

アポイントのメール  
を送ると△当日は長岡  
知之(ちよーさん)と  
塚田紗衣(やさい)が  
対応させていただきま  
す▽との返信。「ちよ  
ーさん?やさい?これ  
はニックネーム?なぜ  
?」高井の頭にさっそ  
く複数の「?」が浮か  
んだ。

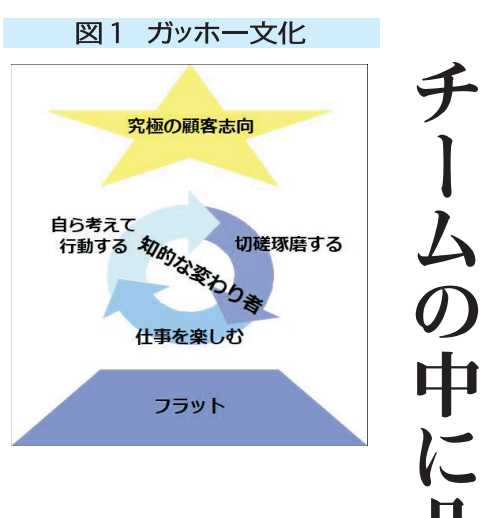
コロナ禍のためオン  
ラインでヒアリングを  
行うことになった。パ  
ソコン画面には穏やか  
な笑顔の2人。挨拶の  
あと高井は気になって  
いたニックネームのこ  
とを尋ねた。同社で組  
織開発を12年間にわた  
り担っている宮藤官九  
郎似のちよーさんの話  
に引き込まれていく。

「私たちは『フラッ  
そうすることで肩書な  
映し出したガッホー文  
ンダーというツールを

# おすすめ、組織開発

日本生産性本部 人材・組織開発コンサルタント  
栗林 裕也

どこに知られず親しみ  
も感じますからね。で  
もフラットであること  
は目的ではないんです。  
す。あくまでも究極の  
顧客志向を実現するた  
め的手段だと考えてい  
ます」



トな組織で究極の顧客  
志向』を当たり前のこ  
とにしようとしている  
行うことになった。パ  
ソコン画面には穏やか  
な笑顔の2人。挨拶の  
あと高井は気になって  
いたニックネームのこ  
とを尋ねた。同社で組  
織開発を12年間にわた  
り担っている宮藤官九  
郎似のちよーさんの話  
に引き込まれていく。

## チームの中に凸凹力

「私たちは『ビールに  
味をノ人生に幸せを  
ノ』をミッションとし  
ています。このミッシ  
ンです」

「私たちが『ビールに  
味をノ人生に幸せを  
ノ』をミッションとし  
ています。このミッシ  
ンです」

「私たちが『ビールに  
味をノ人生に幸せを  
ノ』をミッションとし  
ています。このミッシ  
ンです」

図2 組織開発の取り組み

質を高める					
全社員研修	マーケ 部門会議	ディレクター 会議	ディレクター 立候補制度	社内ビジネス 研修	チーム ビルディング 研修
朝会 (全社共有)	ネオ入社式	部門横断 会議	プロジェクト制	戦略勉強会	新人PJ
大人数	資質 メルマガ	YOYね!	資質テスト	ファン イベント	ティス ティング会
量を増やす	Yamabiko (TV会議)	朝礼 (雑談)	スタッフ写真 掲示板	トリセツ (自己紹介文)	社内BAR (交流会)
	裏宴 (慰労会)	社内通貨 市場	誕生会	チーム横断 飲み会	会議内 アイスブレイク
			ニックネーム制		ビル 旅行
					フリースペース ランチ

## ワイワイガヤガヤ、気軽!

「それは、みんな失  
敗しても責められない  
とわかっていいるから  
です。良いものは残し、  
そうでないものは消え  
ていく。組織に加わっ  
た新しいメンバーも周  
りの人の姿勢をみて学  
んでいくのです」

「大きな成果を出せ  
るかどうかは△質の高  
い人が自ら呼びかけ  
てメンバーを募りま  
す。やりたくない人が  
参加すると自発性が損  
なわれるので、あくま  
でもやりたい人が自発  
的に参加するもので  
す。勤務時間の20%を  
プロジェクトに充てる  
ことを推奨していま  
す。この活動により、多  
くの人と触れ合う刺激  
になりますし、成長に  
つながる経験となりま  
す」

「さきほどの数々の  
取り組みもこのプロジ  
エクトから発案された  
(3回目)に続く」