

2019年度第3,4回定例勉強会報告 ～ティール組織～

2019/ 12/14(土) 18:00

定例勉強会概要

- 今年度から2年間で、
「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-」 (英治出版)
を参考図書として、定例勉強会を行っています。
- 今回も定例会の様様を少し皆様に報告します。



第3,4回内容

今回は、第3回定例会(10月開催)が台風の影響で開催できなかったため、

- 第Ⅱ部第2章(p100-163)：セルフマネジメント/組織行動
- 第Ⅱ部第3章(p164-236)：セルフマネジメント/プロセス

を、一度に行いました。

第3回分の内容

- 第3回は、“第I部 第2章(p100-163)：セルフマネジメント/組織行動”を読み解き、勉強会参加者へ課題を提示。

自主経営(セルフマネジメント)チーム

リーダー（上司）はいない：チームはメンバーで自主的に編成された自治組織。

重要な判断は集団で決める。

ミドル・マネジメントは存在せず地域コーチの存在のみ。地域コーチは重要な課題のみ支援。

必要最小限のスタッフ機能：ミーティングはほとんどなし。

ITツールの活用。

相互信頼による統制。

組織図も、職務記述書も、肩書もない。



課題の報告と討議

• 今回の課題は、

**「自組織の課題を一つ挙げて「自主経営／組織構造」で解決できると思われる、
具体的な対策を話し合ってください」**

【各グループ意見】



- 課題1：組織市民行動が出来ない
⇒対策：組織市民行動が出来ない人が「かっこ悪い」と思える文化にする（組織市民行動を高めるよう促す）
- 課題2：ビジョンを管理者が考えてtop downに落とし込もうとしていた
⇒対策：ビジョンの決め方を皆（役職者）で考えていく（まずは役職者の意思統一から）。発信者が統一できないとチームもまとまらない。
- 課題3：誰が何を出来るのか知らない
⇒対策：チームの情報をオープンにする（情報の意味も含め伝え方にも配慮する）。誰が何を出来るのかを知る（つまりTSM）。これらの情報は双方向かつ前向きに活かしていく

課題の報告と討議

• 今回の課題は、

「自組織の課題を一つ挙げて「自主経営／組織構造」で解決できると思われる、具体的な対策を話し合ってください」

課題を話し合っていく中で

ティール組織とは「私たちの組織はこういう使命感を持ってやっている」という組織



つまり… Shared Value（何のために？ 誰のために？ 何をしなければならないのか？）があって行動することが重要（目的・目標を決める）であることに行き着いた。

第4回内容

- 第4回は、“第II部 第3章(p164-236)：セルフマネジメント/プロセス”を読み解き、勉強会参加者へ課題を提示。



意思決定のやり方

①階層的組織に基づく上位者の決定

(誰かが命令を下す)

②コンセンサス方式

(全員に発言権があるが、決定には時間を要す)

③助言プロセス

意思決定の際に使用する助言プロセスは...

助言プロセスとは・・・

- ・ 組織内の誰がどんな決断を下しても構わない
- ・ すべての関係者と専門家に助言を求める
- ・ 全員の希望を取り入れるわけではない

自主経営を大規模組織で機能させるための鍵

課題の報告と討議

・今回の課題は、

「ご自身の勤め先・部署で、自主経営は可能ですか？・病院という組織において、どのような場面で自主経営／プロセスが可能・有効になると思いますか？」

【各グループ意見】



<可能>

- お金に関係しないリハ部門運営（組織運営において役割配分をする、流動的できめ細やかであることが必要）
- 自主経営の考えを持った人（ブースター）がいれば可能（役職者とは限らない）
- 組織の人数次第（小規模等）

<難しい>

- 各個人が成熟していない（仕事人としてのつきあいが出来ない）と難しい
⇒ みんなのことを考えられる、すなわち責任を持って行動できている人がいないと難しい

課題の報告と討議

• 今回の課題は、

「ご自身の勤め先・部署で、自主経営は可能ですか？・病院という組織において、どのような場面で自主経営／プロセスが可能・有効になると思いますか？」

課題を話し合っていく中で

情報共有はセルフマネジメントに必須である。



●セルフマネジメントとは？

「その人の人となりが分かっている、大事なこと、あるべき姿とはについて理解し合っていることであること」と共有出来ました。