

## 自律型組織開発「めだかの学校」プログラム

～不正の予防、他責・依存体質からの脱却、メンバー相互に磨き合い継続的な成長と成果を生み出す組織基盤をつくるプログラム～

バブル崩壊後、日本の多くの企業は低成長市場の中でコストダウンをコントロールすることでの生き残りを選択し、上場大手企業でもコストカットの影響で育成・研修を実施しない空白期間ができる企業も現れました。バブル崩壊から20年以上たった現在、コストカットの成果として、バブルの時代には許されていたことが「してはいけない」ことに。一方で「短期の結果」を求めるあまりに余裕がなくなり人が育たない、定着しないという組織体質に変化してしまいました。日々の目標に追われ、達成に必要なスキルも人を動かすマネジメントもまともに学んでこなかった'90年代入社管理職は疲弊するばかり。さらに、達成できないと組織から追い詰められ、思考や行動が委縮し、アイデアが出ない、新しいことにチャレンジできない、敷いては失敗を隠し不正へと発展していきます。

強制や抑圧、賞と罰の外発的な動機づけに頼るマネジメントでは限界があります。高度経済成長の時代はそれでも、成功体験を得やすかったために心のインセンティブも与えられバランスが取れていた側面もありました。ところが、昨今の低成長市場では成功のハードルが高いため成功体験は積みにくく、エネルギーは低下し疲弊する悪循環。心の病にかかる人が増えているのは、このことも原因のひとつと考えられます。

健全な組織に戻していくために、メンバーひとりひとりに「安心」と「意欲」を喚起する内発的な動機づけ、積極的に周囲と関わりエネルギーを高め合い、教え合い学び合える組織風土をつくる。敷いては、目標達成へ向けて主体的に考え、行動し、知恵を出しあい、助け合い、「挑戦」と「失敗」に寛容になれる組織への成長発展を目指します。私たちは、研修やコンサルテーションを通じて体験してきたことと、マネジメント層だけではなく現場で働くメンバーから直接ヒアリングした臨床結果をもとに、自信をもって自律型組織への変革を支援する組織開発プログラムをご提案しています。今までの経験や仮説だけで研修を進めません。現場で働くメンバーの生の声に耳を傾け、組織の傾向や特徴に合った特効薬を処方して参ります。本プログラムは、体験を中心に学び、職場での実践・定着を促して参ります。大事なことは、職場での実践を通じて得られた効果を感じた嬉しさや喜びをメンバーと共に分かち合うことが、変革の原動力になるのです。

### 自律型組織開発のステップ

1. メンバー相互にエネルギーを高めあえる
2. メンバー相互に遠慮なく刺激し合える関係があり率直に高め合える
3. メンバーは達成へ向け主体的に考え行動し、他者に働きかけている