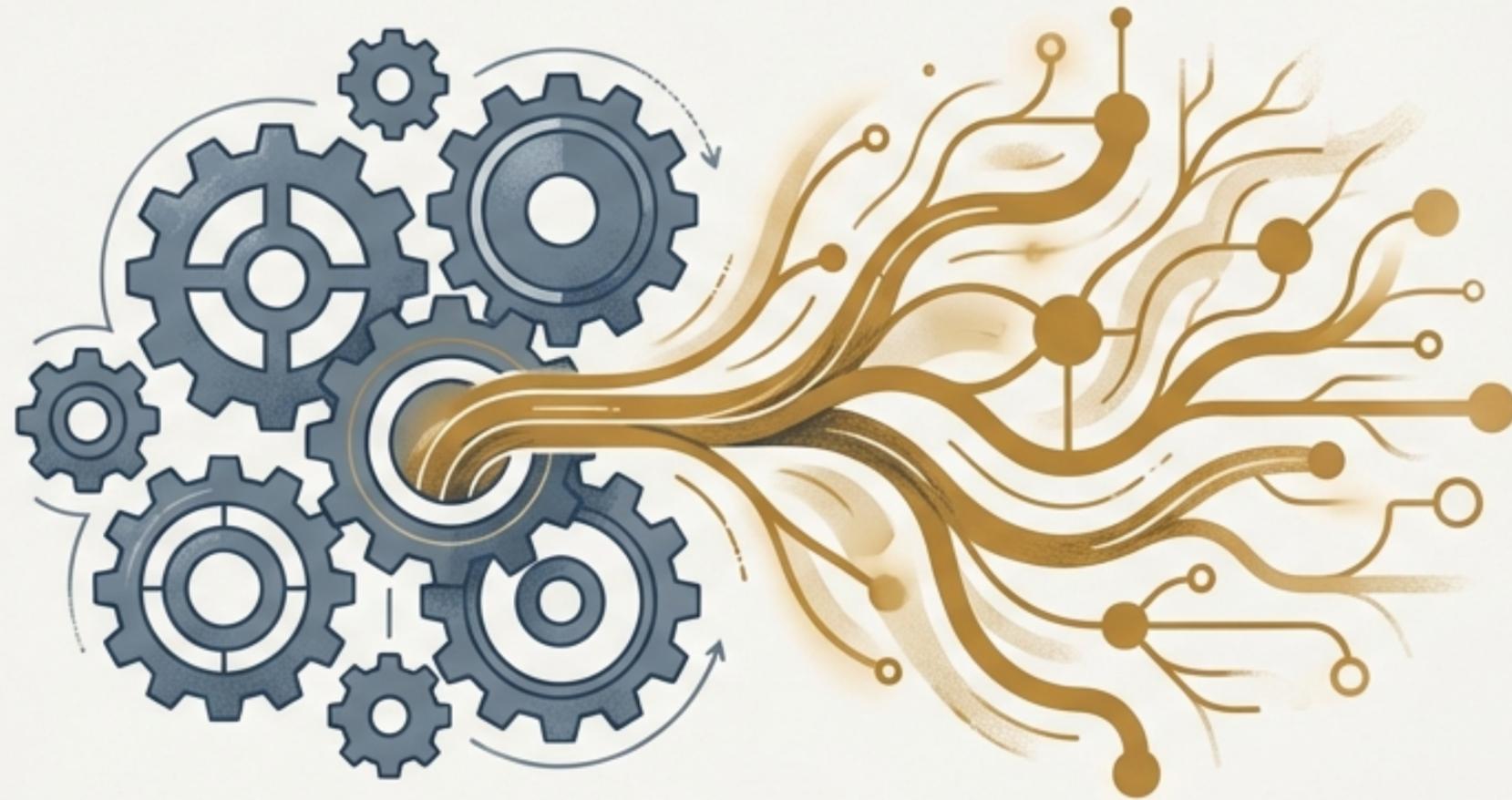


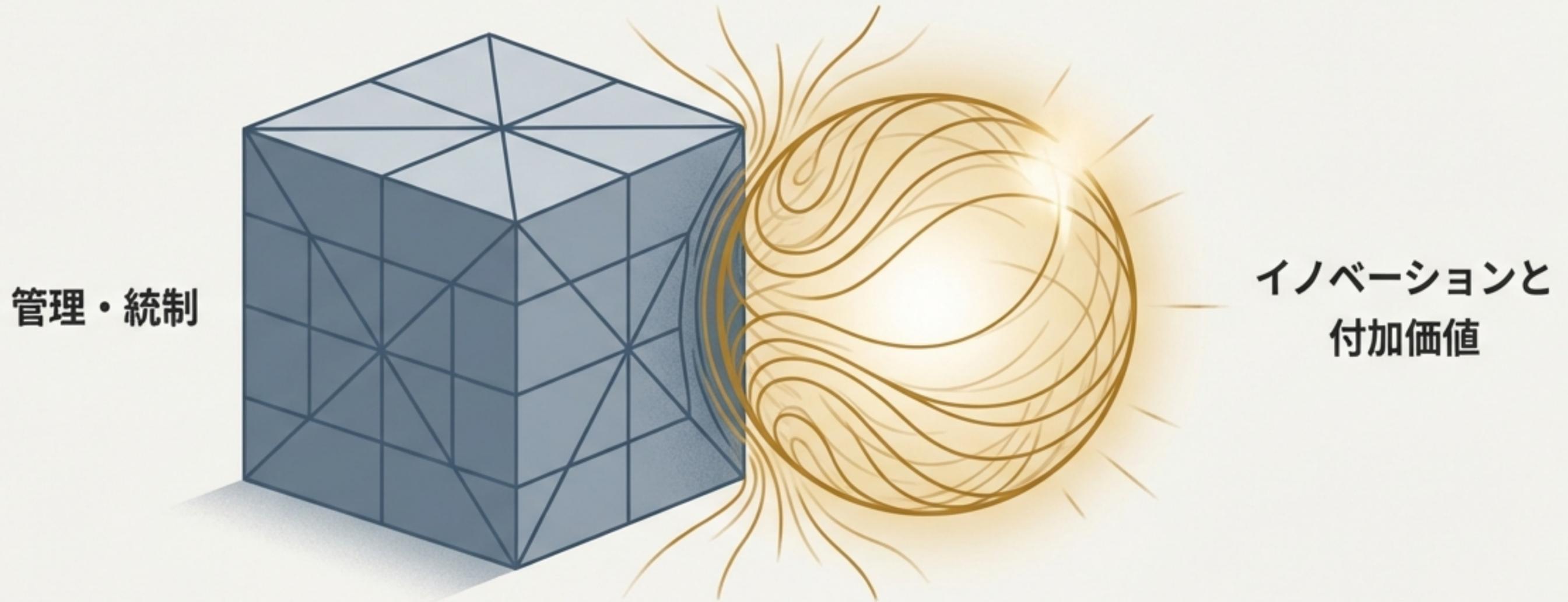
プロジェクトマネジメントと リーダーシップの革新

「管理」から「自律」へ：価値を最大化する新パラダイム



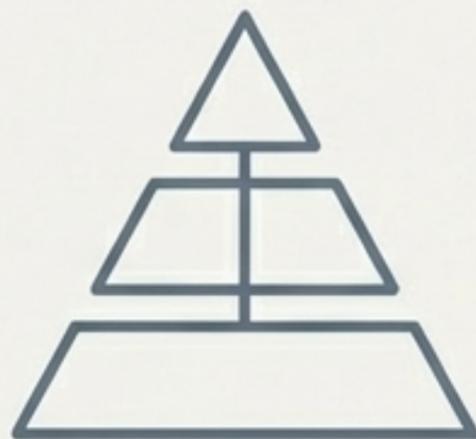
高木 徹氏の講義より

なぜ今、マネジメントの変革が求められるのか？



