

White Paper : George's Approach 2020 Vol.4 チャレンジする組織文化

2020年9月9日 YouTube リリース
(株)ウエイクアップ 島村 仗志、岡本 直子

変容の時代に生きるビジネスパーソンに向けて、これからの時代にどうアプローチするか、具体的な方法やその背景にある考え方をお伝えする動画シリーズ「George's Approach 2020」より、「チャレンジする組織文化」をテーマに、代表取締役社長・島村仗志（ジョージ）のアプローチを、ナビゲーター・岡本直子（なおちゃん）が聴きます。

～ 本日のテーマ ～

岡本： 本日のテーマは「チャレンジする組織文化」についてです。



緊急事態宣言や自然災害など、私たちは日々、激しい変化の中で暮らしています。このような激しい変化の中で物事を進めていくとき、重要になってくるのは「チャレンジする文化」ではないでしょうか。

そこで、今日は、自らがチャレンジしていく組織文化を創るにはどうすればいいか、をジョージに訊いていきたいと思います。

～ 3つのポイント ～

島村： これだけ環境変化が激しいと、それまでの正解や当たり前が全く通用しなくなる、そんな時代に突入していますよね。これまでのやり方や取り組みがすべて新しくなっていくときには、チャレンジしないと、何も始まりません。今回のテーマも、どんな組織やチームにとっても、共通のアジェンダになるだろうと思います。

そこで、今回も、3つのポイントでお伝えしていきたいと思います。

まず、1つ目のポイントは、もし組織という生き物がいたとすると、「ボトムアップの筋力をつけるための筋トレが必要」ということです。つまり、下から上にアイデアを上げて実行してみる、そのための筋トレが必要だよね、という認識をチームみんなで共有することが最初のポイントかと思います。

2つ目のポイントとして、ボトムアップとは具体的に何かというと、「無邪気なアイデアを発信することをお互いに許す、それを歓迎することを合意しておくこと」です。それがボトムアップの筋トレになると思うんですよ。

そして、3つ目のポイントは、これが一番大事なのですが、「実際に無邪気なアイデアが出てきたら、それを皆で大歓迎すること」。これを意識的にやっていくことが、チャレンジできる組織文化を創る最初のステップなんじゃないか、と思っています。

岡本： まずボトムアップの筋力をつけていこうね、ということ合意して、そのためには無邪気なアイデアを出そう！と。それをOKとして歓迎しよう！ということですね。

ポイント Keys

ボトムアップの筋力をつけるための筋トレが必要だと、皆で認識しよう
Let's recognize training are required to get muscle strength for bottom-up management

無邪気なアイデアを発信することを互いに許す／歓迎することを合意する
Agree to allow each other to put out ingenuous ideas and welcome it

実際に、無邪気なアイデアを大歓迎する
Give a big welcome to ingenuous ideas in actuality

© WAKE UP Co., Ltd.

島村： そうそう。一人ひとりの存在はとても優秀で、既に気がついていることがいっぱいあるはずなんです。だけど、そのことがなかなか発信や共有されないことの方が一般的だと思うんです。「無邪気な」といっている背景には、もし既に今、気がついているチャレンジポイントや改善点があるのだったら、それをどんどん発信して共有して、それにチームとして取り組んでいこうよ、と。そういう働きかけがそここで生まれるたら、それは大きな可能性になるんじゃないかな、と。そんなふうに思っているんですね。

～ 無邪気なアイデアとは ～

岡本： その「無邪気な」というのは、言いにくいなと思っていること、たとえば、「そもそもこの議論の目的って何でしたっけ？」とか、「この議論って意味あるんでしたっけ？」というようなことも、嫌味や批判ではなく、無邪気に出してみようよ、ということですか？

島村： そうだね、そういうことでもいいと思う。「無邪気」というのは、本質的な目的の確認でもいいかもしれないし、全く新しいアイデアでもいいと思うんだけど、とにかく思ったことはちゃんと口にしてみる、口にできるということ。それを皆でお互いに了解して創って行こうよ、ということだと思うんだよね。

岡本： 実現可能かどうかはわからないけど、こんなこと閃いたんだけどどうですか、とか。

島村： そうそう、出来るかどうかは置いておいて、こんなこと思いついちゃったんだけど、どうかな、みたいな。そんな感じで口にしてみるといいよね。

～ 無邪気なアイデアばかりが出てきたら ～

岡本： そうは言っても、それをまとめる側の上司としては、出てくる意見が無邪気なものばかりだったら、どうすればいいのでしょうか？

島村： いい突っ込みだねえ。(笑) でもね、自分の体験も含めて言うと、それって多くの場合、上司の側に力が入り過ぎていることが多いような気がしている。今回のテーマは「チャレンジする組織文化」だけど、チャレンジするとき、新しいことに取り組むときには、実は、力が抜けている方がうまくいく、いろんな発想が生まれてくるんだよね。

だからまずはやってみること。逆に、どれくらい無邪気な案が出るかを楽しむくらいの余裕を持って、取り組み始めてもらえたらいいなと思います。

岡本： 私たちのミーティングの中でも、無邪気というか、たまにはふざけたり脱線するときもありますが、その中からパパッと閃いたりして、グッと真面目モードになるというか、集中して議論が活発化していくみたいなことも起きますよね。

島村： そう、それと、もし本当に無邪気過ぎるとか方向が違うということを上司としてセンスしたなら、「ちょうどいい、このテーマで話し合ってみるチャンスが来た」と受け取って、実際に話し合ってみるといいと思うんだよね。

オンライン会議についての動画でも話したけど、「発散」の時間として、ワクワクドキドキのエネルギーで、みんなでブレストしてみる、とかね。

～ 上司の姿勢 ～

島村： あともう1つだけいいかな。これは自分への戒めでもあり、過去の上司たちへの感謝と共にお伝えしたいことでもあるのだけれど、チャレンジする文化は、皆で創っていくものであると同時に、上司のあり方の影響も大きいとっていてね。

具体的に言うと、上司自身が何にチャレンジしているか、その背中をどれだけ部下に見せているか、ということ。

今、たまたま上司の目線で話しているけど、その文化が大切だと思ったら、まずは上司が自分からチャレンジしている背中を見せていく。ポーズではなくて、本当にチャレンジすることが大事だと思うので。そのことを、つけ加えさせてください。

岡本： はい、ありがとうございます。

～ フォローアップ・クエスチョン ～

岡本： ということで、今日は「チャレンジする組織文化」についてお届けしました。動画の最後にフォローアップ・クエスチョンもお出しします。このクエスチョンは今日お伝えしたことを実践いただく際に、最初の一步を踏み出すヒントとしてご活用ください。

よろしければ、ぜひ実際のビジネスシーンで、今日お伝えしたポイントをお試してください。試してみてどうだったか、ご感想やご質問・リクエストなどがありましたら、YouTube のコメント欄からコメントもお寄せ下さい。

島村・岡本： ありがとうございました！

フォローアップ・クエスチョン Follow-up question

さて、あなた自身は何にチャレンジ
していますか？
その背中を部下に見せていますか？

What challenge are you working on?
Are you showing that to your
subordinates?

