

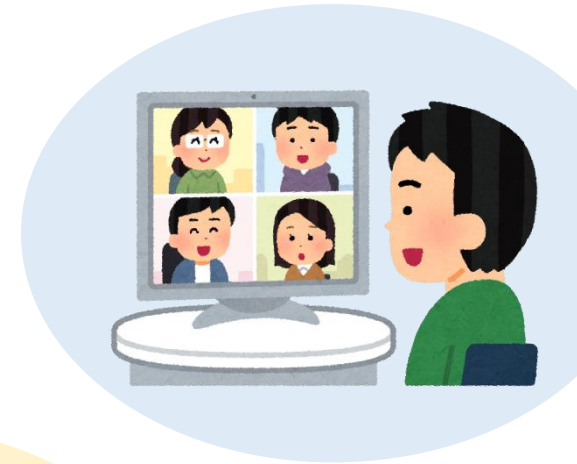
2020年度第6回定例勉強会報告 ～ティール組織～

2020/ 6/13(土) 18:00

定例勉強会概要



- 昨年度から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Web会議で行いました。
- 定例会の様様を少し皆様に報告します。



第6回内容

- 第6回は、“第II部 第5章(p292-323)：全体性（ホールネス）を取り戻すための努力/人事プロセス”を読み解き、勉強会参加者へ課題を提示。
- 今回も当定例会は、Web 開催となりました。



安全な空間をつくるためには、人事プロセスも重要

- 採用
- オンボーディング
- 教育研修
- 役職と職務内容
- 業務時間の拘束
- フィードバックと実績管理
- 解雇

について講義。

達成型組織（オレンジ）と進化型組織（ティール）それぞれのやり方を比較。



○ 役職と職務内容

達成型組織のやり方

- ・ 役職は「自分は何者か」を示す標識
- ・ 組織内に確立した職務記述書



進化型組織のやり方

- ・ 役職名がないため、社員は自分が何者かを深く追求せざるを得ない
- ・ 職務記述書がないため、自分の役割を自分で決められる



○ 業務時間の拘束

達成型組織のやり方

- ・ 決まった時間だけ働く
- ・ または、一定の実績を上げているうちは何時に来て何時に帰ってもよい



進化型組織のやり方

- ・ 仕事にかけられる時間と自分が生活のうえで大事にしているほかの時間との役割についての、誠実な話し合い

おかげさま

お互いさま



課題の報告と討議

• 今回の課題は、

「**「役職や職務内容」「業務時間」**について、**達成型（オレンジ）と進化型（ティール）**、**どちらを目指すべきでしょうか？**

また、それを達成するためには、どのような文化・価値観・伝え方が必要でしょうか？」

【各グループ意見】



● 総合的に「オレンジ」ありきの「ティール」

ティールは、

- ・ 責任の所在が分かりにくい・自分が何をやっているのかわかりにくい
- ・ 自分の時間を大切にしているスタッフは働きやすい

オレンジは、

- ・ 時間 = 責任の時間（オンコール対応）
- ・ 役職が人を育てる

⇒自分が律することのできる人間であればティールでも良い！

達成するための文化・価値観・伝え方

- ・ 「自分でやらないと」「自分がやらないと」をいかに引き出すか！



● オレンジの良い所を活かしながら、スタッフのマインドはティールに向かう

“これは誰々しかできない”ではなく、“皆ができる・フォローできる技術の標準化、価値観を共有できる文化”として、引っ張っていける人を役職者とするのがティールに向かうことになるのでは

○オレンジとティールの間⇒役職をなくすことを組織として可能なのか？

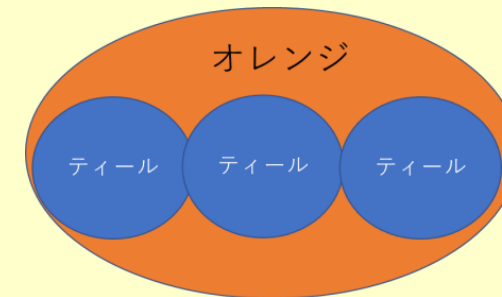
- ・役職は病院では必要、訪問など(組織の大きさによる)は必要でないかも
- ・価値観は、“気軽に相談できる/個々に責任が押し付けられない/言われたことに対して誠実に行動する/話し合って行動する文化があるとティール組織に近づくのでは

[役職や職務内容]

