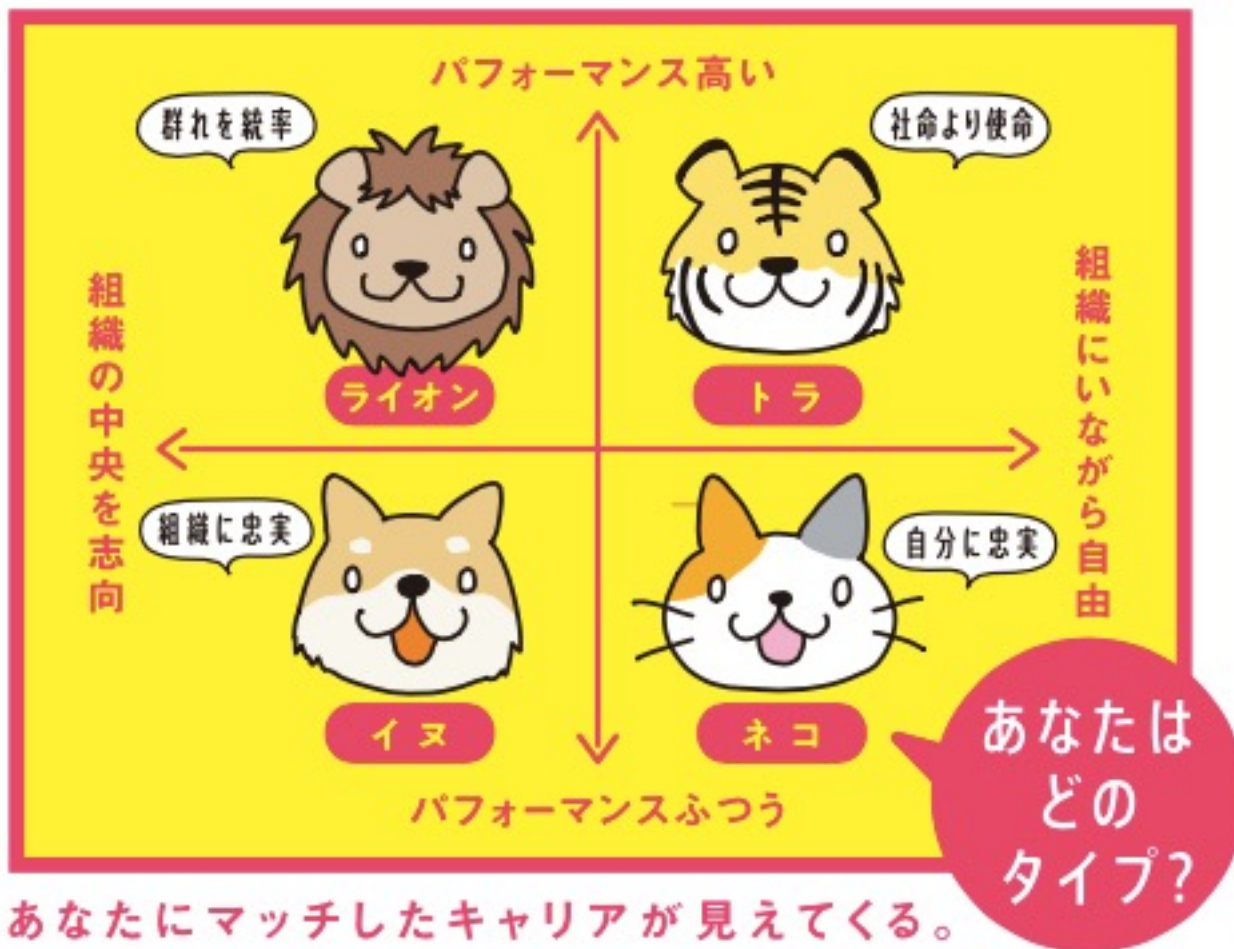


「組織のネコ」という働き方

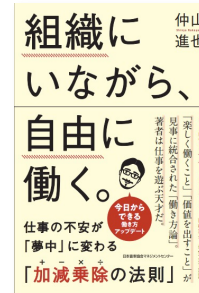
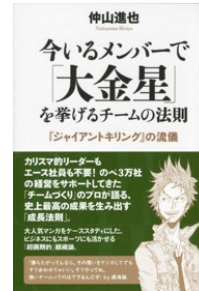
「組織のイヌ」に違和感がある人のための、成果を出し続けるヒント

