



一般財団法人人生100年社会デザイン財団

活動報告

第4回人と組織のあり方研究会

活動目的・背景

新しい人生100年社会を見据えた、人・組織のあり方の研究（勉強）を目的とします。

牧野篤先生（一般財団法人人生100年社会デザイン財団（以下、100年財団）代表理事）の「AAR循環」、「affordance から modified-affordance」、また日本価値創造ERM学会様（以下、JAVCERM）から「Unlearn」というテーマを題材に、これらの考え方を理解し、共感し、そこから人、組織に落とし込み、実践するための議論と実践検討を行います。

参加者

100年財団5名、JAVCERM会員8名、
牧野教授 ※事務局も含む

活動内容

18:00～18:15 人のあり方から組織のあり方へ～問題提起
100年財団代表理事 牧野 篤
JAVCERM会長 三宅将之

開催日時・場所：

2021年12月15日（水）18:00～20:00

web会議システム（zoom）

18:15～19:15 グループディスカッション

19:15～20:00 グループ議論の発表、全体議論

20:00 閉会

第4回参加者の議論

第4回研究会は参考記事※を読んだ上で、「人が生き生きと誇りを持って働き、価値創造に貢献できる組織とは？」をテーマに、グループディスカッションを行いました。各グループの議論を発表のポイントを以下にピックアップします：

- ・ パーパス経営が重要視されている。大企業では人を集めづらくなっており、東大の学生が大手から地域に行くケースもよく聞く。今までの組織は会社のルールを教え込んでいったが、これからは個が組織に影響を与えていくのだろう。自らの存在意義を組織に戻していくことが必要となってくる。
- ・ （日本企業文化）失敗を許さない文化となりリスクを取らない、チャレンジマインドが委縮する。
- ・ （日本企業文化）管理は、企業に価値を与えるものであるが、実際は、管理自体が目的化している。
- ・ 企業のチャレンジ精神と企業理念(哲学)の両方が、企業の成長には必要だ。
- ・ アメリカ型のアジャイル開発が日本で可能なのか、個人のあり方も違うことから困難と予想される。
- ・ 何も言わないセールスの方が営業トップなのはなぜか、「如何に相手に話してもらえるか」の大事さ。
- ・ ディスカッションやすり合わせといったことは従来日本も得意とされていたはずだが、バブル以降生産性を重視される経営でどんどん必要とされなくなり、議論の場が減ってきたように感じる。ただ、その反省から最近では1 on 1ミーティングなども徐々に増えているような気がする。対話や言語化することによって新たな価値を生み出すことを重視する風潮も見られる。

（最後に牧野先生より）

- ・ 近頃は一人ひとり個人に焦点を置くことが益々大事になっているのだが、日本の社会は依然と人を「管理」し、人をマスとして扱っている。そのような状況下では、個人は評価されるのを恐れ、何も言わなくなり、違ったことをしたり主張ができなくなる、そして失敗を恐れるようになる悪循環が生じる。
- ・ また、規定を作った途端に「違うことがいけない」と感じ、それが次の差別へと繋がることもある。互いの違いを認め合うことと、雑談や雑踏、インフォーマルな場の大切さを感じる。

※参考記事：<https://www3.nhk.or.jp/news/html/20211130/k10013367691000.html>