

# イノベーションを生み出す働き方 ～価値を生み出す“プロジェクト”～

株式会社シグマクシス 有我 篤行

SIGMAXYZ



# 経営環境の変化

- ・オポチュニティ増加
- ・パワーバランス変化
- ・変化の加速
- ・リスク増大

価値創造モデルの転換  
(付加価値 → 課題解決価値)

価値創造スピードの向上

- ・人口増加
- ・IT進展
- ・グローバル化
- ・ソリューション化



# 価値創造モデル

- **アルゴリズム** Algorithm

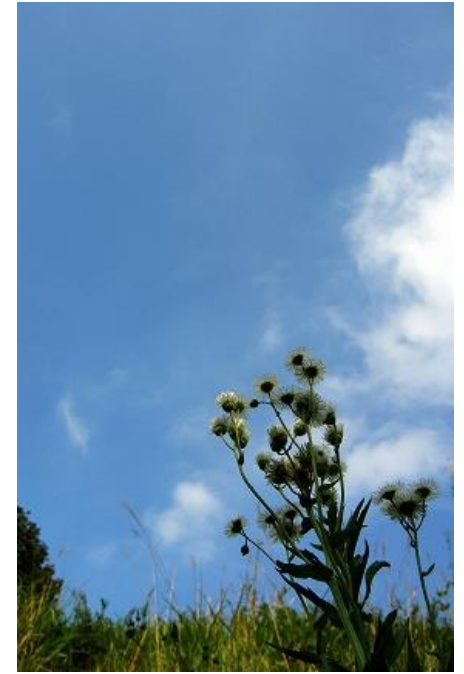
A process or a set of rules to be followed  
in problem solving operation

**プロセス/手順書**

- **ヒューリスティック** Heuristic

Proceeding to solution by trial and error  
or loosely defined rules

**試行錯誤/臨機応変**



# 価値創造モデル

## アルゴリズム

付加価値の創出

- 利益志向
- プロセス重視
- 効率性追求
- 人材(コスト)

- 仕組み中心
- 階層型組織
- 管理本位

利益拡大  
= 会社の成長

管理社会



## ヒューリスティック

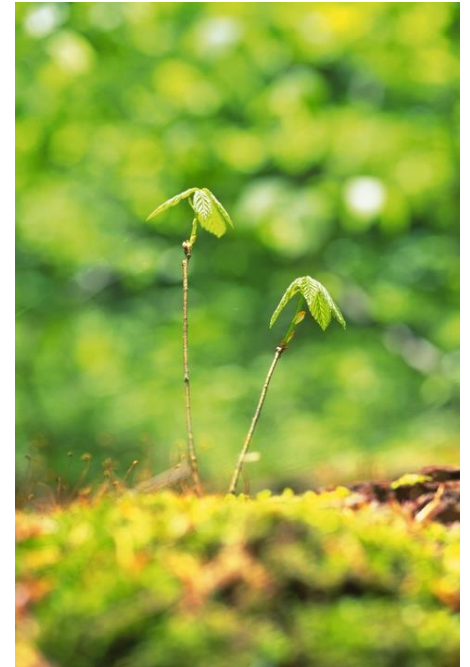
課題解決価値の創出

- 目的志向
- 結果重視
- 創造性追求
- 人財(アセット)

- 人(能力)中心
- プロジェクトワーク
- 支援本位

社員の成長  
= 会社の成長

自律社会



# 増加する社内プロジェクト

プロジェクト数は増加している。

(ある企業の例)

		プロジェクトの 目的・期限の有無	
		あり	なし
プロジェクト数	73件	60%	40%
参加している社員数	約400人	約270人	約130人

社内プロジェクトの成果があがらないのはなぜ??



