



現場の“関係の質”が生産性を決める

## 製造業こそホスピタリティが必要！

「ホスピタリティ」というとサービス業の言葉と思われがちだが、製造業こそ“人間関係の質”が定着・生産性を左右する。若手が育たない、ベテランとの意思疎通が難しい、改善提案が出ない——こうした課題の背景には、必ず“関わり方”がある。心理的安全性が高い意見を言える職場では、不具合の共有が早まり、品質トラブルが減る。また、連携のムダが減り、生産性の高い現場へと変わる。

さらに製造業の大半の部署は、お客様から直接感謝される機会が少ない。だからこそ社内での承認やねぎらいが、働く“意味”や“やりがい”に直結し、帰属意識や幸福度を高める重要な要素となり得るのだ。ホスピタリティとは「人を大切にする関わり方」。それを基盤に、社員が自ら動きたくなる環境をつくるのがホスピタリティ・リーダーシップなのだ。

技術や設備投資では補えない“現場力”を引き出す——1000社支援の実践知から導いた“人を大切にする関わり方”こそ、今の製造業に求められているホスピタリティだ。

ザ・ホスピタリティチーム株式会社

<https://thehospitalityteam.jp>

## 業績と社員の幸福度を両立させる 組織のつくり方とは？

「関わらないリーダー」が増える今、求められるのは“人が動きたくなる関わり方”

### 新刊『部下が自ら動きたくなるリーダーシップ』発売中！

— 働く喜びと誇りを取り戻す、ホスピタリティ型リーダーシップの実践書 —

新刊発売中

部下が自ら動きたくなる  
リーダーシップ

船坂光弘

ホスピタリティで“関係の質”を高め、  
社員の幸福度と業績を両立させる  
組織のつくり方

たった  
6か月で  
組織風土  
変革！

日本の働く現場では、成果や効率を重視するあまり、仕事に喜びや誇りを持たない“消耗型の働き方”が広がっている。その結果、「指示されたことしかやらない」「責任を避ける」「人間関係が希薄になる」「ハラスメントを恐れて“関わらないリーダー”が増える」といった状況が多く見られる。しかし、本来日本の組織文化は、互いを思いやり、支え合いながら、「ともに価値をつくる」ことに強みがある。

『部下が自ら動きたくなるリーダーシップ』は、ホスピタリティを“優しさ”ではなく、組織文化の土台となる価値観としてとらえ、人が自ら動きたくなる関係性を再構築するための具体的な思考と行動習慣を示している。指示・管理・評価ではなく、「あなたのために頑張りたい」と思われるリーダーへ。声がけ・面談・承認・フィードバック・MTG運営など、明日から使える実践例とともに、組織が6か月で変わる「5ステップモデル」を収録。働く喜びと誇りを取り戻し、メンバーが笑顔でイキイキと働ける職場づくりを支援する一冊となっている。

お申し込みはこちら ⇒



〔P-R〕企画・構成 株式会社経済情報センター 0120-22-0055