

組織開発カンファレンス レポート

『組織風土は変わる 流れを変えたチームの実践事例』

2019年10月24日 at大阪産業創造館

みなさま こんにちは！

第3回『組織開発カンファレンス』にご参加頂き誠にありがとうございました。

アンケートにご記入頂きました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)

今一度、カンファレンスを振り返って頂き、御社の職場活性化の一助としてご活用頂けたら幸いです。

交流会もご参加者同士のご縁が繋がり楽しいひと時を過ごさせて頂きました。心より感謝申し上げます。



◆企画の想い

チームコーチ 中川 雅章・丹羽 成美

心から感謝をこめて・・・

今年でこの『組織開発カンファレンス』も3回目を迎えます。

グループからチームへの変容のお手伝いをさせて頂く中で実感していることは

「誰もがチームの一員であることを実感し、チームの勝利に貢献したいと望んでいる。」

「目的を共有したメンバーは同志となり、主体者として成果を創り出すものだ。」

「互いの違いを認め、楽しみ、本気の対話が未来を創る！」

現場にある生の実務を扱う組織開発は「研修」とは全く違います。御社ではどんな変化を望まれていますか？御社ではどんな変化と成果が起こるのか「体験」を通して実感頂きたいと願っています。



組織開発に関心の高い経営者を中心に50名ご参加頂きました。(感謝)

◆実践事例 ①

「全員参画で経営革新を鍛求する”チームNEO SG-Ioy”の物語」

枚岡合金工具株式会社様 古芝 義福社長 小早川 加奈様 古志 貴生様



古芝社長 熱く語ります!!

大きな成功は日々の1ミリの成長から

冒頭 ドローンで撮影した工場をみんなで疑似体験。

今度は徹底的な3Sを生で体感しに行きましょう!!



若手の古志さんの力強いご発表!!
社長がPCのページめくりをして下さっています

前回参加された小早川さんの本音のアンケートが社長を動かした

◆<実践事例 ①> 学び・気づきの共有 (アンケートより抜粋)

- ・経営者の目的意識が明確である事が大事。
- ・社長の悩みは「売上」と「人」の2点であると言い切りが非常に刺さる。
- ・社員自身に任せることで自走する。
安心・安全の場づくり。全員が意見を発信できる空気づくりが大切。
自分達が成長していると感じることが更に成長につながる。
- ・トップダウンでやってきた社長が口を出さない事が大事。
- ・部門間の連携が強化されると生産性が向上する。
焼き鳥の話は納得!! タテ串からヨコ串へ
- ・意見が出やすくなるため扇形の会議スタイルの変更は真似したい。
発言したことを記録することが大切。
- ・社員全員がプロジェクトリーダーの作り方をもっと聞きたい。
- ・経営計画に参画させることで自分事となる。
- ・社員のクレドになっている『枚岡合金工具_手帳』とても気に入ります。
- ・苦手な分野は専門家に任せること。

【社長の想いに共感！】

- ・中小企業 3K工場のイメージを変えたい!!という熱い想い
- ・徹底的な3S 例えば朝の掃除、毎日決めた時間に決めた事をやり続ける。アホなことでもやり続けるとすごいことになる。
- ・「ありがとう」が少なすぎる組織を変えたい。

【社員の方へエールを贈りたい！】

- ・社長の前でも2名の社員の本音トークが素晴らしい。
- ・自分達の会社意識が高い。
- ・若い人達がハキハキ自信を持って話をしていたのが印象的。

「全員の主体性が立ち上がり、豊かな真の関係性が奇跡を起こす！」

組織開発カンファレンス レポート

◆実践事例 ②

「働き方改革プロジェクトチーム“みんぷろ”の挑戦」

コイズミ照明株式会社様 甲斐 和弘部長 飯沼 豊様 伊藤 由紀代様

◆<実践事例 ②> 学び・気づきの共有

- ・「チームメンバーがリスクをとることが安全だと感じ、お互いに対して弱い部分をさらけ出すこと」という言葉がズシリとききました。
- ・安心・安全の場づくりがイノベーションのスタート。
主体性を持った会社から革新が生まれる。
- ・チームの主体性からはじめて個人の主体性へという流れが有効であったことも推進のポイントではないか。
- ・チームから個人をつくるという考え方は新鮮だった。
- ・効果性、生産性をゴールにしつつもチームづくりに注力されている点が素晴らしい。
- ・関係性のサイクル、 Goodサイクルにシフトチェンジしたい。
- ・周りを巻き込む為にはプロジェクトメンバーが本気になることが大切。
- ・「One For All All For One」
本来の意味は、全ての人が一つの目的・目標に向かっていくこと
- ・苦しみながらも使命感をもって楽しんでいる人が主メンバーになっているからこそ継続できているのではないか。

【共感しました！一緒にがんばりましょう。というエールの声が】

- ・反対勢力「シンドイ」という言葉に思わず涙がでました。
「楽しむこと」も忘れずにチャレンジしていきたい。
- ・上位職が反対勢力として現状を変えることに抵抗する「しんどい」
- ・「メンバー以外他人事」「大変だね」まさに当社も主体性、個人のやる気スイッチを押すことが大切かを実感。

人格の育成！働き方改革の鍵は社員の主体性にある！この組織開発は、チームづくりを通して主体性を立ち上げる新しいアプローチです。



私たちが模範となって、「主体性」と「チームづくり」影響の輪を社内に少しずつ広げて行こう！

↑
みんなでカエルプロジェクト
5名の“みんぷろ”のメンバー

◆講演「うまくいく組織開発の条件とは」 チームコーチ 中川 雅章

気付かないうちに誰も責任を取らない『共依存の組織風土』に陥っていませんか？役に立たなくなった考え方ややり方を手放し、新しいステージへのチャレンジをサポートしています。



◆<講演> 学び・気づきの共有

- ・転換期を乗り越える3段階はとても参考になりました。
『「終わらせる」ことによって主体性が始まる』
- ・転換期にいかにかこれまで培ってきたものを手放すか。
- ・終える、手放す、その上で新たなことを始める。
※参考:書籍「トランジションマネジメント 組織の転機を活かすために」
- ・安全圏を飛び出すことが大切。安全圏突破!!
- ・「安全圏にいることが実は一番危険である」という言葉が変革する時のポイントだと感じた。
- ・共依存状態の恐さをつくづく感じる。
- ・未来づくり+日常業務との同時進行させることができるかが重要。
- ・凡事徹底の重要性。

・組織開発の2つのポイント

- ① 経営者と目的とビジョンを合意する
- ② 誰をメンバーにするか吟味すること

- ・主体を発揮させるのではなく、主体性にフタをしているものを取り除くというスタンスが必要。
- ・ヒーローズジャーニーをチームで楽しみたい。反対勢力(試練)によって英雄に変容できる。

◆編者後記

チームワークという無形の資産が競争力を左右する。人は無意識に恐れという鎧をきている。不要な鎧は脱ぎ去り心のフタをあげガチ対話で未来を語ろう。視座が高まると見える景色が変わる。ともに幸せな職場づくりへ

チームコーチ 丹羽 成美