従来の「管理・統制」を重視するマネジメントは、現代の組織が求める「イノベーション」と「付加価値」の創出を妨げる大きな壁となっている。

伝統的な「管理・統制型」マネジメントがもたらす3つの弊害



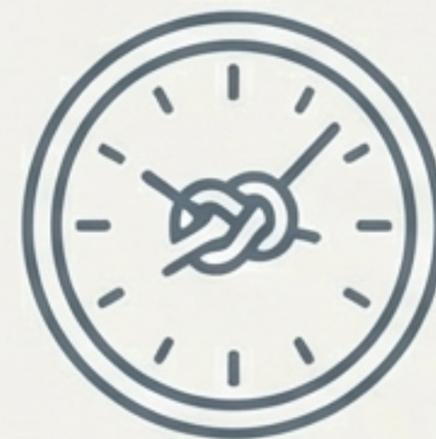
硬直化した意思決定

「上司や先輩の意見が強い影響を持つ」文化が、自由な発想を阻害し、変化への対応を遅らせる。



組織的なロス

「組織におけるロス（コスト）が多すぎて」、本来集中すべき活動活動にリソースを割けない。

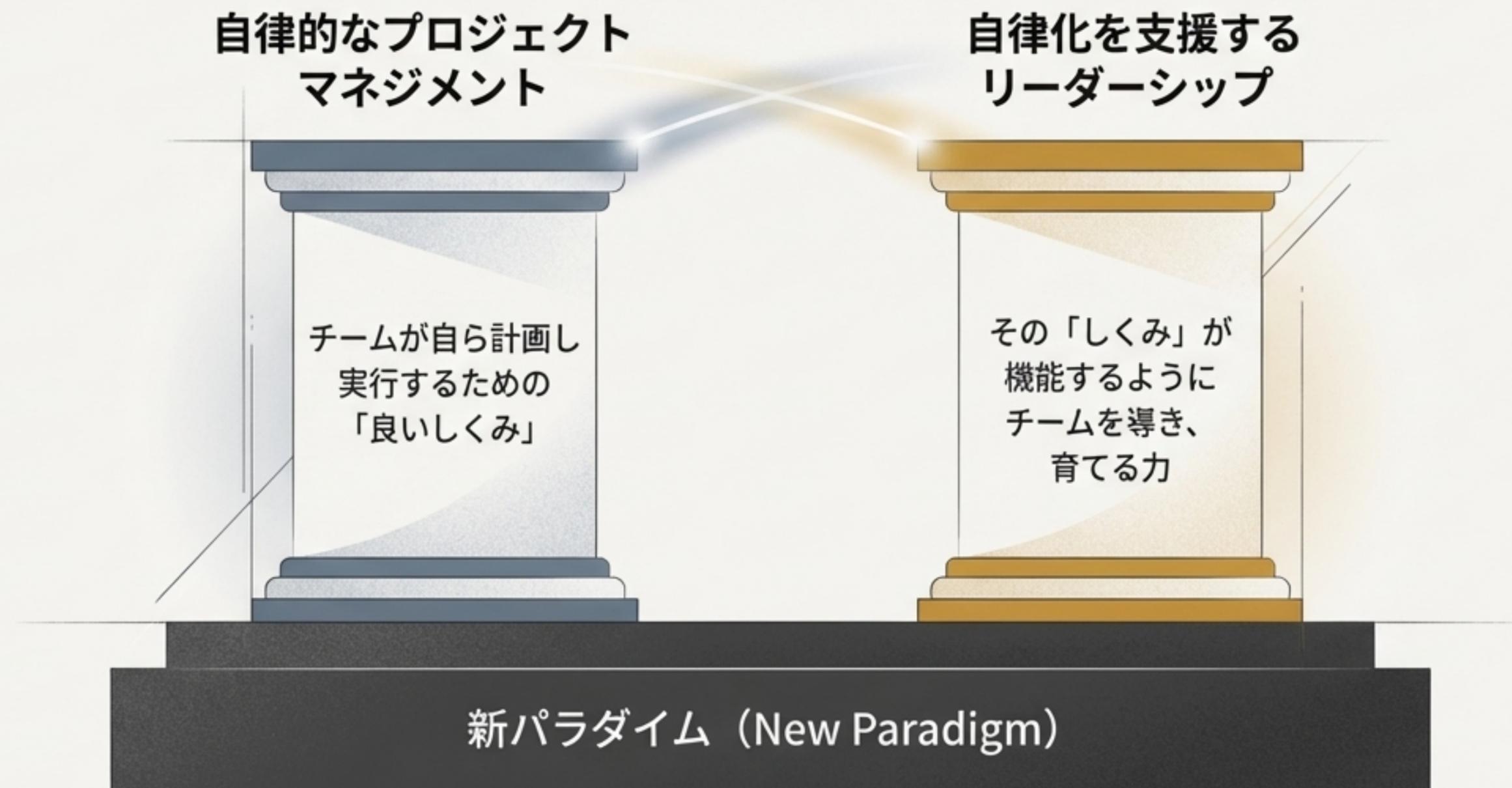


価値創出の機会損失

ロスの多発により、「価値を生み出す時間がない」という悪循環に陥る。

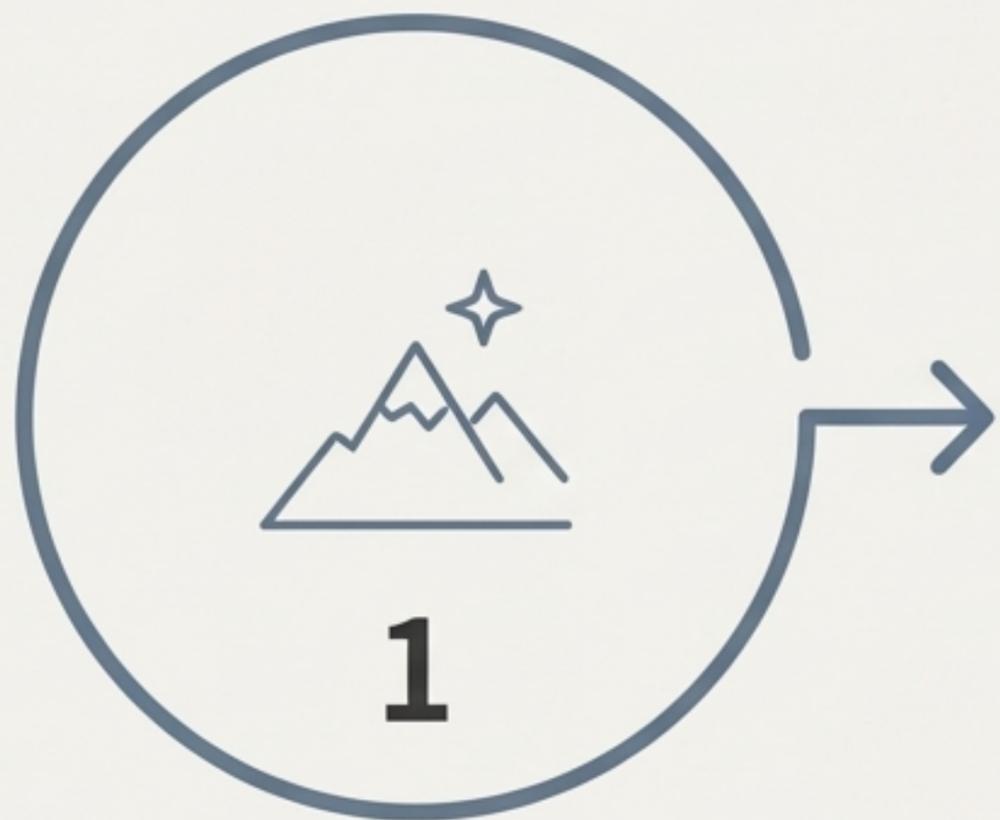
このモデルの延長線上では、成果の最大化は望めない。

解決策は「自律」へのパラダイムシフト



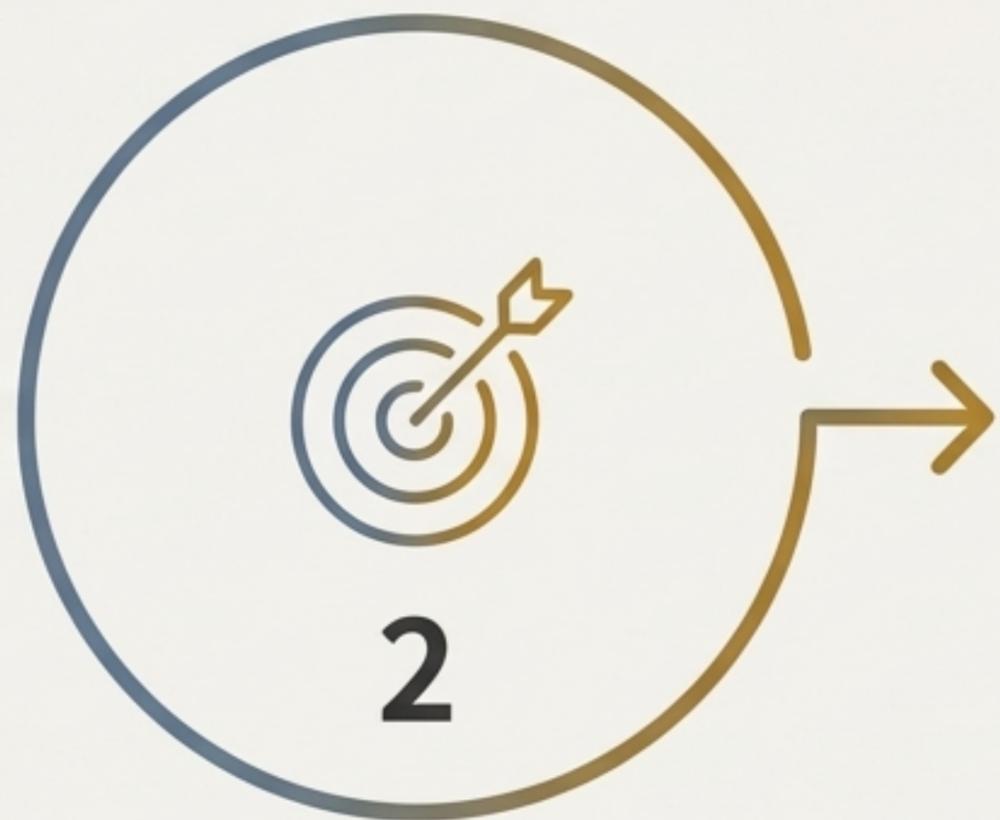
