし、どんなことに働きがいを感じるのかを理解している	<input type="checkbox"/>
2	社員は、職業人として、社会の中で自分がどのように役立てるかを考えている	<input type="checkbox"/>
3	社員は、「将来こうなりたい」という、自分のキャリアの方向性を考えている	<input type="checkbox"/>
4	社員は、自分のキャリアのために、今後どんな仕事に、どう取り組むべきかを分かっている	<input type="checkbox"/>
5	社員は、自分の会社・組織の今後の方向性について、自分なりの意見を持っている	<input type="checkbox"/>
■自律的に考え、行動する		Check
6	社員は、仕事上の課題を、自分自身の問題としてとらえ、解決しようとしている	<input type="checkbox"/>
7	社員は、何が職場への貢献につながるかを意識しながら仕事をしている	<input type="checkbox"/>
8	社員は、何が社会のためになるかを意識しながら仕事をしている	<input type="checkbox"/>
9	社員は、仕事において自発的にアイデアを出すことが多い	<input type="checkbox"/>
10	社員は、仕事において自発的に新しい取り組みに挑戦することが多い	<input type="checkbox"/>
■成長と貢献が実感されている		Check
11	社員は、仕事を通じて着実に成長していると感じることができる	<input type="checkbox"/>
12	社員は、仕事を通じて周囲の人の役に立っていると感じている	<input type="checkbox"/>
13	社員は、会社や周囲の人が、自分にどんな期待をしているか、よく分かっている	<input type="checkbox"/>
14	社員は、仕事において存分に能力を発揮できていると感じる	<input type="checkbox"/>
15	社員は、職場において自分の個性を十分に発揮できていると感じる	<input type="checkbox"/>

当チェックリストでは、「個人のダイナミズム」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。

【「個人のダイナミズム」実践事例】

■株式会社リバネス

個人の課題解決への情熱 (Passion) が周囲の理解・納得・共感を得る

株式会社リバネスは、理工系大学生・大学院生が集まり2002年に設立。社員のほとんどが博士号または修士号をもつ研究者集団（うち半数が博士）で構成されています。同社では、その人員規模に比して多数かつ多様な事業が創出されています。年間200に上るいずれのプロジェクトもトップダウン的に始まったものではなく、すべて社員一人ひとりの「情熱」から立ち上がってきたものです。

その背景として、新規事業の創出にあたり、既存事業の改善や効率化に適した「PDCA」サイクルではなく、個人の情熱や課題意識を尊重した「QPMI」サイクルというイノベーションサイクルを独自に提唱しています。

これは「質 (Quality) の高い課題・問い (Question) に対して、個人 (Person) が情熱 (Passion) を傾け、信頼できる仲間 (Member) と共有できる目的 (Mission) に変え、あきらめずに試行錯誤を繰り返すことで革新 (Innovation) や発明 (Invention) を起こすことが期待される」という考え方であり、社会的価値を持った事業を拡大し持続可能なものにする土台として注目されています。

「QPMI」サイクルを自ら回し、社会課題を発見して新しい価値を生み出すことのできるリーダー人材を、同社では「サイエンスブリッジリーダー」として社内外で育成・認定を行っており、自立した個の成長が促されています。このように独自の問い (Question) を立て情熱 (Passion) を持った個人が、互いに連携してプロジェクトを実行する「個のネットワーク型」と呼ばれる組織運営こそが、事業創出に長けた同社の組織力の基盤になっていると言えます。

(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/)

【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)
TEL03-3571-5204 (部署直通)
FAX : 03-4540-8325
E-mail: jma-pr@kyodo-pr.co.jp