# プロジェクトワークの苦手な日本企業

## ＜社内プロジェクトが失敗する主な原因＞

### ✓ 目的や成果、達成時期が明確でない

- 曖昧な目標
- 盲目的な実行

### ✓ 能力ではなく、役職・形式重視のプロジェクト体制

- 形式的なリーダー、役職重視

### ✓ プロジェクト参加者は組織の利害代表

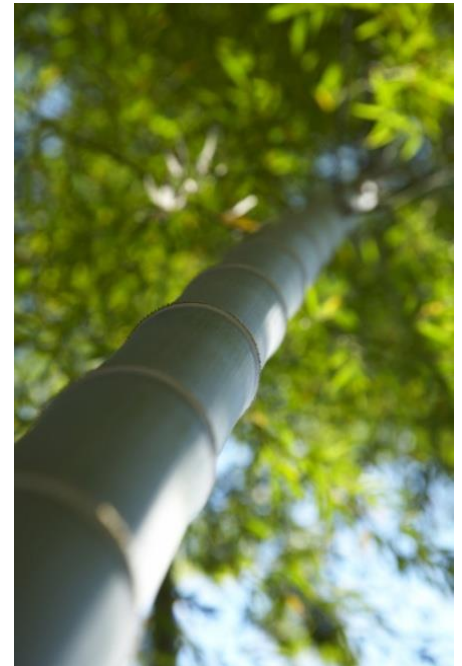
- プロジェクトの目的よりも所属組織の利害を優先
- 組織間の調整は事務局任せ

### ✓ プロジェクトへの権限不在

- 他部署の社員への業務指示、予算執行

### ✓ 参画したメンバーの評価がされない

- 評価は所属部門長のみ、プロジェクトはボランティア活動



# プロジェクトの成功要因

## 成功要因

- ✓ 適切なメンバーが集めやすい
  - ・ 人財が可視化されている
  - ・ 適切な能力の人財にアクセス可能
- ✓ エンパワメントされている
- ✓ プロジェクトでのワークが評価される
- ✓ タイムリートレードオフの判断
- ✓ コラボレーションによる情報・知見の交換

能力評価制度(プロフェッショナル人事制度)

プロジェクトへの人員配置制度の整備

プロジェクト実行権限規程の整備

プロジェクト貢献度の人事考課への反映

ステアリングコミッティの設置

ナレッジマネジメント、モバイルワーク環境

# ヒューリスティック環境の整備

## ヒューリスティック

- ・目的志向
- ・結果重視
- ・創造性追求
- ・人財(アセット)

- 人(能力)中心
- プロジェクトワーク
- 支援本位

社員の成長  
= 会社の成長

**自律社会**

イノベーション創出

≡

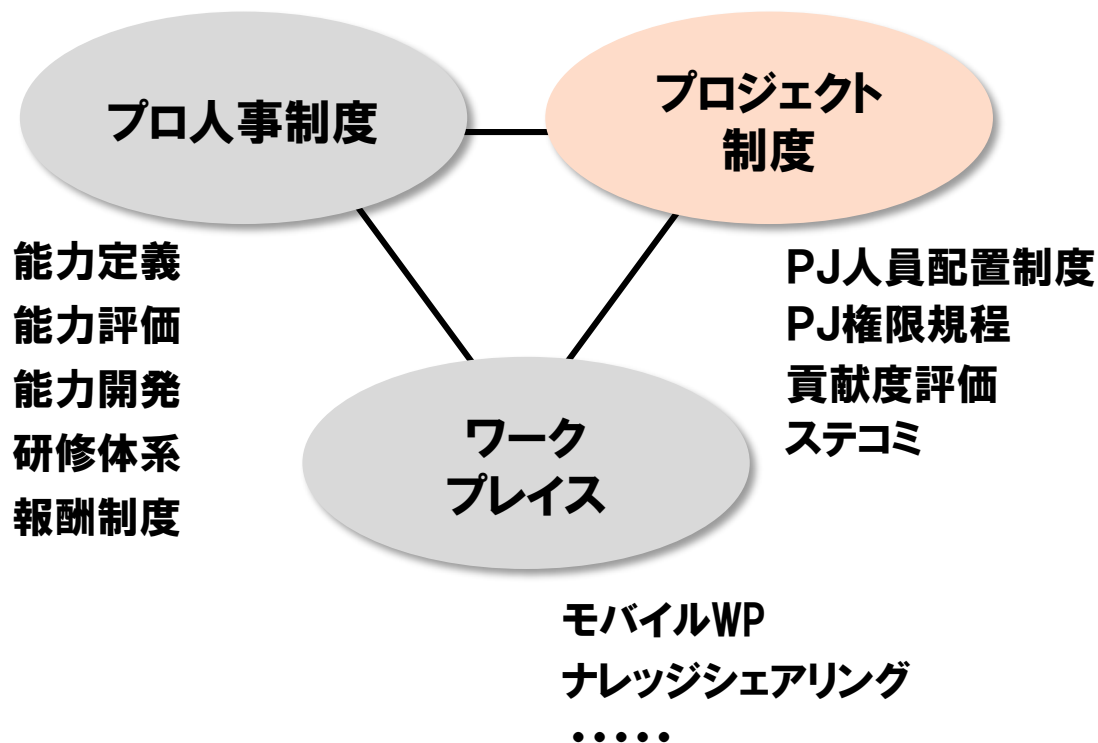
**プロジェクト**

自律型社員

+

コラボレーション

## ヒューリスティック環境





ありがとうございました

株式会社シグマクス  
プリンシパル 有我 篤行  
お問合せ: [info@sigmaxyz.com](mailto:info@sigmaxyz.com)

**SIGMAXYZ**  
Xpartner for Your Z