

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7回定例勉強会報告

2020/ 8/ 8(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
- 定例会の模様を少し皆様に報告します



# 第7回内容

## ”第Ⅱ部 第6章(p324-376)：存在目的に耳を傾ける”

- ビジネス書には明確に欠けているものが、  
その会社の「**存在目的**」
- 組織が掲げる「**ミッション・ステートメント**」が空疎に響くのは自社の存在目的より「**勝利**」を重視しているから
- ティール組織に転換すると、  
「**私の人生でなすべき使命は何か？**」  
「**本当に達成しがいのあることは何か？**」
- ティール組織には、生き残りへの執着はなく、  
本当に重要なのは自社の存在目的



## “個人の目的と組織の目的”

- 個人の目的と組織の目的には密接な関係がある。  
社員が組織の存在目的に耳を傾けるように求められると、社員の側も「自分が人生でなすべき使命は何だろうか」と考え、個人と組織の存在目的が共鳴し、補強しあったときに本当に驚くべきことが起こる
- 組織が何をなすべきかについて明確であるほど、それと共鳴できる人々の数が多くなり、自分の使命を知る人の数が増えるほど、この世界で組織のなすべき仕事にエネルギーを注いでくれる人が増えていく
- そのため採用に関し、テール組織の多くでは、自社の採用プロセスと採用の判断は一般の会社よりもはるかに長くなる

# 課題の報告と討議

「自施設の「存在目的」を所属スタッフへ浸透させるために、

どのような取り組みを行うと良いか。」

【各グループ意見】



A班

- 年1回の勉強会でビジョンの説明をしている。ただ、浸透は難しい。
- 役職全体でビジョンを検討をした（役職内では共通認識されたか）。
- 1対1で対話する機会を多くつくる（言葉が伝わる、受け取られる環境をつくる）。
- 決め事をあまり作らない（行動や判断をマニュアル化せず、自身で考えるように）。
- 職員は目の前のことを一所懸命行っている。必要なことは「やっている」「報連相も十分」。
  - ⇔それが、存在目的や理念に合致しているのか？
  - その歴史・背景や周囲の状況を理解しているのか？



B班

- リーダーは、存在目的について真剣に耳を傾けているかの問いを作ること。言語化する習慣。「存在目的」の“なぜ”をスタッフへ伝えること。
- 前々回の定例会での“安全な職場づくり”における基本ルールを作ること。

- それぞれ働く目的が異なるから、組織として同じ方向を向くのは難しい？だから理念などが大事。
- 存在目的も含め話す機会がない。
  - 新年度などの節目にミーティングで話す機会を設ける**
- やりたいこととやるべきこと。組織と個人が分断されない目標を。
- 自分から発信することが大事（プラスで評価されないリハの特性）。
  - 病院の理念・方針の大枠がある中で、目標を立てる。方向性を示してもらい、その中で自分で考える。定期的に内省する**
- 病院のカラーを出すこと、自施設で何ができるのか・強みを知る。
  - 職場を客観的にみる。学会や病院見学、他の病院の人と話すなど**
  - 採用・最初の時点でリハの方針理念を伝える、実習生をとる**
  - 数年後にリハ部門のカラーになる**



C班



D班

○ マニュアルに沿って行動する人が増えている。

→ **マニュアルを押し進めようとする管理職が増えている**

自分たちが何のためにやっているのか、組織と個人がリンクしない。

マニュアルを押し進めることで、離職が増加してしまった。

→ **マニュアルに沿ってない職員はレッテルを張られてしまう。**

→ 管理職の考え方を考えていくには??

○ マニュアルは何のために？

→ **事故防止や、目標達成のために（単位数や残業時間）。**

→ マニュアルは悪くはないが、あくまでも事故防止や最低限のものである。

目標が数値目標になっている

（弊害として、誰が楽だとか誰が大変だとか個人の争いになる）。

→ **個人の成長とは関係がないのではないか。**

管理者としては成長をどのように判断するのか。

→ **管理者は、仕事をしたときに誰がどのように動くかを**

**デザインしていくことが大切**

職員それぞれが考え、動きが始まる。

# 感想

- 第7回定例勉強会もWeb会議形式（今年度はこの形態ですすんでいきそうです）。勉強会後は、Web学術集会に向けて話合いました。
- ティール組織に“本当に重要なのは自社の存在目的”であり、スタッフ個人の目的がそれに共鳴できるように働きかけを行う存在が、中間管理職の役割なのかなとまとめながら感じた今回の定例勉強会でした。



次回は、“共通の文化特性”