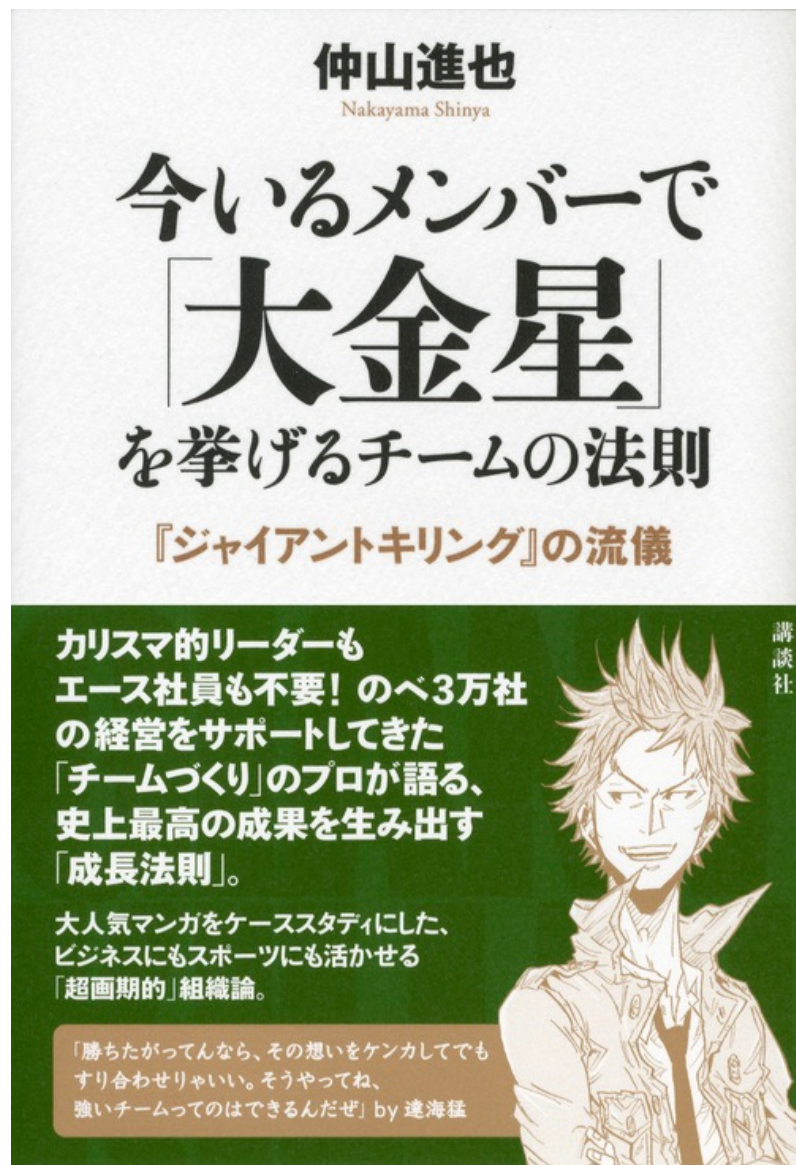


仲山進也

自己紹介 仲山進也

- ・主な所属： 仲山考材／楽天グループ
- ・ヤッホーブルーイングなど数社で**エア社員**
- ・社員**20人**の楽天へ。初代**EC**コンサルタント
- ・楽天大学(出店者の学び合いの場)設立
→**店舗さんと遊ぶ係**(コミュニティができた)
- ・ヴィッセル神戸へ**非公式お手伝い**として派遣(ネットショップ立ち上げ)
- ・**20人**から**数千人**になる「組織の成長痛体験」をもとにチームビルディング講座(07年～)
- ・なぜか**兼業自由、勤怠自由**の**正社員**になる(07年)
- ・『ジャイアントキリング』『アオアシ』とコラボで出版
- ・なぜか横浜F・マリノスと**プロ契約**
(コーチのコーチ、ジュニアユースのコーチ)
- ・松本山雅**FC**で**トップチーム**の**チームビルディング**
- ・「子どもが憧れる、夢中で仕事する大人を増やす」





「組織のネコ」 という働き方

「組織のイヌ」に違和感がある人のための、
成果を出し続けるヒント

仲山進也
Nakayama Shinya

あなたはどのタイプ?

