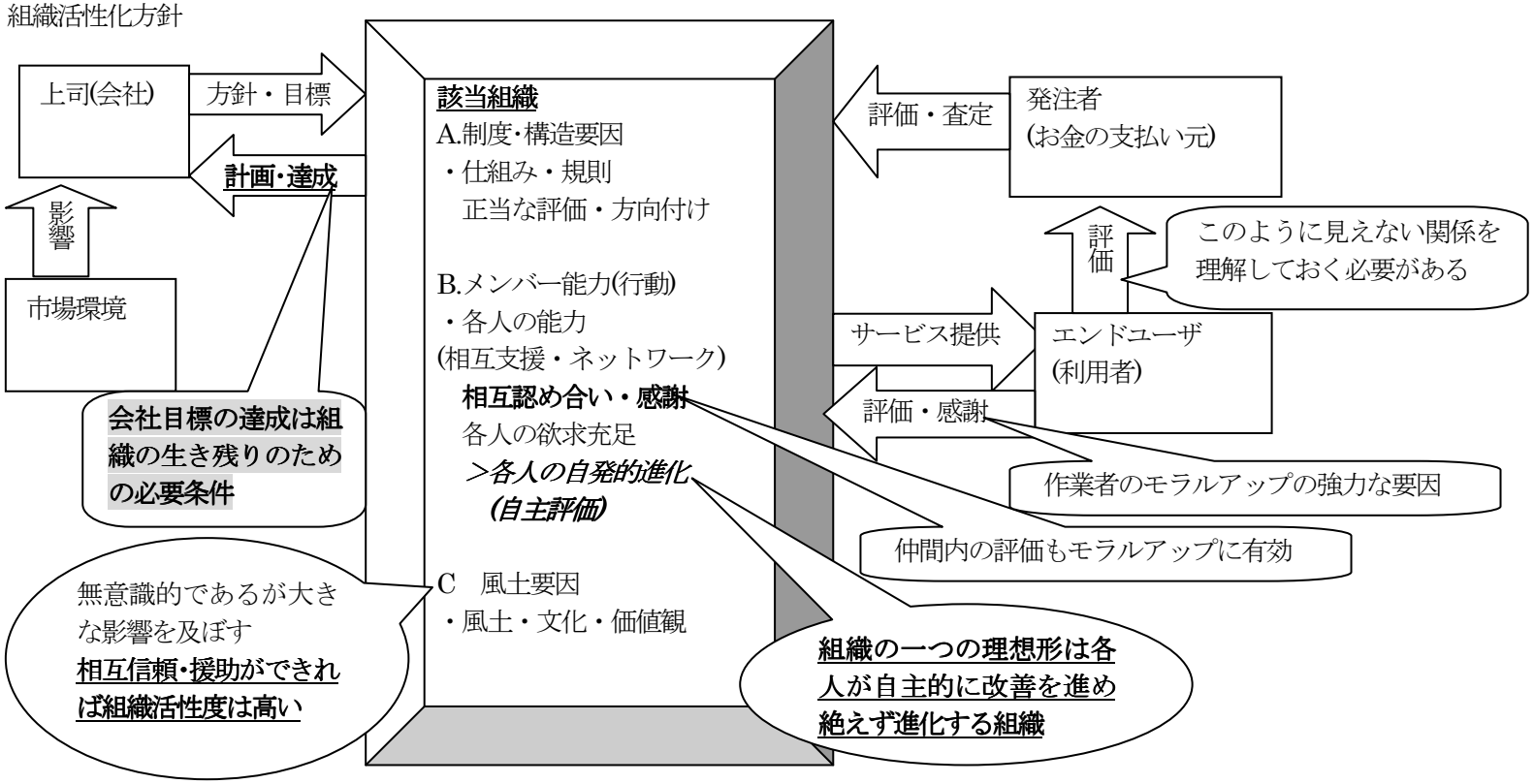
組織の理想論



A　制度・構造要因	B　メンバーの能力(行動)	C　風土要因(意識に登らない)
①　命令、報告関係	①　職務遂行上必要とされる知識、技術、技能の保持と向上	①　職場の暗黙の行動規範
②　仕事の分担関係	②　仕事を進める上でのコミュニケーションや人を動かす能力	②　上下左右の信頼関係
③　職務分担、援助関係	③　問題を発見し解決していく能力	③　上下左右のコミュニケーション
④　目標や計画の立て方	④　仕事の成果による満足	④　意思決定の仕方や行われる段階
⑤　コミュニケーションルートと方法	⑤　自主的な成長(自分で評価し伸びていく)	⑤　上下左右の援助関係
⑥　統制管理の仕方、データ	⑥　立場を弁えて行動していく(謙虚さ)	⑥　職場メンバー間のリーダーシップの取り方
⑦　就業関係のルール		⑦　提案を実現する成功体験
⑧　仕事の結果の評価方式		⑧　単なる批判でない相互のフィードバック
⑨　生産、技術方式		
⑩　その他制度や仕事上での仕組み		

組織の強化のためには、
A.制度・構造要因
B.メンバー能力
C.風土要因
の３面がうまくかみ合う必要がある。

特に、仕事に対する能力が高い場合には、従業員の満足度を高めるとともに、自主的な改善が自動的に進む組織が、理想的である。このためには、相互評価を含むコミュニケーションの仕組みが重要である。またお互いの業務に対し、理解し支援し合える関係も大切である。

上記実現のための各部の役割

A.管理的立場での対応
・方針の明確化
ユーザへのサービスを重視する
経営数値の達成は組織の存続条件
従業員の満足度はユーザの次に重視
他部門はお客様と考える
・評価の明確化
・コミュニケーションの充実
・従業員の改善活動の支援
提案のできるだけ早い実現
・従業員の立場の明確化
キャリアパスの確立
行動範囲の許可(発言許可)

B.作業者
・相互理解
お互いを評価し良い面を見る
・自発的な改善と進歩
・立場を弁えた行動

C.風土要因
・失敗を恐れず積極的に動く、発言する
・皆を大切にしている(従業員を大切にする)
・相互の支援・協力体制