自律的PMは「あるべき姿」から逆算して実行する

あるべき姿（ビジョン）の設定



プロジェクトメンバーの多数が
思い描く理想的なチームの姿を
「定性的」に定義する。

目標の定量化



「あるべき姿」が実現したと
言える「定量的」な目標数値
を設定する。

自律的・計画的な実行

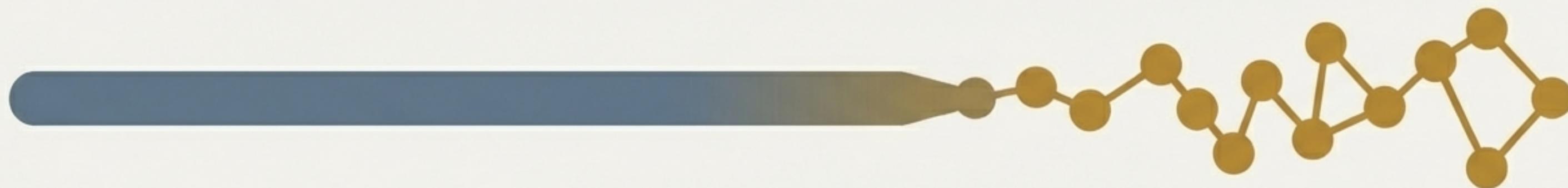


設定された目標に向け、チー
ムメンバーが自らプロセスを
推進する。

マネジメント手法に見る「管理」と「自律」のスペクトラム

