

# 組織開発カンファレンスin大阪(11/22) レポート

主体的な働き方が成果を創る ～やる気と一体感を生み出す組織活性化事例～

at リコージャパン株式会社 本町橋事業所

みなさま こんにちは！

皆様とともに創った”学びの場” ご一緒頂き誠にありがとうございました。  
アンケートから皆様のお声を共有いたします。(全て書ききれずご容赦ください。)  
リマインドして頂きながら職場活性化の一助としてご活用頂けたら幸いです。  
美しい季節を満喫しながら、今年もあと1ヶ月あまり 走り抜きましょう！！



## ◆今回企画の想い

リコージャパン(株)大阪中央第二営業部  
部長 長田 新之介さん

心からの感謝をこめて・・・

経営課題をともに考え解決するパートナーでありたい。  
と切に願います。

私たちリコージャパンも、ありがたい未来を語り、愛社心を  
醸成し、社会貢献、自己実現を目指し1+1が  
無限に広がる組織を目指します！

今後も相互研鑽の場をよろしくお願い申し上げます！

ViCreA(ライブオフィス)ツアーへの参加もありがとうございました。



45社 74名の  
皆さんで会場は  
熱気にあふれます！



←左から北村さん 尾兼さん 大江さん  
イメージカラーのお揃いのポロシャツで  
大江さん 楽しんでます！ ↓



尾兼さんから ありがとうカード  
北村さんから 事業部の枠を超えた  
教育の仕組みづくり 等々のお話が



「潤霧(うるむ)」  
からの霧が元氣玉  
となって会場に噴射  
されました!!

チームコーチ 中川さんから  
成果の4つの視点を紹介

## ◆実践事例①

霧のいけうち® 新世代経営チーム  
「組織横断の選抜管理職チーム 変容の姿」

### ◆<実践事例①> 学び・気づきの共有 (アンケートより抜粋)

- ・社員に社会的貢献を実感させること。ミッション・ビジョンを考えさせることが重要だと分かりました。
- ・ビジョンが士気の高まる内容であり大切さを感じました。
- ・自分達のミッションを自分達で決めるという事は良いと思う。
- ・事業目標・営業所目標・個人目標が繋がることは大事。
- ・部門目標から個人目標へ移行することが会社が活きのびる(成長)していく道となること。
- ・部門目標が個人目標と繋がっていると協力体制ができる。
- ・結果からのアプローチではなく関係・思考の質やチームの活性化からのアプローチが参考になる視点でした。
- ・連携を進める上でコミュニケーションを如何に活性化させるかが鍵。
- ・トップダウンで連携チームを作るところ 経営の判断 それに応える社員は素晴らしい。
- ・幹部社員の皆さんの姿勢が社員全体に影響を与えたというのは素晴らしいと感じました。
- ・人は安全地帯から外に出ない。社長が尻を叩いても駄目ですね。
- ・いつのまにか普通になっている。非常に気持ちの良い話でした。
- ・会社の中で核となる人(リーダー)を見つけ出しその数人が周りを変え広がる。
- ・他部署との交流会、ありがとうカードの実施は当社でも取り入れていきたいです。
- ・チームとして一歩前進することによって会社が変わるという事。その上コミュニケーションが非常に大事であること。
- ・人が集まり本音で言えたら変わる。お互いを知り理解する事が重要。
- ・連携を進める上でコミュニケーションを如何に活性化させるかが肝。

## ◆ちょっと裏話を・・・ 新世代経営リーダー15名のメールから

「・・・見えてるようで、見なかったもの、それを見て見ぬフリをしていたこと。障害となっていた恥ずかしさ、失敗を恐れる気持ち、葛藤や迷いを振り切って前進することに力を注いできた私達の熱を少しでも多くの方にお伝えしましょう。・・・」

