

あしがきのあしがき ~著者から人事担当者へのメッセージ

『ホワイト企業

創造的学習をする「個人」を育てる「組織』』



2015年11月刊
発行：日経BP社
販売：1,620円

主な内容

- 企業と雇用を巡る4つの変化の波
- 価値創造を重んじる「ホワイト企業」
- イノベーションを支える「クリエイティブ・キャピタル」
- 「クリエイティブ・キャピタル」の最大の武器＝「創造的学習」
- 「創造的学習」の5つの要素
- 「創造的学習」を促すための企業経営の4つの土台づくり
- 日本企業に根づいた7つの組織文化の壁
- 「ホワイト企業」を見分けるチェックポイント

人に優しいだけの企業ではない

本書で掲げる「ホワイト企業」とは、福利厚生が充実した人に優しい安定志向の企業ではありません。価値創造力を高めるため人材開発に力を入れ、イノベーション（本書では「技術革新」ではなく「価値創造」を指す）に結びつく実力重視の会社です。

20世紀の工業社会では、大量生産大量流通型産業が主流で、同質化とコスト競争の圧力がかかり、企業経営では効率向上と管理統制に力が注がれます。薄利多売モデルで経済合理性一辺倒の経営を追求すると、人件費を徹底して下げ、機械と同様に人の稼働率を上げるため、社員を使い潰す「ブラック企業」が生まれます。

21世紀の知識社会では、社会や顧客に高い価値を提供する価値創造型産業が主流になり、企業経営では持続的成長と価値創造が重

んじられます。イノベーションは、一握りの天才イノベーターの所業でもなく、偶然生まれるわけでもありません。組織のイノベーション力を高めるカギは、価値創造を牽引する「クリエイティブ・キャピタル」（専門知識や技能を身につけ、顧客や社会にとって価値が高い仕事をする人）を組織内で増やし、価値創造に向けた「創造的学習」を促すことです。

価値を創造する「創造的学習」

「創造的学習」とは、新しい価値の創造を目指す学習です。知識の記憶に傾倒する「受験勉強」や、生きる力や個性重視を抽象的に唱える「ゆとり教育」とは異なります。

創造的学習は、価値創造に向けた5つの学習活動から成ります。「テーマを見つける」「没頭して楽しむ」「実体験する」「他者と交わ



株式会社エレクセ・パートナーズ
代表取締役 永禮弘之

る」「教え合う」の5つです。5つの学習活動は、探求するテーマを定め、アイデアを生み、試行錯誤を通じてアイデアを仮説検証し、多様な他者と協働し、知恵を融合させるというイノベーションの活動サイクルと連動します。

働く個人の視点からも、価値創造に結びつく創造的学習法を身につけることは、80歳代まで働くことが今後予想される超高齢化社会の日本で、賢くなる人工知能や安い賃金の新興国の労働者と張り合い、就職後50年以上続くキャリアを生き抜く最大の武器です。

経営の4つの土台をつくり直す

価値創造型事業モデルに移り、組織内で創造的学習を促すには、工業社会で根づいた企業経営のあり方を変える必要があります。知識社会の経営では、業務効率と管理統制を重んじる従来のやり方は通じなくなります。

社員の専門性と自律の促進がカギになり、人・職場・組織・文化の4つの経営の土台づくりが求められます。特に、日本企業に根づいた7つの組織文化の壁を崩すため、文化づくりが何より大切です。