

# 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け 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

# デザイン思考を持つ

## 「組織は戦略に従う」実現へ

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  
き「いま」を基に検討を し、多くの場合、活動に  
進めることになる。しか 投入した時間やリソース  
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。 技術力やサービスの時  
一方、組織改革は「今 流やニーズに合わせてい  
く戦略のことだが、これ 前回は触れたが、「共  
有」をシェアリング・エ 聞くこともあるが、決し  
て人材不足なわけではな  
い。企業の中には多様な  
人材が存在しているが、  
所属部署の範囲で能力を  
判断していることが多い  
ということだ。

のに行列ができる店」が 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「

だ。そこに「同 業の戦略によってフレキ  
スを行っている シンプルに変化する組織と  
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。