

2007年9月20日(木)開催 | 基盤教育研究分科会

## 若手の心をつかむ組織活性化術

- テーマ** 若手の心をつかむ組織活性化術
- 開催日時** 2007年9月20日(木) / 15:00~17:00
- 会場** 渋谷
- 参加者** 20名
- ゲスト** 曾山 哲人 氏  
(株式会社サイバーエージェント 人事本部長)
- ナビゲーター** 中川 繁勝 人材育成マネジメント研究会 理事



### ■ 今回のまとめ

今回はグループワークで「組織を活性化させるために若手の心をつかむポイントはどこにあるのか」というお題で学びと気づきをそれぞれがアウトプットし、それを全体で発表しながらマインドマップを使ってまとめてみました。ペンの色の違いには意味がなく、青が出にくくなったので緑に変えただけです。あしからず。

## ■ナビゲーターコメント

20人という過去最高の参加者数と積極的発言の多い会となり、大いに盛り上がりました。

すべては上のマインドマップを見ていただけるとお分かりいただけるのではないかとと思いますが、今回は曾山さんに無理にお願いをして、いつもなら話さないようなネタまで出していただきました。

ワークでは「この状況であなたは藤田(社長)にどんな提案をしますか？」というお題で話し合いをしていただきましたが、前提をしっかりと理解しようと多くの質問が参加者から飛び出し、参加者のワークに対する真剣さがうかがえました。

サイバーエージェントというと、その業態や特性から特別な会社のようにも受け止められがちですが、浮かび上がる問題は多くの企業と同様の部分もあり、むしろ若いだけに既存企業が通ってきたこと/経験してきた問題にこれから直面しようというところでしょう。

しかし、過去の失敗を踏まえて、常に現場の意見を聞き、それもただ「聞く」だけではなく、経営がその意見を汲み取って実行に移していく。

この「実行と決定の権限はないが、意見する現場(若手)」と「決定権限と実行責任のある経営陣」がうまくつながっているという点が成功の秘訣のひとつではないかと私は感じました。

若い社員たちは知恵と経験は少ないけども、やる気と行動力はベテランには決して負けていません。

組織における各レベルでのいいところをうまく連携していくこと。それによって各レベルでの Win-Win を実現していくことが、組織活性化のポイントではないかと思います。

それに気づき推進していくことが人事の役割であり、私たちが責任感をもってそんな場を組織の中でコーディネートしていくべきなのではないかと感じました。

育成担当スキル向上ワークショップ  
ナビゲーター 中川繁勝

■参加者コメント

Q. 気づきのある内容でしたか？

- 現在勤めている会社の課題に対処するアプローチのヒントが得られた。
- 売上が激増し、「業務過多状態での人材大量流出」という企業の危機を、経営者が現場との対話で解決していく過程のお話は非常に面白かったです。
- 
- ビジョン、理念の浸透ということ泥臭い部分含めここまで詳細にプロセスを教えてください、  
「ビジョンは上から降ってくるものではなく、みんなの手あかをつけながら浸透してゆくもの」  
ということがよくわかりました。
- 
- ・人事が会社のコミュニケーションエンジンでなければならない！  
・制度は出来る限りわかりやすくシンプルにする！  
・制度はパクってはいけない！なりわいに基づきつくるべし！  
・全社員向けの制度ではいけない！ベクトルが同じ社員に向けたものを！  
という言葉が印象に残っています。
- 
- 講師がおっしゃっていた、「他社の制度をそのまま持ってきてもだめ」  
「CA 社に合った形に直さなければ失敗する」というのは、考えとしてはシンプルなのですが実現するのは大変なことだと思います。  
制度のネーミングであったり理念の浸透方法であったり、常に自分達のオリジナルを追求しているところは CA 社の強みであり素晴らしいと思いました。

開催日 2007 年 9 月 20 日 (木)