

MiraQ LETTER

一般社団法人未来に輝く企業づくり研究会

VOL.

11

2026.02

Introduction

定例研究会第11回が開催！

2026年2月19日(木) MiraQ定例研究会の第11回が開催されました。今回は、現地15名、オンライン2名の方にご参加いただきました！年始のお忙しいところ、ご参加頂きましてありがとうございます。2月のテーマは「マネジメントシステムと経営計画」。強い組織をつくるための実践フローや思考法について、事前学習動画で理解を深めたうえでの研究会となりました。



Discussion①

自社の未来 (3~5年後) を見通すとき

どのような方法や情報を使っていますか？

■ 経営計画は“積み上げ”だけでは足りない
経営計画を立てる際、今自社でできることを積み上げていく思考は大切ですが、それだけでは変化の激しい時代には対応できません。あるべき姿＝未来ビジョンを描き、そこから逆算して計画を立てることの重要性を学びました。ただし、未来展望が的外れでは意味がありません。そこで重要になるのが「分析」です。自社内部だけでなく、市場環境・法改正・政治動向・テクノロジーの進化など、取り巻く環境を分析することで、見えてくるものは大きく変わります。

【参加者の意見】

「未来から逆算して、今どんな情報を取りにいけばいいか」を考える姿勢の重要性も感じました。また手取り早い方法として、身近な人との対話を増やし、アンテナを張ることも有効だという意見もありました。」Yさん

ディスカッション中話題に上がったのが「AI」の存在です。例えば社労士業界でいうと入退社手続きや給与計算、一定の法的判断など、これまで専門家の業務だった分野も、AIが担う未来はそう遠くないかもしれません。便利である一方で、脅威でもある。では、そのような時代に社労士としての価値はどこにあるのか。単なる手続き代行ではなく、企業意思決定を支える助言・人事戦略への関与・組織づくりへの伴走といった役割こそが求められていくのではないかと議論になりました。こうした情報収集を「行動レベル」に落とし込むこと、つまり要素分解して具体的な行動に変えることが重要ですね。

Discussion②

チームの実行力を高めるために

メンバーが主体的になる仕組みや声掛けとして何ができそうですか？

後半はマネジメントについて。目標管理とノルマの違い、期待サイクルとは何かを学んだうえでの議論となりました。私は「実行力は目標なしでは高まらないのでは」と考えているので、短期・中期・長期の目標を設定し、特に短期目標に対して上司が伴走する形が理想ではないかと思っていました。しかし、「そもそも目標を持たずに働いている人もいる」「生活のための仕事、という価値観もある」という意見をいただき、はっとさせられました。

【参加者の意見】

「主体的に仕事を進めていける環境、仕組が改めて重要だと理解しました。」Kさん
「個々に主体性を持たせる為に必要なことが弊社では足りてない点があった。他社話を聞いて、部下より上司の育成が必要だと感じた。」Kさん
「チームの実行力を高めるための仕組みや声掛けは、会社の雰囲気をよくする、自分が楽しく明るく振る舞う、会話を増やす、コミュニケーションを大事にする、挨拶するといった意見があり、基本はやはりコミュニケーションが大切なんだとなりました。」Yさん

■ 主体性とは何か

最後に考えたのは、「主体的な人と、そうでない人の違いとは何か」。キーワードは「貢献」と「誘因」。組織にどう貢献できるかという視点と、その行動を後押しする誘因(動機づけ)。マネジメントシステムと経営計画は、単なる仕組みづくりではなく、人が動く構造をどう設計するかという問いでもあるのだと感じました。

次回案内

【テーマ】「キャリア教育」

【日時】2026年3月12日(木) 16:00~18:00

【会場】エル・おおさか 南101 もしくは オンライン

今月の定例研究会のテーマは、「マネジメントシステムと経営計画」でした。事業のあるべき方向へ導いていくには、やはり経営計画を通して進むべき方向を示し社員と一丸となって実践していくことが大切だと再確認できる回でした。さて、次回はいよいよ年間プログラムの最終回です。皆さんと一緒に良い形で締めくくりましょう！

