

Reinventing Organizations
A Guide to Creating Organizations
Inspired by the Next Stage of Human Consciousness

テール組織

マネジメントの常識を覆す次世代型組織の出現

Frederic Laloux
フレデリック・ラルー
著
鈴木立哉
訳
嘉村賢州
監訳

Teal

次の組織モデル

2020年度 第8回定例勉強会報告

2020/ 10/ 10(土) 18:00

定例勉強会概要

- 本研究会では、定例勉強会にて、課題図書の要点をまとめた講義を行った後に、ディスカッションorディベートなどを行っています
- 課題図書は、
「**ティール組織 -マネジメントの常識を覆す次世代型組織の出現-**」 (英治出版)
を使用しています
- 今回もオンラインでの開催となりました
- 定例会の様様を少し皆様に報告します



第7回内容

”第Ⅱ部 第7章(p377-392)：共通の文化特性”

○今回は、目には見えないが見える部分と同じくらい強力なもの、それは**「組織文化」**

○「組織文化」とは、
「会社を訪問した時に感じる“空気”みたいなもの」
「文化組織の“性格”のようなもの」

○ ティール組織では、
“文化は究極の資産” 言い換えると
“企業の成功にとって最も大事な要素”



“組織文化はどのように出現するのか？”

- ティール組織の観点では、組織は自らの生命力をもった有機体
- 創業者やリーダーの前提や関心事とは別に、組織自身の自立的な文化をもつことが認められるべきである
- 組織の文脈や存在目的に最も合う文化に耳を傾けられる場に、だれもが迎えられるべき
- 組織文化は、**組織の文脈と存在目的によって形作られるべきものであり**、誰から強制されることなく、自然発生的に生まれる

課題の報告と討議

「新しい文化を生み出したい、定着させたいと思った際

どのようにアプローチを行えばよいか？」

【各グループ意見】



A班

コミュニケーションが活発で、言いたいことが言える職場

○情報は可能な限りオープンにしたい

→存在目的、共通の価値観、共通言語を持つ

→どこまでの情報をオープンにするのかは重要

○風通しが良い、疑問を持って発信できるような雰囲気があるといい

→みんなが可能な範囲で意思決定し、自律的に行動を行う

→意見やアイデアを発信し、発信者が中心となって

現実にする



B班

- 優しさを持ちつつ、プロフェッショナルとして知識、技術、態度をアップデートすることを当たり前とする組織にする
 - 自分自身が模範となり、学習・実践・連携を図る
 - 医師などの協力も得て声掛けをしていただく
 - 患者様を通しての臨床的なコミュニケーションの増加
 - カンファレンスの実施

○良いチームをつくりたい

- 非公式コミュニケーションの増加（昼食を一緒に食べるなど）
- 共感してくれるメンバーを増やし、ロールモデルを作る
- 信念や理念をわかりあえる場がない



C班



発表後、一部の班では大きな疑問が・・・。

あれ？なんか問題解決になっていないか？？存在

目的を探すディスカッションになっていないか？

○目的を達成（問題解決など）と組織の性格や雰囲気は根本的に異なる

→ただ良い組織文化を作れば目的達成もより容易になる
ために、2つをしっかりとわけて話し合うことが大切

例) トップダウンが強すぎて主体的に発言しない（問題）

主体的に動くことを当たり前と考える雰囲気（組織文化）

感想

- 第8回定例勉強会もオンライン開催。だんだんと、オンライン勉強会にも慣れてきました。
- 今回の組織文化は目に見えないもので、抽象的な部分でもあり少し混乱することもありました。まずは、自身がどのような文化にしたいのか、組織の存在目的に沿って考えてみることができました。
- 組織文化は、誰かに与えられるのではなく、スタッフで育んでいく、それには誰かの助けも必要だと思います。みんなで組織文化を育てたいと思いました。



次回は、”第Ⅲ部 ティール組織を創造する”