

チームワークに必要な 「連動性」

南野 真彦 株式会社新経営サービス 人材開発部 シニアコンサルタント

住所：京都市下京区河原町五条西入本覚寺前町830 京都EHビル6階 Tel：075-343-0770

昨年、日本でラグビーワールドカップが開催され、「ONE TEAM」という言葉が流行語大賞に選ばれましたが、その陰で2022年のサッカーワールドカップに向けたアジア2次予選もスタートしています。

サッカーにおいて時折話題に上るのが、「個の力」と「組織の力」という言葉です。例えば、「日本は組織の力は強いが、個の力が弱いので、もっと各自が個の力を高めないといけない」等と言われます。

「個の力」というのは、それぞれの選手が持つトラップ・パス・シュート・ドリブル等のスキルを指します。それでは、「組織の力」とは何でしょうか。様々な要素が考えられますが、中でも重要なのが選手同士の「連動性」です。

サッカーではどれだけ優秀な選手でも、1人では簡単にはゴールにたどり着き、シュートを決めることはできません。そこで、パスを回しながら相手の守備の穴をつき、ゴールを狙っていくこととなります。その際に重要なのが「連動性」です。

「連動性」とは、チームメンバーがお互いの意図を汲み取って、1人の動きに対してチーム全体が連動して動くという意味です。もしこの連動性が弱ければ、ボールを持った選手が孤立してしまい、パスを出す先がなくなってしまうたり、自分が動いてできてしまったスペースを味方が埋めず、そこから相手に攻め込まれてしまったりします。

連動していない職場の実態

では、このチームの連動性を企業に置き換えるとどうなるでしょうか。

例えばメーカーにおいて部門間の連動性が低ければ、営業部門が受注を取ってきた際に、その内容が素早く正確に他部門に伝わらず、製造に必要な部品の調達が遅れたり、必要な生産体制が組めなかったり、ということが起きるでしょう。

あるいは、飲食店であれば接客担当が予約を受けたにもかかわらず、それがキッチン担当者に伝わっ

ておらず、仕込みができていなかったり、料理の提供が遅れたりすることになってしまいます。

また、部門内においても連動性が低ければ、Aさんに突発事項が発生したとしても、それをAさん本人しか知らず、周囲のメンバーはいつも通りに仕事をして定時で帰り、Aさんだけが残業をするという事態が起こりえます。

個のスキルを組織の力に高めるために

逆に、もし部門内の連動性が高くお互いの業務の状況や強み・弱み等を共有できていれば、Aさんに突発事項が発生した際に、代わりにそれを得意とするBさんが対応したり、逆にAさんは突発対応に集中し、その他の通常業務をBさんとCさんが分担することで、個々の負担を軽減したり、残業を最小限に抑えたり、といった柔軟な対応が可能になります。

また、上記のように他のメンバーが代わりに業務を行うためには、それぞれがどのような業務を行っているかをお互いが把握するとともに、個々人の業務スキルの向上も必要となります。

このように企業においても、生産性を向上させるために、「個の力」＝個々人のスキルアップと、「組織の力」＝チームの連動性の向上の両面が必要です。

しかし、そのどちらも強化せずに「残業時間を減らすように」とだけ指示を出した結果、隠れ残業が発生している会社が少なくありません。

個の力については、多くの企業でOJTや自己啓発、研修への参加等で向上させようという動きが見られます。一方で組織の力、中でも「連動性」については、その重要性が認識されず、手付かずの企業が多く見られます。

新入社員が入ってくる4月に向けて、新たなメンバーを迎え入れながら、組織の力をいかに高めるかを考えてみてはいかがでしょうか。

セミナー「経営者が陥る！人事に関する4つの誤解」
<https://skg-od.jp/seminar/2129/>