- ・一部の上層部はオレンジ、中間管理職（主任、リーダーなど）以下はティール
- ・組織の人数、規模にもよるが...目的・方針を明確にする。役割を与える

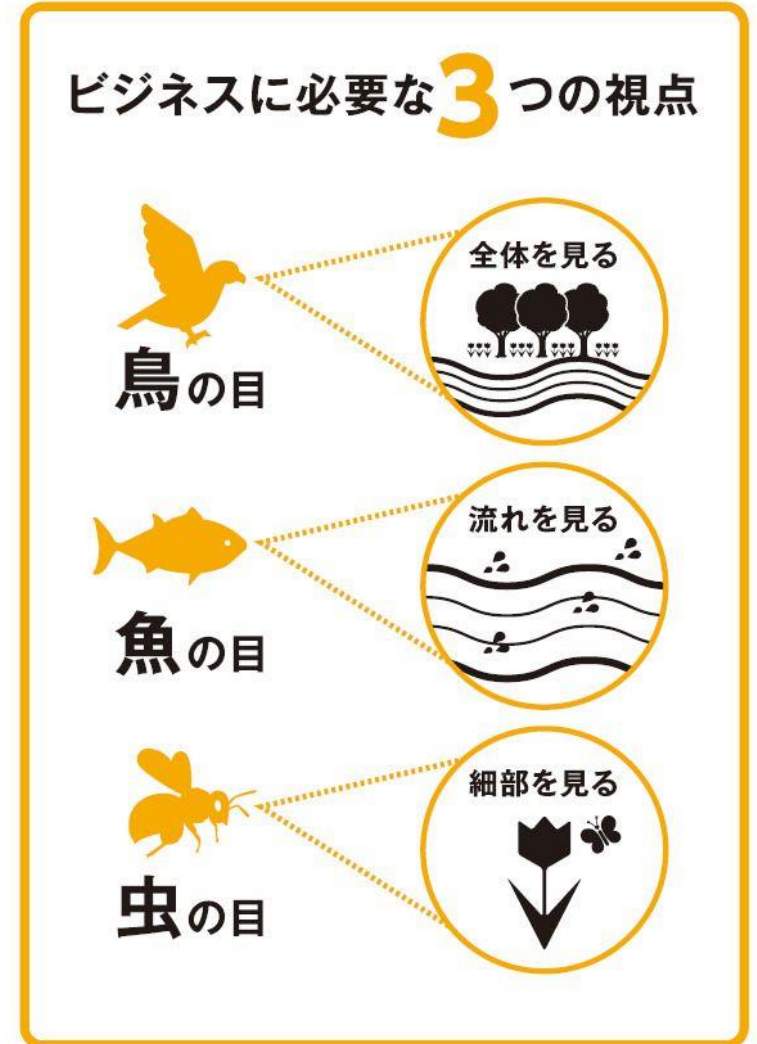
[業務時間]

- ・現実的にオレンジにならざるを得ないが...
シフト管理：希望をとり、上司がシフト作成する
勤務表を自ら決める（一部は管理職が決定する）
- ・プライベートな内容をどこまで話せるのか
話さないではなく、話せない状況を作らない



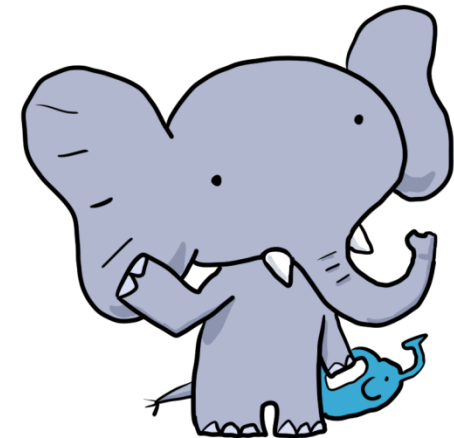
全体性を取り戻すための努力

ティール組織とは、
スタッフひとりひとりが
優れたメタ認知を持つことを支援する
学習する組織である



感想

- 第6回定例勉強会もWeb会議で。勉強会後は、初のWeb飲み会。それぞれの施設の悩みなどを吐露しつつ（もちろん守秘義務は遵守!!）、次回のWeb定例会・Web学術集会に向けて、発展的な飲み会でした。
- 八木先生の“スタッフひとりひとりが優れたメタ認知を持つことを支援する学習する組織である”の言葉。“メタ認知を持つ”ではなく、“持つことを支援する学習する組織”という視点をまだまだ持ち合わせていない私でした。



次回は、“存在目的に耳を傾ける”