管理が強い

自律的



PMBOK, ウォーターフォール

Detailed upfront planning, rigid processes, top-down direction.

アジャイル, リーン

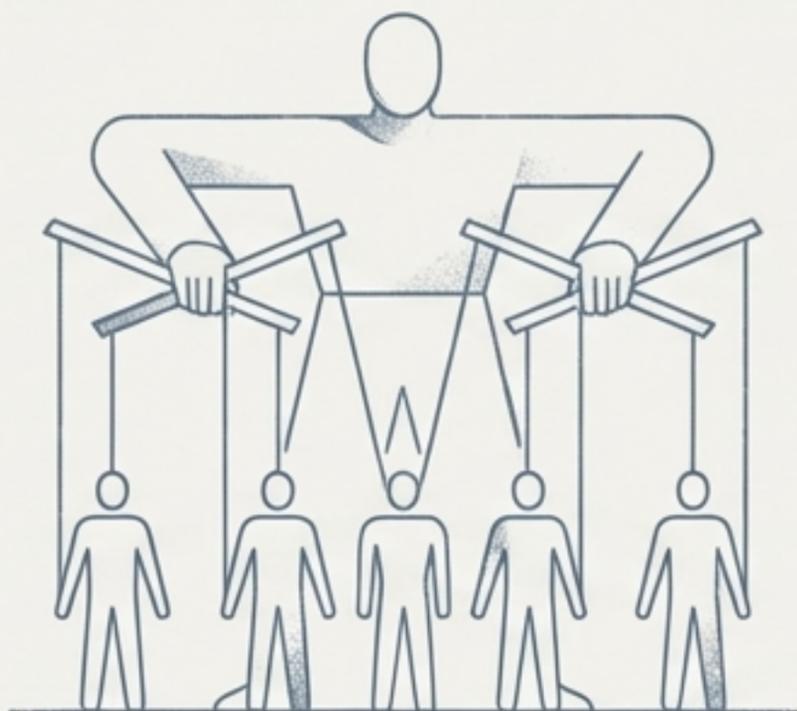
「源流：トヨタ生産方式」

Iterative cycles, team empowerment, adaptive planning.