あなたにマッチしたキャリアが見えてくる。

SE
SHOGAKU



そしきのいぬ【組織のイヌ】

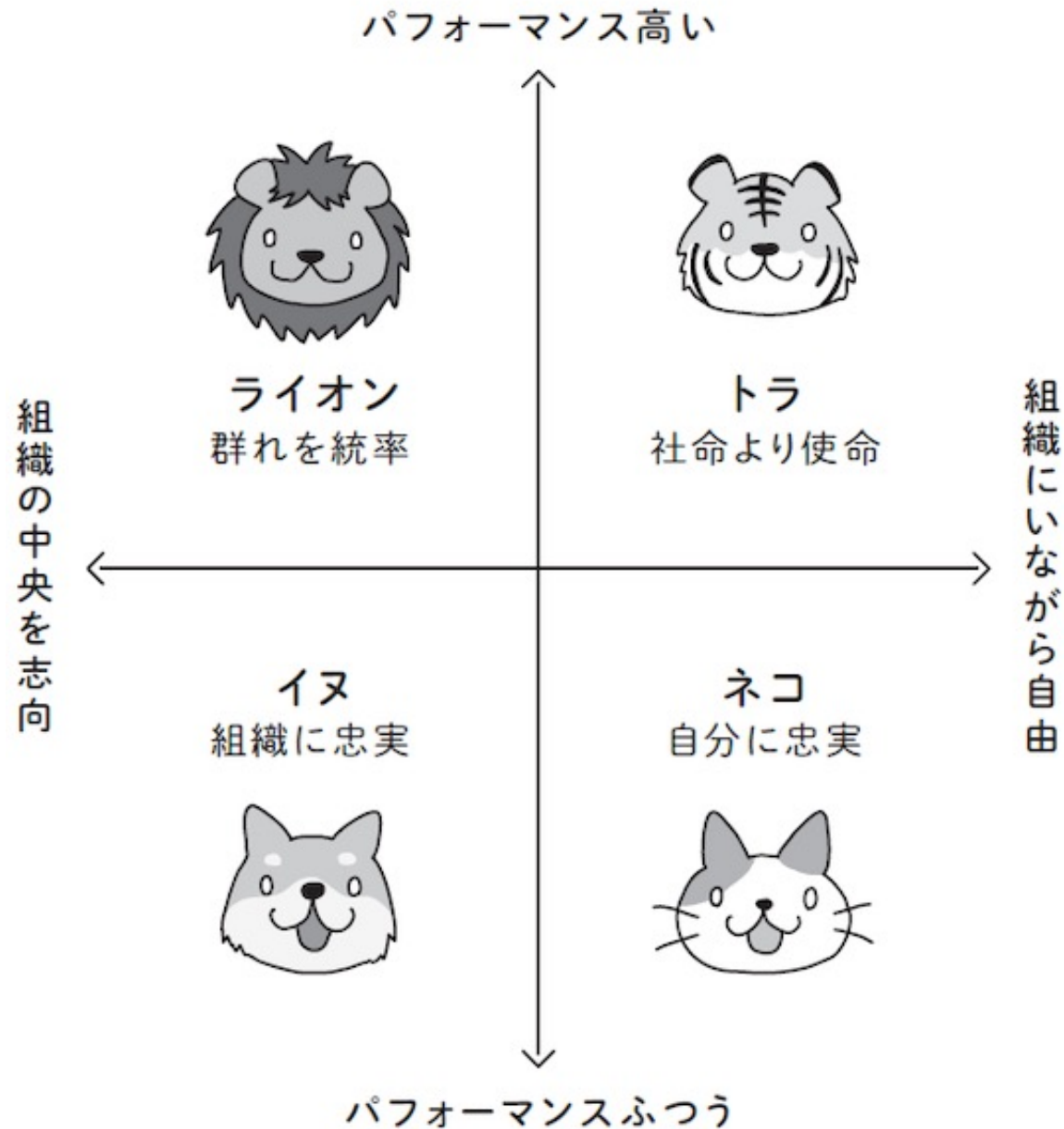
飼い主に忠実なイヌのように、会社の指示命令に従順な人。自分の意志よりも社命を優先して行動する。



