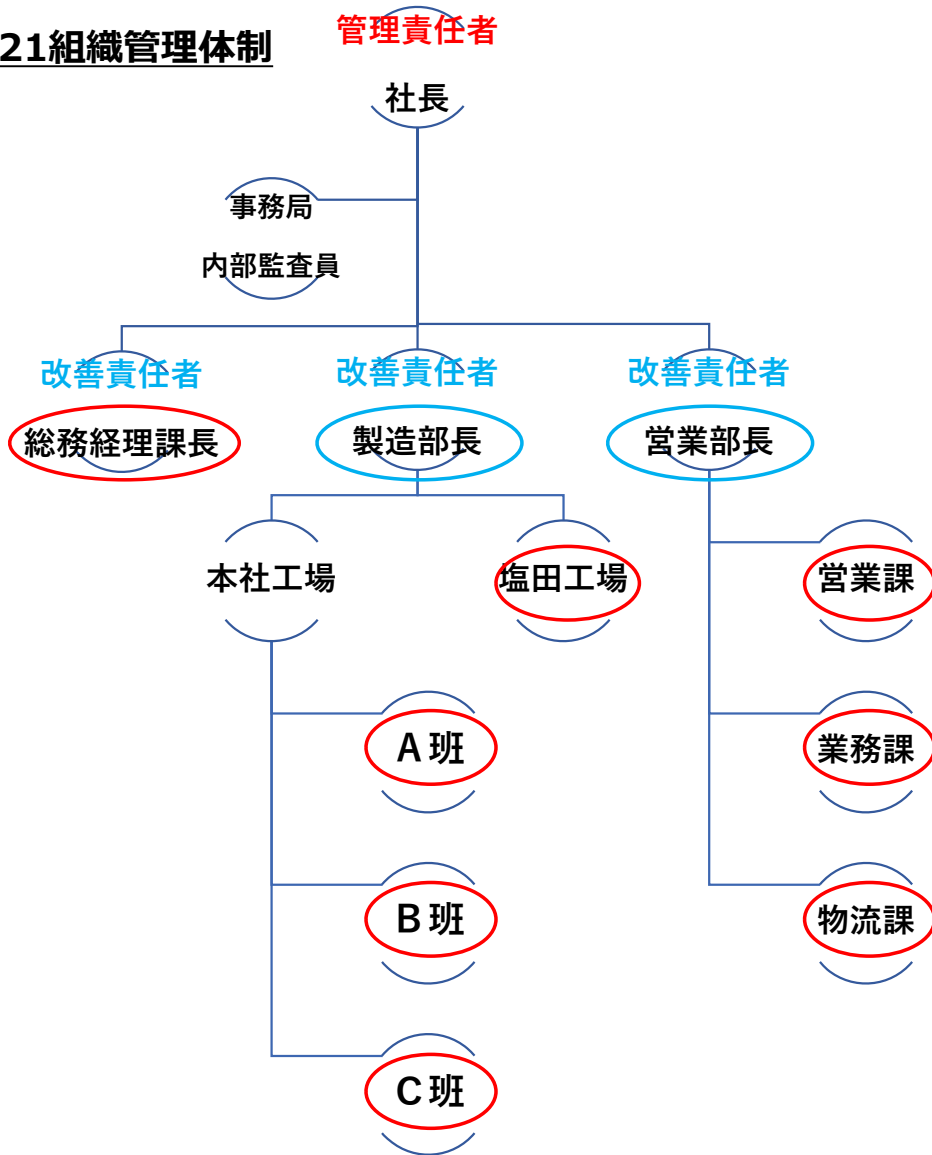


どのような立場の方がどのように進められたのか具体的にお願いしたいです

EA21組織管理体制



赤印部門のそれぞれのリーダーが自部署の取り組みを率先し行いPDCAを回す（1部門3～6名程度）
 → 毎月、計画書に基づき取り組みを進め、毎月の結果をメンバーへ展開し改善点を話し合う。4半期に1回、管理者へ報告書を提出。（日々業務は進んでいるので、事務局はできるだけ早く月次の結果を伝達しています）



青印（部長2名）が部門をまとめ、取り組みに差（温度差）がでないようにチェックし、必要ならば横の連携係もおこないながら管理者（社長）への相談、報告を行う

3つ目のステップでトップダウンからボトムアップへの転換を進めるのにどんな方法をとられたのか教えていただきたいです

（回答）

- ・まずは、なぜ取り組む必要があるのか、その必要性を社員へ経営者の言葉で訴えました。そして大きな方針、ビジョンはトップから伝えますが、それぞれの目標設定や活動計画は自分たちで決めさせ、プロセスは各リーダーに任せるように心がけています。
- ・これまでおこなっていた改善提案を活用し、良い提案には皆の前で褒めてあげMVP賞等を与えることに加え、費用が発生するような良い提案に対しても極力採用し、社員のいろいろな意見を出来るだけ取り入れモチベーション向上につなげてきました。（それまでの、やってもやらなくても同じ、提案しても変わらない、という風土を変えることを意識し社員を信じ任せるように意識してきました）
- ・毎月、会社の業績・現況（付加価値状況、経費状況など）出来るだけオープンにし当事者意識を持ってもらい、自分達の取り組んだことが成果に結びついているという喜びを感じられるように情報の公開・透明性を意識し取り組んでいます。