リーダーの役割は「管理」から「支援」と「育成」へ

自律化を支援するリーダーシップは、管理型とは「考え方や価値観が真逆に近いほど異なる」。

旧来のリーダー



Focus: 管理・統制

Goal: プロセスを遵守させる

自律化支援リーダー



Focus: 支援・育成

Goal: 「良いしくみ」を導入し、
メンバーが自律的に動ける環境を創る

自律を促進するリーダーシップの4つの必須スキル



ビジョンと方向性の提供

利害関係者と討論し、チームが向かうべき共通の目標を示す。



影響力とモチベーションの醸成

メンバーに影響を与え、自己の能力を最大限に発揮させる。



コミュニケーションと協力

円滑な情報共有と意思決定を促し、
チームの連携を強化する。



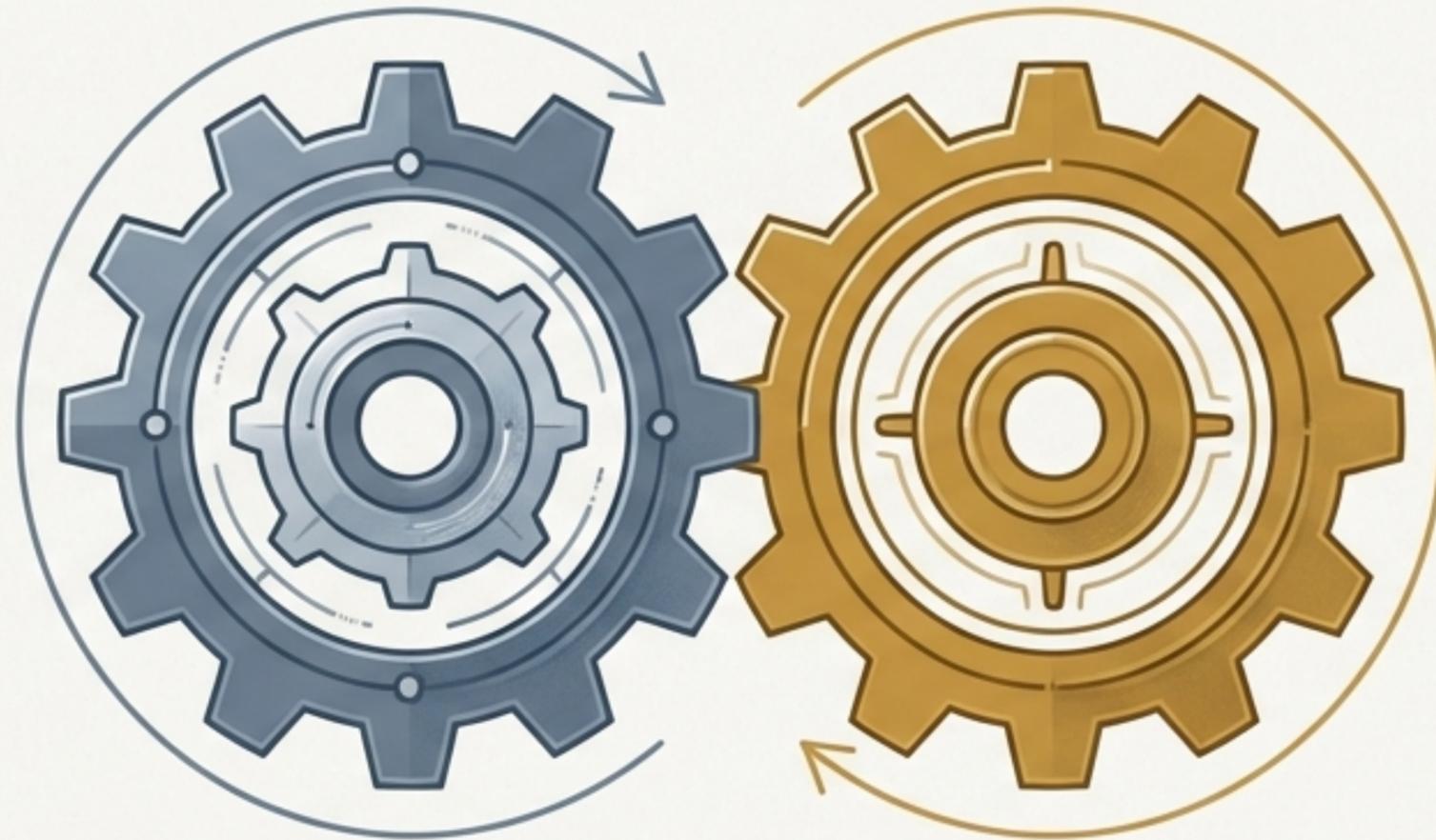
問題解決と決断力

課題に迅速かつ効果的に対処し、
プロジェクトの進行を支援する。

PMとリーダーシップは、自律的な組織を動かす両輪である

Project Management (The System)

