

## 新明解説

# 人事が仕掛ける「場づくり」

## 現場のリーダー人材を喚起して、組織の成果を引き出す方法

株式会社ワークスアンドシンプリシティ 代表 西邑 浩信

### ■ 良質な「場」が人と組織を育てる

あなたにとって最高の組織とは、どんな組織ですか？そこでは、どのような人たちが、どのような活動や会話をされていますか？私はこれまで、組織コンサルタントやファシリテータとして、延べ32万人の組織を見つめてきました。そして、研修やワークショップ、ビジネスコーチングなどを通じ、組織で活躍するさまざまな人たちに関わってきました。その経験のなかで、気がついたことがあります。

それは、『ヒトは良質な場に関わると生き生きすること』、そして『発言や行動がみるみる変容していくこと』です。ここでの「良質」とは、「場」の最高の状態（関わる人たちの特徴が活かされ、楽しく真剣に活動する状態）のことであり、その状態を心地よく感じながら、目の前の組織や人たちを見守ってきました。

社員が主役として、自立した人材として活躍することは、きっと願うところかと思えます。であれば、人事自らが良質な「場づくり」を仕掛け、社員が活躍できる状態をつくり出してみませんか。まずは、あり方としての「場づくり」に立ち返り、その必要な観点を押さえていただくことが大切と考え、本稿を書きました。あなたの組織における人材開発、組織開発の一助になれば幸いです。

### 目次

#### 《第一章》「場づくり」と「リーダーシップ」

- 1-1) リーダー人材が不足している
- 1-2) 「場づくり」でリーダー人材を開発する
- 1-3) すべての「場づくり」を「研修」と捉える!?
- 1-4) 組織が求めるリーダー人材像を明らかにする
- 1-5) 「場」の全体像を明らかにしておく

#### 《第二章》「場づくり」に必要なこと その1【自己認識】

- 2-1) あなたの状態を整える「認識」
- 2-2) あなたの影響を「認識」すること
- 2-3) 相手を大人と「認識」すること

#### 《第三章》「場づくり」に必要なこと その2【他者理解】

- 3-1) 相手の立場になることは不可能!?
- 3-2) あなたからの自己開示で他者理解する
- 3-3) 成功体験の共有

#### 《第四章》「場づくり」に必要なこと その3【メッセージ】

- 4-1) 対話そのものに結果は求めない!?
- 4-2) キーワードは「I = WE」

#### 《第五章》「場づくり」に必要なこと その4【手順】

- 5-1) 「不安をなくす」手順（レビンの3ステップ）
- 5-2) 「共感を呼ぶ」手順（コーチングサイクルの活用）
- 5-3) 「納得度を上げる」手順（ロジカルフレームの活用）

#### 《第六章》人事が仕掛ける「場づくり」とは

#### 《付録》各章のまとめ

#### ● 西邑 浩信 (にしむら ひろのぶ)

www.works-simp.jp

延べ32万人の組織・現場・ヒトを見つめてきた組織コンサルタント&ファシリテータ。さまざまな現場での実践し習得してきたコーチングやファシリテーションなどのコミュニケーションスキルを活かし、組織開発や人材育成、採用支援などのコンサルティング活動を実施している。対象は経営層からリーダーや若手まで幅広い。信条は「シンプルであること、本質的であること」。

(略歴) 東京工業大学大学院修士課程修了。(株)リクルートにて情報関連新規事業に携わり、その後、外資系ITアウトソーシング企業の日本法人にて、アウトソーシング責任者、人材開発部門長、SE部門長などを歴任。2013年1月、(株)ワークスアンドシンプリシティ設立、代表。

(著書)『ぐちゃぐちゃチームのばらばらメンバーをひとつにする方法』『自分でやったほうが確実(はやい)!がなくなる任せる技術』(明日香出版社)

