

日本ヒューブ協会

「幸せ組織の起点に実践BOOK発表

共創する組織づくり、本音で挑戦へ

「生活者視点の価値生み出す社会」提唱

働く女性の横断的組織
 ・一般社団法人日本ヒューブ協議会（代表理事・中村尚美さん）は七月二十六日、公開講演会を開き、「本音で共創する組織づくりへの挑戦」と題する「実践BOOK」を発表。会員たちが会社で体験した残念なこと、突

消費者の目

破すべきことなどを本音で語り、本気で改善していくためのヒントを提示している。企業だけではなく、時代に適う組織と新しい価値創造の必要性を認識している行政・業界団体であれば避けて通れない盛りだくさんの指摘を含んだ内容だ。

「残念なこと」から出発、注目される改善活動

◎ヒューブのパーパス実現への実践BOOK

この「BOOK」は「本音で共創する組織づくりへの挑戦、生活者視点の価値を生み出す社会」という名称で「進化する実践BOOK#1」と題されている。今後、「#2」「#3」へと発展発行されることも推測される。日本ヒューブ協議会のホームページで公開され、幅広い活用が期待される内容だ。

日本ヒューブ協議会（代表理事・中村尚美さん）は今年度の活動テーマを「三位一体のデザイン型共創社会へ向けたアクション・イン」



「対話の重視」、「安心感の醸成」も新たな組織づくりの前提に（7月26日）

企業とのパイプ役のヒューブのミッションや役割を説明、「誰もが自分らしさを発揮して混じり合い、生活者視点の価値を生み出していける社会、そのような社会を構築していくことが日本ヒューブ協議会の目標。この目標をヒューブのパーパスとして提示していく」とあいさつ。発表したBOOKについて「ヒューブのパーパス実現への実践例と位置付け、誰もが自分らしさを発揮できるヒントが詰まったBOOKとしてまとめたことを紹介した。実践BOOKは、ヒューブの会員が目ざついていた職場内での困ったこと、残念な出来事、課題解決の鍵などを盛り込んだもので、本音で共創するチームづくりへと挑戦していくことを提示している。

「対話の積極化」も提起
 ・「生産性向上へ向け『コミュニケーション深化のミーティングをします』と社長の鶴の一声。『今、やっている場合？』強制的に参加したくない」と社員たち。『でも社長がやると言ってるんだから反対しちゃうだめですよ』と強制開催。社長と社員の溝は深まってゆく。『（さらに溝は深まった）

「対話の積極化」も提起
 ・「会議では成功事例も失敗事例も何でも報告するように」と部長。正直な部下は自分の失敗を早速報告。すると話の半分も聞かないうちに部長は部下を一方的に非難し強い同調圧力をかけて全員のシーンも盛り込まれている。ヒューブ会員が職場で実際に体験したことを本音で語り、それへの対応策も提示している。次の「残念なシーン」はどんな組織でも散見する。

このように実際の豊富な体験例をもとに、どうしたら本音で共創できる組織を創造できるか、などが示されている。例えば、「異なる価値との対話や安心して発言できる場をつくる」「本音で語り多様性を重視し、多様な意見を取り入れる」「多面的に検討し、本質的な新しい価値を見出す」などの重要性を解説している。本質の追求を説明した箇所では「未来の子どもに恥ずかしくないか」とのキーワードも提示している。

「対話の重視」、「安心感の醸成」も新たな組織づくりの前提に（7月26日）

「対話の積極化」も提起
 ・「生産性向上へ向け『コミュニケーション深化のミーティングをします』と社長の鶴の一声。『今、やっている場合？』強制的に参加したくない」と社員たち。『でも社長がやると言ってるんだから反対しちゃうだめですよ』と強制開催。社長と社員の溝は深まってゆく。『（さらに溝は深まった）

「対話の積極化」も提起
 ・「会議では成功事例も失敗事例も何でも報告するように」と部長。正直な部下は自分の失敗を早速報告。すると話の半分も聞かないうちに部長は部下を一方的に非難し強い同調圧力をかけて全員のシーンも盛り込まれている。ヒューブ会員が職場で実際に体験したことを本音で語り、それへの対応策も提示している。次の「残念なシーン」はどんな組織でも散見する。

このように、実践BOOKはヒューブの会員たちが職場で日々考え、悩んできたことを語り合い、このような現実を少しでも変革していくことをめざし作製された。幸せづくりの起点となり、どんな組織にも対応できるように提示されている。幅広い活用が期待される。

多様性重視、消費者問題にも新たな視点