役割：組織やチームの中に
「共通の価値観と原理原則」
を浸透させる。

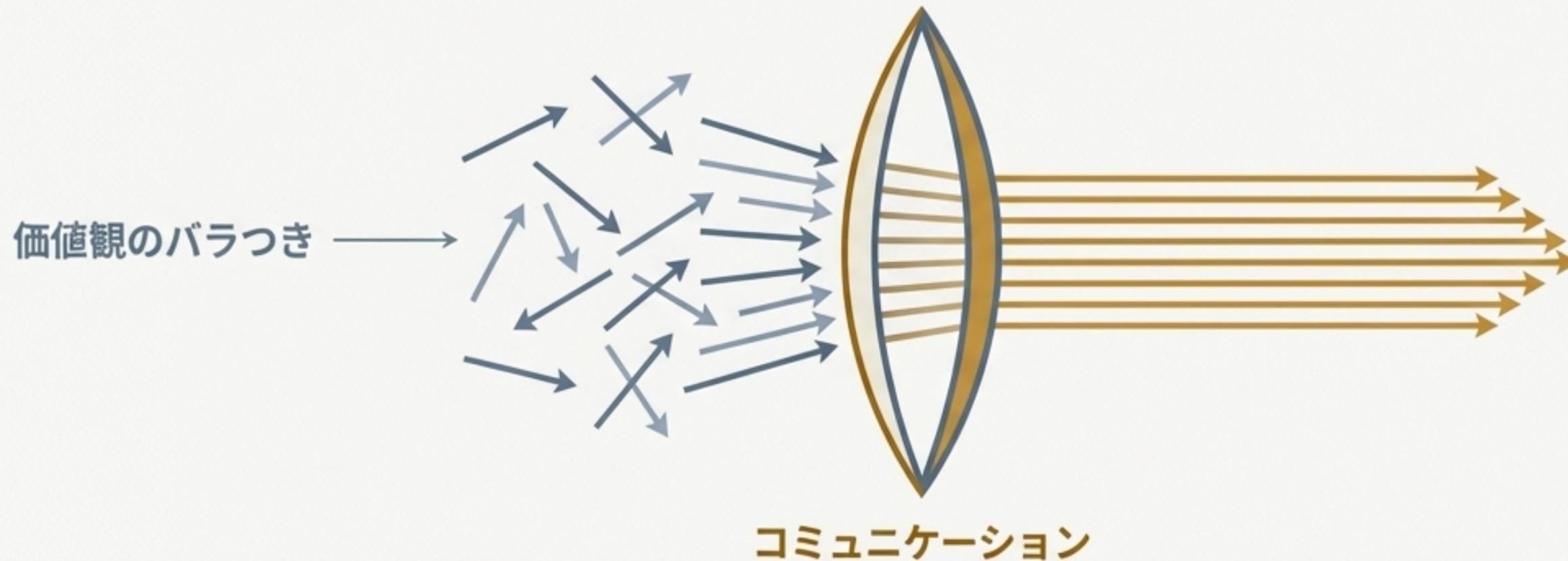


Leadership (The Enabler)

