



## 【HRカンファレンス2018-春-】

# 組織開発の新たな地平

～診断・介入による変革から、社員自ら推進する自律的な変革へ～

2018年5月17日（木）14:15～15:25  
@大手町サンケイプラザ 4F特大会場

## 参加者の“追い風”

参加された人の考え方や置かれている状況によって、  
同じ講演内容でも、その後のストーリーはそれぞれです。

「HRカンファレンス2018-春-」の一週間後に、  
こうしたことを共有し合う“追い風”の共有をご依頼し、  
ご返信いただいた“追い風”をまとめました。

# (1) 心に残っていること



※氏名の右は、（業種 / 従業員規模）

A氏（販売・小売 / 約14000人）

パネルダイアログにて、各社の皆さんが、まずはやってみないとはじまらない、何が正しいかわからないし、成功するかもわからないけれど、とにかく信じてやり始めることが重要と仰っていたこと。

B氏（証券 / 約14000人）

継続していくこと

C氏（情報処理・ソフトウェア / 約4000人）

「成功の循環」が一番印象深く残っています。関係の質を高めること、当たり前のことですが意外とできておりません。

D氏（販売・小売 / 約4000人）

成功の循環モデルについては印象に残っています。ただ、成功の循環モデルを廻し、組織開発を実現していくには時間が掛かってもやりきるという強い意志と経営理解（忍耐）が必要だと感じました。

E氏（半導体・電子・電気部品 / 約1000人）

組織開発には時間がかかり、継続することが必要だが、各社様が覚悟を持って取り組まれていることに敬服しました。

F氏（公共団体・政府機関 / 約4000人）

どの場面でそう考えたのかを思い出せないのですが、従業員、職員、社員、部下、上司、同僚、チームメンバーなど、人としての属性などを表す言葉で考えた時に、相手の人間としての本質をみることを忘れてしまう傾向がじぶんにはあるなあ、ということを考えていました。

G氏（情報サービス・インターネット関連 / 約10000人）

関係性の質、思考の質、行動の質、結果の質の循環について。また、これらがそれぞれ深まる程度と、その隣の質も影響し合っているということ。

H氏（輸送機器・自動車 / 約20000人）

登壇企業の皆さまが自社の風土を理解されて取り組まれ、チームの力を「信じて」さらに活動を継続されていること

I氏（コンサルタント・シンクタンク / 約10人）

ダニエル・キムの成功循環モデルには好循環だけじゃなく悪循環もあること  
・関係の質、思考の質、行動の質  
へは一段階ずつズレること  
・ポジティブアプローチ  
・The SCARF Model  
・Ocapi

# (2) 職場で会話したこと



※氏名の右は、（業種／従業員規模）

A氏（販売・小売／約14000人）

職場に戻り、速記メモや気付きをチームメンバーにシェアしました。また小さな変化に気付き、そして短期的な成果を求める、じっくりと信じて待つことがやはり重要であり、今まさに少しずつ芽吹き始めている変革の芽を、じっくり育てていこうと、お伝えました。チームメンバーからはギフトレスポンスもいただき、自分の中での気付き・想いをシェアすることの価値自体も改めて実感しました。

B氏（証券／約14000人）

ゴールはよくわからないけど継続していくことで何かが見えてくる

C氏（情報処理・ソフトウェア／約4000人）

当日、配布頂いた資料を人事部メンバーとシェア、心理的安全性に繋がる組織作り、マネジャーの役割、組織診断などを話しました。

D氏（販売・小売／約4000人）

特にこの件で会話はしていません。

E氏（半導体・電子・電気部品／約1000人）

職場風土改善に関わる活動は事業所ごとに行っていますが、変わりたい、変わらなきゃと思っていない組織に対して組織開発を進めるのは難しいのかなというような話になりました。

F氏（公共団体・政府機関／約4000人）

今の時代のマネジメントには、論理的なこと、理性的なことだけではなく、人としての感情が大切ということを話しました。感情を表すことが苦手な職員が職務分担のことで相談に来ました。

G氏（情報サービス・インターネット関連／約10000人）

部内の、部長、課長に、上記、組織の成功循環の話をしました。その通りだね、という感想を得、今後定期的に話をしようということになりました。

H氏（輸送機器・自動車／約20000人）

職場での共有や会話はしていません。社外で組織変革をされている方へ「取り組まないと始まらない、やってみないとわからない」のお話をしたところ、小さくてもまずは行動してみると言われました。

I氏（コンサルタント・シンクタンク／約10人）

ここ最近弊社内でも「関係の質」を向上させるための「承認」を増やす取り組みをしており、特にOcap!について共有



# ( 3 ) 今後のチャレンジ

※氏名の右は、（業種／従業員規模）

A氏（販売・小売／約14000人）

お伺いした内容を、チームメンバーにシェアしたことを通じてまずは自身の気付き・想いを、自信を持って周囲に伝えることが、新たな気付きの輪が拡がるきっかけになることを実感しました。自分の考えが合っているか間違っているか、という考え方から脱却することで、周囲の思考の輪も拡がり、より価値ある協働が出来るのではないかと思いましたので、実践していきたいと思います。

B氏（証券／約14000人）

組織開発に対して意識の低いマネージャーをやる気にさせること

C氏（情報処理・ソフトウェア／約4000人）

まずは自組織で関係の質を深めることを率先垂範したいと思います。将来、部下から色々提案が出てくることを期待して。

D氏（販売・小売／約4000人）

風土改革や組織開発を実現するために成功の循環モデルをベースに施策を考えてみたいと思います。ホールシステムアプローチやポジティブアプローチをどのような形で実行していくか、検討したいと思います

E氏（半導体・電子・電気部品／約1000人）

お送りいただいたレポートを拝見して、あきらめずに人を信じて継続していかなくてはいけないという思いを新たにしました。困難なことではありますが、あまり悲観的にならずにやりつづけることがよいのかなと思っております。

F氏（公共団体・政府機関／約4000人）

これまで学んできたことを後輩たちにフィードバックする場をつくり、それをきっかけに自分も学び続けたい。

G氏（情報サービス・インターネット関連／約10000人）

上記、定期的に会話をていきます。安心安全な場を作り出し、組織として成長するとは私たちにとってどういうことなのか、を仲間と一緒に考え続けます。

H氏（輸送機器・自動車／約20000人）

関係の質、思考の質、行動の質、結果の質が共通言語になりつつあり、Ocapiを軸として理解が深まる施策に協力していきたい。

I氏（コンサルタント・シンクタンク／約10人）

貴社との時間を頂き、Ocapiのことをもっとよく知り、可能であれば、その普及に弊社も関わらせて頂く一方で、弊社が行う「承認」の効果の見える化なども考えてみたい