

だから僕たちは、  
組織を  
変えていける

やる気は落ちた「やるしいチーム」のつくりかた

斎藤 徹



# 『だから僕たちは、組織を変えていける』

斎藤 徹(著)  
クロスメディア・パブリッシング  
(2021/12)  
2,068円

管理志向だけでは限界を感じている組織において、自律型の人材・組織に変革していくための知見が満載です。

## 【感想】

発売3か月で5万部突破。起業家・経営学者として活躍する著者が、新しい時代の組織づくりを体系的かつ実践的にまとめた一冊です。

従来型の管理型組織(数字・目標・ルール・仕組みなどによる管理)だけでは、「目標を伝えているのにやる気になってくれない」「一生懸命、指導はしているけど結果が出ない」「時間への意識が強く、お客様が置き去りにになっている」「数字に直結しない仕事には無関心」といった課題が生じて、変わり続ける社会に対応していけない可能性があります。

そこで、著書では、新しいパラダイムの組織として、3つの組織モデルを提唱しています。

- ・デジタルシフト: 顧客の幸せを探求し、常に新しい価値を生み出す「学習する組織」
- ・ソーシャルシフト: 社会の幸せを探求し、持続可能な繁栄をわかちあう「共感する組織」
- ・ライフシフト: 社員の幸せを探求し、多様な人が自走して協働する「自走する組織」

大前研一氏が『経営に「心」を取り入れるための必読書だ』とおっしゃっており、組織において、「人間性」を取り戻して、自律型人材を育て、会社・チーム・個人の生産性を上げていくための知見と技術が紹介されていて、お薦めの内容です。

## 【以下引用】

・コロナ前とコロナ後 働く価値観の変化

- ① 「能力発揮・成果創出主義」から「人の役に立つ・自分らしさ」
- ② 「会社の忠誠心」かつ「副業・起業への経験意欲」
- ③ 「将来のありたい姿を再定義しはじめている」
- ④ 「将来への不安は高いものの、人生の充実度は高い」

・5つのチーム成功因子

- ① 心理的安全性 ② 相互信頼 ③ 構造と明確さ(仕事で要求されていること、その要求を満たすためのプロセス、メンバーの行動がもたらす成果について、すべてのメンバーが理解している)
- ④ 仕事の意味(仕事そのもの、またはその成果に対して目的意識を持てる。) ⑤ インパクト(自分の仕事には、組織において、社会において意義があるとメンバーが主観的に思える。)

・やる気のスリーカード「自律性」「有能感」「関係性」が満たされることで、内発的動機は心の奥から湧き上がってくる。

「自律性」とは「自らの行動を、自分自身で選択したい」

「有能感」とは「おかれた環境と効果的に関わり、有能でありたい」

「関係性」とは「人を思いやり、思いやりを受けたい」「人を愛し、愛されたい」

3つの幸せ(お客様・社員・社会)がより大事になっていくことを強く感じることが出来ます。著書の公式HPでイラストや講演スライドをダウンロードできますので、ご覧下さい。