役割：自律化の過程で得た
「経験知や方法論」を用い
て、しくみを動かす自信と
推進力を与える。

マインドセット改革①：コミュニケーションの目的を再定義する

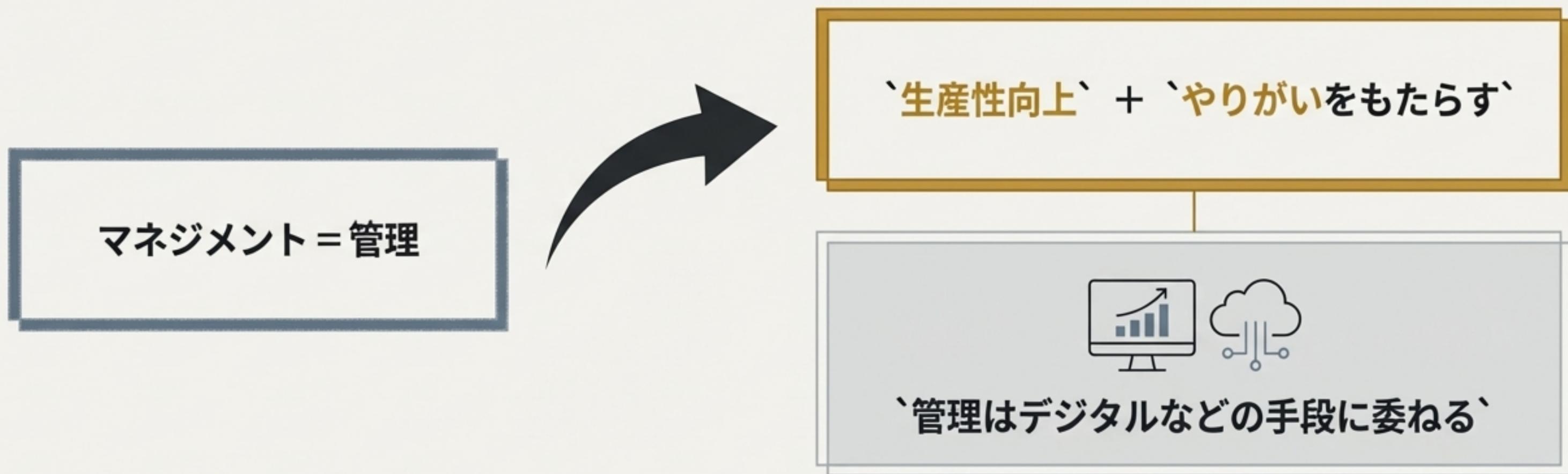
コミュニケーションは「目的」ではない。
価値観を揃えるための「手段」である。



組織変革におけるコミュニケーションの真の役割は、メンバー間の「価値観のバラつきを是正する」ことにある。単なる情報共有を超えた、目的を持った対話が求められる。

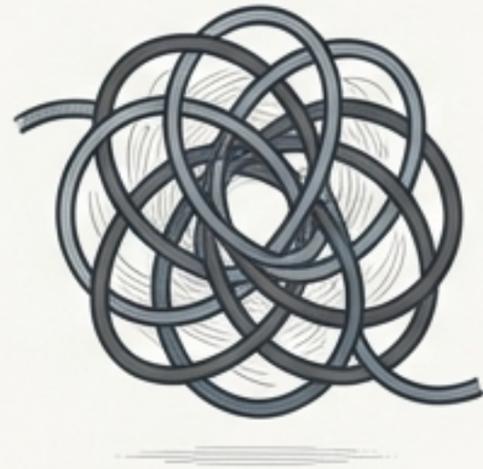
マインドセット改革②：マネジメントの役割を再定義する

新時代のマネジメントとは、「管理」ではなく、
組織の「生産性」と「やりがい」を創出するものである。



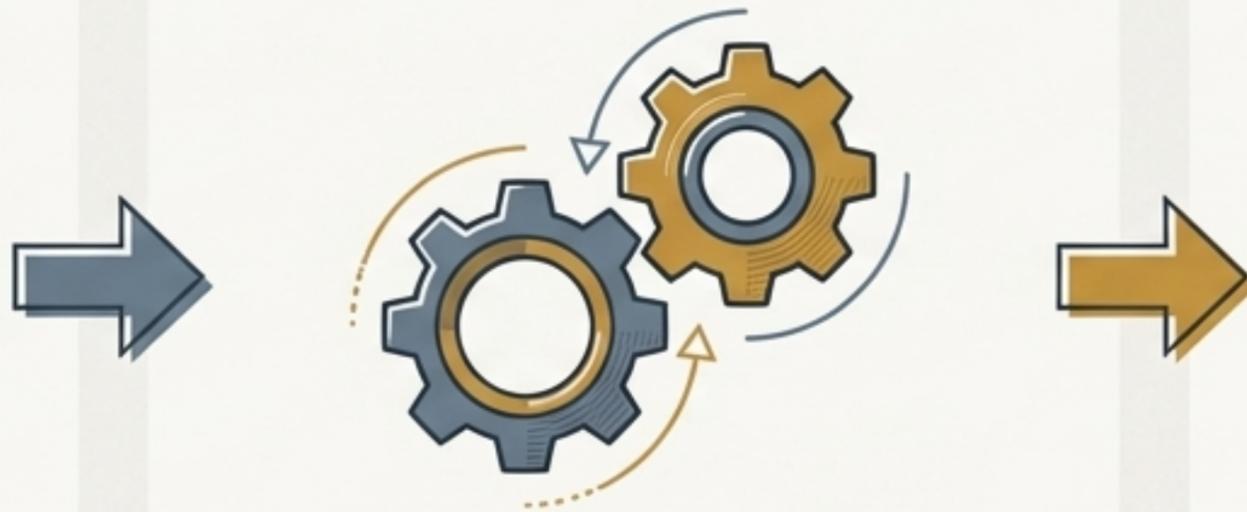
「管理」から「自律」への移行：重要ポイントのまとめ

課題 (THE PROBLEM)



「管理・統制型」マネジメントは、組織のロスを増大させ、イノベーションを阻害する。

解決策 (THE SOLUTION)



「自律的PM（良いしくみ）」と「支援型リーダーシップ（育成と支援）」を両輪として導入する。

成果 (THE OUTCOME)



組織の生産性と付加価値を最大化し、メンバーの「やりがい」を醸成する文化を構築する。

次のステップへ：自組織の変革のために考えるべき3つの問い

1.

リーダーシップと関係者

組織を変えるために、どのようなリーダーシップを発揮し、どのポジションの人を巻き込むべきか？

2.

マネジメントスタイルの変革

現在の管理型スタイルと、目指すべき自律型スタイルとの具体的な違いは何か？

3.

組織文化と共通価値観

効率性以外に、自律的な文化を構築するために不可欠な共通の価値観とは何か？

ご清聴ありがとうございました
Q&A