

第2回 軽井沢リゾートテレワーク協会主催 東京フォーラム 2018/10/23  
コミュニケーションをもっと快適に！！チームの働き方を考える in サイボウズ株式会社  
パネルディスカッション～軽井沢での「チームワーク」の可能性を考える～

第一部【講演】

■関根紀子氏

(サイボウズ株式会社 執行役員カスタマー本部長)

私は、カスタマー本部長としてお客様対応や既存のお客様向けのマーケティングの責任者をしております。カスタマー本部は、女性が非常に多く、ワーキングマザーが多く、当然マネジメントもそれに対応したものになります。お客様にサイボウズのファンになっていただくためのPR活動にも参加しています。

「チームのあるところサイボウズあり」というスローガンのもと、世界中で良いチームができるチーム・会社を作りたいと本気で考えています。個性を重んじる、公明正大、議論の文化を意識した制度や風土づくりを目指してます。我々の組織自体が多様性を持っていなければ、お客様の多様なニーズに答えられないのではないかと思います、いろいろなことにチャレンジしてます。

第二部【パネラーからのメッセージ】

■真山嘉昭 氏

(SC軽井沢クラブ スポーツビジネスマーケティング部長、チームビルディングファシリテーター プログラム開発者)

・チーム力の高い会社の3要素は下記のとおりである

①Mindfulness

②Emotional Intelligence ⇒ IQ に対してEQ(心の知能指数) ⇒ おもいやり

IQ だけでは生産性は上がらない。EQ が高いと自身をコントロールでき、リーダーシップが取れる等

③Positive psychology⇒ポジティブ心理学

・チームは個の集合体であり、個の発達段階(経営者脳 or 従業員脳)によってチームビルディングのやり方が異なる

・チームビルディングには感情の共有(一緒によるこぶ、くやしがる)が大事

・遊びを学びに変え、感情の共有でスパイラルアップ(改善が奏効しあって継続的な改良・向上に結びつく)する

・遊び→スポーツ。軽井沢ではカーリング。老若男女に対応でき、進んで参加しないが体験希望者は多い

既に google や Apple といったチームビルディングが常態化している企業が実施

■宮田正英氏

(言語家・経営者メンター・IT コンサルタント・ファシリテーター。)

・なぜカマコンがイイチームかと言うと、発達した個人が集まっているから。

・地域を愛する人、頑張る人を全力支援

・組織的な動きはしていない

・決まり事は第三木曜日に集まるということ

その日集まった人の中から1つ応援したい人(内容)を決める

80人くらいをチーム分けし、応援したいことについて自分の経験ではなく、アイデアをあげていきブレインストーミング

最後にその意見を応援したい人にプレゼント(共有)する。(アイデアを出すことで関わりたくなる→チーム化)

本来の自分ではなく、自己を超える心地良い経験が蓄積

・うっかり大賞というものがある。(うっかり他人ゴトに関わり楽しむ＝全部自分ゴト)

・哲学は「全部自分ゴト(主体的に関わる)」、「正解は無いが、可能性がある」など

■中村龍太氏

(サイボウズ株式会社 社長室ビジネスプロデューサー、チームワーク総研アドバイザー)

- ・同じ目標で集まった集団としての「チーム(エグザイル)」と、目標は特になく集団としての「グループ」は異なる
- ・チームとは①理想を持つ、②共有している、③役割分担ができていて、④協働する。
- ・サイボウズ流のチームワークは「**ティール組織**」かもしれない。
- ・5つのチームワークのタイプが存在する (以下、内容は WEB 情報参考にレポーターが追加)
- ① **RED**: 力支配のチーム ジャイアンリズム 脅しによるガバナンス。物事をスピーディーに動かすために脅しと恐怖で動かす
- ② **AMBER**: 身分制度型ヒエラルキー。身分の上下によるガバナンス
- ③ **ORANGE**: イノベーションを生むためのKPI重視。科学的マネジメント・アメとムチの能力主義によるガバナンス
- ④ **GREEN**: 家族型組織。家族や仲間意識によるガバナンス。
- ⑤ **TEAL**: 変化に対応したその組織が存在する意味を持ち、情報の透明化に伴うセルフマネジメント、個人として能力が全体と調和して発揮できるといふ組織。
- ・それぞれのタイプが良い悪いではない。
- ・テレワークするときの社内のチームワークのタイプで IT ツールが違う。
- ・地域で育まれるチームワークのタイプがテレワークをしたい企業のタイプを選ぶ。

■箕浦龍一 氏

(総務省 行政評価局総務課長。)

- ・「組織」と「チーム」は違う。系統立って作られた組織も、ミッションが共有され、ベースとなる人間関係の構築が重要。
- ・感情の共有が、良いチーム作りに通ずる要素。
- ・リゾートテレワークやサテライトワークを考える際にも、その地域の魅力だけでなく、そこに行くべき理由が必要では。
- ・そこに行く理由は、「人と繋がる」という要素なのではないか。

【会場内との対話から】

鎌倉市のシェアオフィスで1週間テレワークをしたところ「飽きた」

海を見たいといっても2、3日で飽きる

どこの地域でふらっと行ってテレワークしたいか考えたとき、地域よりそこで会った人の顔が浮かぶ

最終的には人の繋がりが地域の魅力であり、感情の共有が大事だと感じた

軽井沢はミドルエイジが経営者層と会える・繋がれる街

軽井沢はコミュニティ文化発祥の地として那須塩原とは違った、軽井沢ならではのワクワクができれば。

パネルディスカッションの風景



オフィス見学の風景