「・・・大江さんのメールにメンバー全員が反応する、てことにも随分勇気づけられています。・・・」

プレゼン前日 夜遅くまでメールが飛び交っていました♪

「主体性と関係性を立上げ成果をたたき出す」

# 組織開発カンファレンスin大阪 レポート

## ◆<実践事例②> 学び・気づきの共有 (アンケートより抜粋)

- ・仕事が学びの場 まずやってみる→振り返って学ぶ
- ・経験→内省→概念化→計画がチームコーチングの肝
- ・自分の意見が反映されると分かれば組織は強くなる
- ・社員が一人一人が会社を動かしているという実感が湧く会議。活性化する会議のあり方の参考になりました。
- ・人の気持が動く時は「現状」とあるべき姿の2つが明確になった時という言葉が刺さりました。
- ・現状分析をすることの必要性。理想とのギャップで行動できる事やるべきことを自分達で考え、自分達で答えを出す。
- ・現状把握とあるべき姿の認識から具体的な方向性が見えるというところが改めて素晴らしいと感じました
- ・ビジョン(どうなったらいいか)を明確にすること。そのために何をやっていくか自分達で決めていく事、自分達で学びを継続させる。
- ・当事者意識が高まれば主体性が生まれ業績が必ず上がる。
- ・全てがビジョンに繋がる事で全員の想いがブレない
- ・「今日も自分との約束守れた?」が印象に残りました
- ・「これをやらなければ他の何を達成しても意味がないことは?」この質問は心に残りました
- ・経営陣の変化の大切さ
- ・経営者が本気になって取組む姿が会社を変えると実感
- ・チームコーチの導入を数字で感じる事ができた

## ◆実践事例②

「日本郵便(株) 仙台市北部地区連絡会  
“全国に冠たる連絡会を目指して”」  
チームコーチ 福井さん 土居さん 西村さん



自ら局長でありながら社内チームコーチとして他局の職場活性に取り組む姿勢は頼もしい!!  
福井さん 土居さん 西村さんがまさに一枚岩。

## ◆<講演>

「事業の成長を促すチームコーチングの効果とは」  
チームコーチ 今給黎さん



今給黎さん著  
「実践 チームコーチング」  
みなさん読んでね!

## ◆<講演> 学び・気づきの共有 (アンケートより抜粋)

- ・心理的安全性という言葉が分かりやすい
- ・内からスイッチを入れるチームの取り組みが必要
- ・主体性は個人に委ねられているものだと感じていたが組織の中の関係性の改善から実行していく重要性を感じた。
- ・関係性の立ち上げが主体性の立ち上げを生み組織が大きな成果を生むということ
- ・社員の主体性と関係性(ヒューマンプロセス)が重要
- ・社員の参画と業務推進が業績に繋がる
- ・視点が高くなるとチーム意識が強化される。
- ・否定しない事を学ばせて頂きました
- ・説教はダメ 主体性を引き出せ
- ・自分で決めさせる

## ◆編者後記

どんな「あり方」で生きますか? と問われた時間だった。リーダーである事を自らに許可し肚を決めることによって行動が変わり成果が変わる。

集団的リーダーシップを発揮するチームに乾杯!!

チームコーチ 丹羽

## ■学びや気づきを、どの様に活かせると思いますか?

- ・短時間の勉強会、webでの情報発信、共有を行うことで、少しずつ社員の意識を高めていきます。
- ・本音で語り合う
- ・社長から社員へ説教はやらない
- ・反対意見に耳を傾ける事が本音の意見を聞き全社を活性化することになる
- ・私も含めメンバーの質の向上が必要だと感じました。質の高いメンバーが増えれば今回の事例は大いに様々な場面(集まり)で活かせると思います
- ・「心理的安全性」が「関係性」を高める更には「主体性」が高まる。組織を作り活性化させる上でこれらを念頭において仕掛けを考えていきたいと思います。
- ・第一歩であるチーム意識の強化、関係性の改善にチャレンジします
- ・現状把握を一から行い目標設定をチームで共有する
- ・中間管理職の意識の改革。会議の見直し
- ・若い人の主体性を上げることにしてもっと勉強する。
- ・心理的安全性の重要さ=意欲を高める
- ・日々本気になって仕事に向かうことが周囲を変化させ、ひいては会社を変えていく