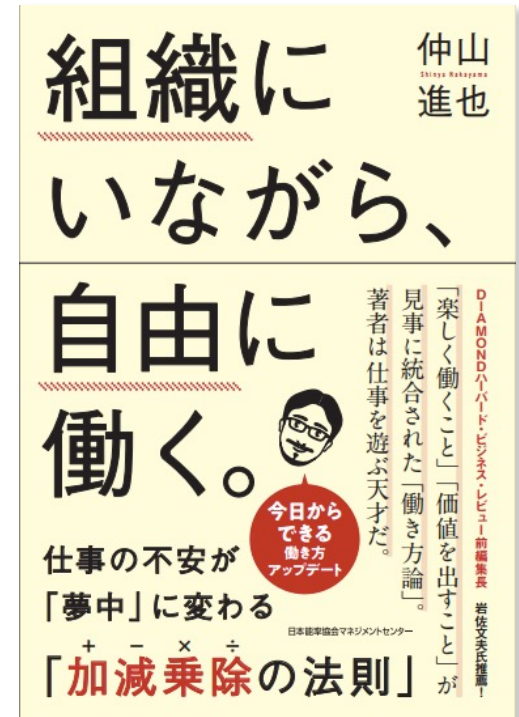
そしきのねこ【組織のネコ】

組織には属していても、ネコのように自由気ままな人。自分の意志がしっかりあるので会社の指示を何でも聞くとは限らない。

組織の動物4タイプ

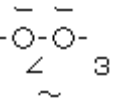


「自由」ってどういう意味？



「自由 ≠ わがまま放題・好き勝手」

自由の対義語は？



