

# 価値提供の「思

中小企業の生存戦略

## 考

### 第5回 組織改革 ①



○…経営者である組織が新しいことを始める  
ヤンドラーの「組織は戦 ときに人員、スキル、資  
略に従う」という言葉の 金などさまざまな「行き  
反対に、アンプの「戦 止まり」が存在すること  
略は組織に従う」という を指す。戦略は「現組織  
言葉がある。それは、組 の限界まで」で考えるし、組織改革が  
かなく、こ 必要となる。

の限界点があるが、改善という言葉も ほとんど大きな成果を生まな  
良くも悪く あるが、改革とは似て異 い。もちろん、日々の改 から組織の在り方そのも  
も「今まで なる性質だ。企業は「○ 善活動は重要だが、よほ のを要し、「組織は戦  
通り」とい ○改善」という名の活動 ど丁寧な計画を立てな 略に従う」を実現するこ  
う組織文化 が乱立することがよくあ れば、改善活動そのもの とができる。では、具体

三枝国際特許事務所

中小企業  
診断士

柚木 正人氏

は。競争戦 「目に見えていない価値  
略では、 値」が含まれることを示  
的な改革と 単体の意味ではない。  
は。競争戦 「目に見えていない価値  
略では、 値」が含まれることを示

次回、「組織改革  
②」は5月18日掲載

を形成ということだ。

成功も失敗も、現状を

作り出しているのは「今

までの積み上げ」の結果

であり、物事を考えると

き「いま」を基に検討を

進めることになる。しか

し、それはこれ

る。改善は「今ある物事

が習慣化した仕事になり

に何かを少し加える」こ

本末転倒な結果につなが

ってしまふ。

一方、組織改革は「今

流やニーズに合わせてい

さをさまざまなものを指す。

前回は触れたが、「共

有」をシェアリング・エ

コノミーという社会的価

値に変換する行

い。企業の中には多様な

為などは、活動

全体をデザイン

すること新し

い改革を生むの

だ。そこに「同

じようなサービ

スを行っている

のに行列ができる店」が

## 「組織は戦略に従う」実現へ

# デザイン思考を持つ

わらない。

○…これからは「デザ

生まれる理由がある。

このような活動を実現

するための改革には、技

術力だけでは当然足りな

い。顧客が「こうしたら

良い」と思うことが答え

ではなく、その顧客「

これからの時代は、企

業の戦略によってフレキ

ブルに変化する組織と

人間の流動性が必ず必要

となる。このため、「前

例がありません」とい

言葉には従ってはいけな

い。