

専門解説

リーダーの「問いかけ」が 組織を変える

～ビフォー・アフター事例～

株式会社MIMIGURI 代表取締役Co-CEO 安齋 勇樹

■ チームの創造性を引き出すために

私は、株式会社MIMIGURIという組織コンサルティングを得意とする50名規模のベンチャー企業を経営しながら、東京大学大学院情報学環で特任助教を務め、実践と研究を往復するなかで、チームや組織の創造性を引き出すファシリテーションやマネジメントの方法論を探究しています。

本稿では、拙著『問いかけの作法 チームの魅力と才能を引き出す技術』の要旨を抜粋して、組織を変革するためのリーダーの「問いかけ」のあり方について、具体的なビフォー・アフター事例とともに解説します。

まずは、昨今増えている「お通夜ミーティング」の光景を思い浮かべながら、「問いかけ」の真価に迫っていきましょう。

目次

■ 誰も意見を述べない、お通夜ミーティング

- なぜチームのミーティングが活性化しないのか
- 孤軍奮闘の悪循環から抜け出す「問いかけ」の力

■ 意見を引き出す「問いかけ」の4つの基本定石

- 「問いかけ」の基本定石 (1)
相手の個性を引き出し、こだわりを尊重する
チームに何も生み出さない、無能さを露呈させる「問いかけ」
相手に好奇心を持ち、こだわりの理由を掘り下げる
- 「問いかけ」の基本定石 (2)
適度に制約をかけ、考えるきっかけを作る
- 「問いかけ」の基本定石 (3)
遊び心をくすぐり、答えたくなる仕掛けを施す
- 「問いかけ」の基本定石 (4)
凝り固まった発想をほぐし、意外な発見を生み出す

■ ビフォー・アフター事例 (CASE1)

- 営業チームの個人主義を脱却させた「問いかけ」

■ ビフォー・アフター事例 (CASE2)

- 開発チームに事業の情熱を取り戻した「問いかけ」



● 安齋 勇樹 (あんざい ゆうき) <https://mimiguri.co.jp>

株式会社MIMIGURI代表取締役Co-CEO 東京大学大学院 情報学環 特任助教

1985年生まれ。東京都出身。私立武蔵高校、東京大学工学部卒業、東京大学大学院学際情報学府博士課程修了。博士(学際情報学)。研究と実践を架橋させながら、人と組織の創造性を引き出し、多様性を活かすためのファシリテーションとマネジメントの方法論について研究している。ファシリテーションを総合的に学ぶためのウェブメディア「CULTIBASE」編集長を務める。

主な著書に『問いのデザイン 創造的対話のファシリテーション』(共著・学芸出版社)、『リサーチ・ドリブン・イノベーション「問い」を起点にアイデアを探究する』(共著・翔泳社)、『ワークショップデザイン論 創ること学ぶ』(共著・慶応義塾大学出版会)、『問いかけの作法 チームの魅力と才能を引き出す技術』(ディスカヴァー・トゥエンティワン)等。