

社内委員会を 活性化する方法

問題解決のために社内で委員会を立ち上げても、うまく機能しないことがあります。リーダーは社内の委員会活動をどのように活性化すれば良いでしょうか。

はじめに

組織では、個別の社員に割り当てた仕事の他に、「コストダウン委員会」「ウェブ集客担当委員会」「5S 活動委員会」など部門横断的なグループを作って問題解決を図ることがあります。

しかし、実際に委員会活動が活発になることは簡単でなく、むしろ委員会とは名ばかりで活動しないこともしばしばです。社内委員会活動を活性化するためにはどのようなリーダーシップを発揮すべきでしょうか。

なぜ委員会が必要か

委員会を作る必要性は、下記の理由などから起こります。

- ① 問題解決に幅広い分野の知識が必要だから
- ② わざわざ専門の人を雇うのではなく、手が空いている社員の時間を有効活用したいから
- ③ 社員の視野を広げたいから
- ④ 協力して問題解決をするという体験をさせたいから

そして、例えばコストダウン委員会ならば下記のような意図が隠れています。

- ① コストダウンは色々な部門から意見を集める必要がある
- ② コストダウン専門の人を雇うほどではない
- ③ 経費意識を高めたい
- ④ 協力してコストダウンするという成功体験をさせたい

委員会の問題①兼任ストレスの偏り

まず考えられるのが兼任ストレスの偏りです。優秀な社員に複数の委員会のリーダーを兼任させることにより、一部の人材に負荷が集中する状態になりがちです。その結果それぞれの委員会の実行力が低下してしまいます。

委員会の問題②帰属意識の低さ

複数の委員会を受け持って忙しくなると、どうしても時間効率一辺倒になってしまい、「メンバーとして仲良くなる」ことが疎かになります。人間の感情として「一緒にいて面白くないチーム」の活動を避けたいくなるのは自然なことでしょう。

委員会の問題③承認の儀式の不在

委員会の活動の結果を発表し、全員で共有し承認し合う儀式がないことも問題です。委員会活動をしたことが会社全体の運営に繋がっているかをわからない状態では、その活動に積極的にならなくなるでしょう。

活性化のコツ

以上の問題点から活性化のコツを見出すならば、次のようなやり方が考えられます。

委員会活動の数を制限する

兼任しすぎて全体的に中途半端になるくらいなら、優先的な事項に絞って委員会を立ち上げてみましょう。少人数の場合は、期間を区切って全体で一つの課題に取り組むことにしても良いでしょう。

結果よりも「仲の良さ」を目指す

最初から委員会活動に結果を求めず、まずは「メンバー同士が仲良くなること」を重視することも効果的です。ランチミーティングやおやつミーティングなどを通してメンバー同士の個人的な繋がり、相互理解を促していくと、委員会活動に対する心理的抵抗が軽減されます。

活動発表会をする

プレゼンテーションのゴールがあることも重要です。複数の委員会がある時、そのチームワークレベルに差が出てくるとは思いますが、その差を意識する機会があることで健全な競争意識を刺激することができます。