

# daily コラム

2010年3月15日(月)

〒101-0032 東京都千代田区岩本町2-18-3-5F

㈱メディカル保険サービス TEL 03-6808-1441 FAX 03-6808-1442

Email: info@medical-hoken.com

## 提案の効果は“急がば回れ”の 上司の器力

### 合意形成のプロセス間違いが コストアップに

社内提案に対する社内協議を進めるときに、提案内容のメリット・重要性・緊急性・拡張性やリスクなどを検証して結論に至りますが、結論はプレゼンをする人の立場の強弱と秀でた説得力の強弱によって大きく左右されてしまいます。

つまり、協議を開始する前から結論が決まっていると言い替えることもでき、立場の強い人がプレゼンすることにより、一方的に提案が確定してしまうケースでも、あたかも社内の合意形成が出来たこととなります。その結果、確定した事柄を現場業務に落とし込もうとした時に、多くの実務的障害が発生し、問題が山積みとなって、コストが余分にかかってしまうこととなります。このように協議の場と言っても、実態は上位下達的となってしまう、折角の意思決定が現場まで串刺しにならないということが、特に、中小企業ではよく見かけられる傾向と言えます。

### 提案者は別人で現場に近い者から

プレゼンテーションは、強い立場の人ではなく、現場の中間管理者以下の人に行

ってもらえることができれば、“現場への意思疎通”と現場の業務となった後の“スムーズな実践化”に大きな役割を担ってくれる人を育てることが出来ますが、現実には、“その会社でリーダー的存在”の人が提案者であることが多く、他の社員は“指示待ち族”となっており、幹部会や営業会議といっても参加するだけの会議になってしまいがちで、協議や提案というクリエイティブな時間を現場化し、収益化させるチャンスを失うことにもなります。

### プレゼン移譲は 意見拝聴と能力開発を主眼とする

そこで、発案者がリーダー的な人のケースでは、“提案のプレゼンを現場の中間管理者以下の人に移譲”し、若手も数人巻き込むことが現場の意見を引き出す上で、効果的なプロセスとなります。移譲する提案内容や趣旨などの説明の過程において、部下の意見拝聴を受けることで能力開発も引き出すこととなりますので、“移譲した人を中心的”にし、尊重することに徹することが上位者の留意点となります。

意見が出ないと  
嘆かずに、協議  
の進め方にちょ  
っと工夫を。

