

# 自主自律で伸びる 組織習慣のつくり方

～集団知性を高めて、どんな制約も成長の糧に変えていこう～

株式会社チームダイナミクス 代表取締役 三浦 将

## ■ 必要なのは知能よりも知性

テクノロジーや社会情勢の急激な変化に伴い、組織もその様々な活動において、常にスピーディーで適切な変化が求められています。そのため、知識や技術の向上を図れば解決に至る「技術課題」に取り組むという活動が中心では、組織の存続すら難しくなりつつあるのが実情ではないでしょうか。場面場面でのスピーディーな適応力が要求される、「適応課題」を解決する力が、個人としても、組織としても求められているのです。

そこで必要とされるのは、知能よりも知性。知性は、適応能力や多様性（ダイバーシティ）のバロメーターであり、自主自律性、そして中長期的に仕事の成果を生み出す力と相関関係にあることが学術的にも証明されています。

本稿では、個人だけでなく、集団としての知性レベルを向上させていくための「組織習慣」というコンセプトを提起し、その高め方のノウハウのさわりをご紹介します。また、このコンセプトは、コロナ禍という前代未聞の状況への適応力の醸成をも促すという点も見逃せないでしょう。

## 目次

### 1. 望ましい組織の状態とは

- ジョブ型雇用への流れ
- カギはコミュニケーション
- 組織の自主自律性と知性
- 組織習慣とは何か

### 2. 組織習慣を高める狙いとメリット

- 1) 個々の自主自律性を高め、集団知性を高める
- 2) コミュニケーション力向上
- 3) リーダーシップ育成
- 4) 帰属意識の醸成
- 5) メンタルヘルスの安定

### 3. 組織習慣をどうやって高めるのか

- 個人の習慣力の向上
- コミュニケーションの習慣の変革
- リーダーシップの進化
- 個人の改善目標の設定
- 組織の改善目標の設定
- 個人の価値観とビジョンの明確化
- 組織の行動規範とビジョンの確認
- 「共有ゾーン」の発見プロセス

### 4. 組織習慣プログラムの具体例

- 大企業・新規事業部のケース
- コロナ禍を越えて

## 三浦 将 (みうら しょうま)

株式会社チームダイナミクス 代表取締役 人材育成・組織開発コンサルタント/エグゼクティブコーチ 英国立シェフィールド大学大学院修了 (MSc: 理学修士) 大阪府立大学工学部卒業  
大手広告会社、外資系企業を経て、「休み明けの朝、元気に仕事に向かう人々をこの社会に増やす」を存在目的として、人材育成コンサルティング、企業研修およびコーチングを行う株式会社チームダイナミクスを設立。  
習慣力研修、リーダーシップ研修、チームビルディング研修などをはじめとする研修は、認知心理学、アドラー心理学、NLP、コーチングコミュニケーションなどを基にした実証性の高いメソッドを背景に、95%以上のリピート率を誇る。  
習慣に関する著書が10冊を超える、「習慣力」のエキスパートとしての知見を活かし、研修後における研修内容の行動定着化・習慣化の確かな実績にも定評がある。「自分を変える習慣力」「相手を変える習慣力」「チームを変える習慣力」(クロスメディア・パブリッシング) 他、著書は累計30万部を超える。

株式会社チームダイナミクス ●住所: 東京都港区青山5-17-2 シドニービル5F ●TEL: 03-6403-3029 ●URL: <http://www.teamdynamics.co.jp>