拘束？ 束縛？ 強制？ 統制？

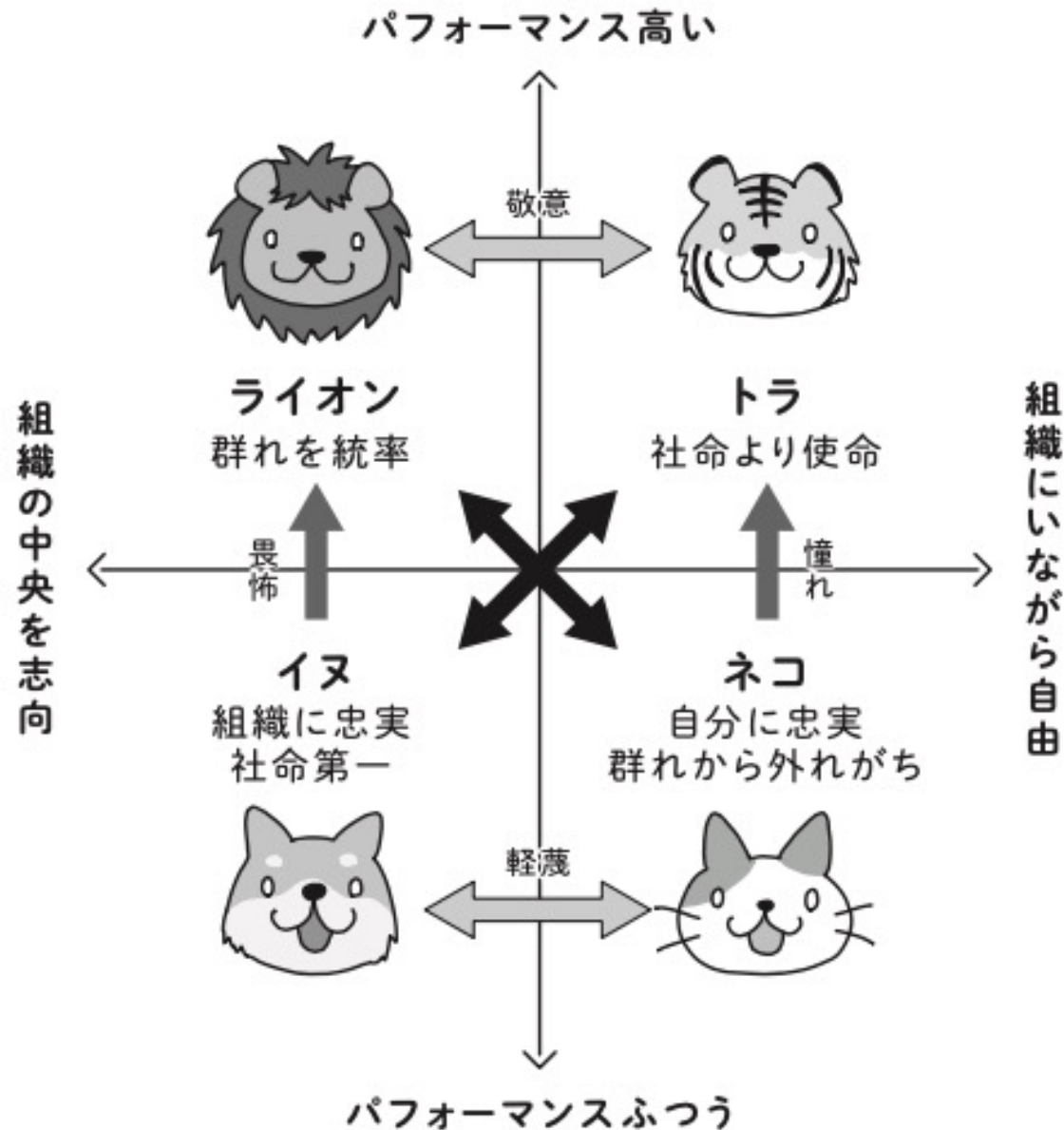
他由（他人に理由がある）

自由（自分に理由がある）

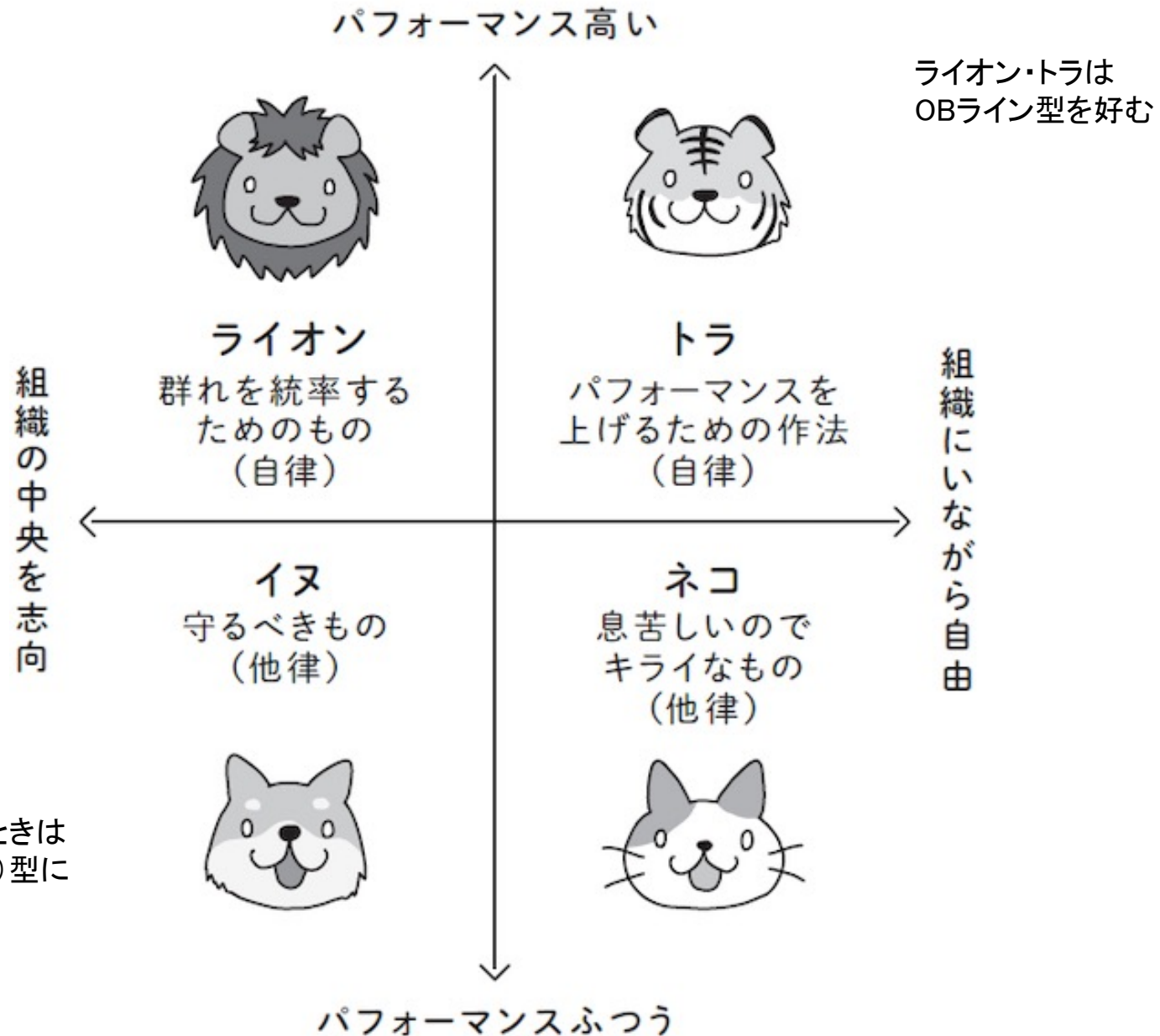
「自由 ≠ わがまま放題・好き勝手」

他由スタートでも、自分で解釈をして
「やりたい」「意味がある」と思えれば
「自由に転換できた」といえる

「ライオンとネコ」「トラとイヌ」は相性がよくない

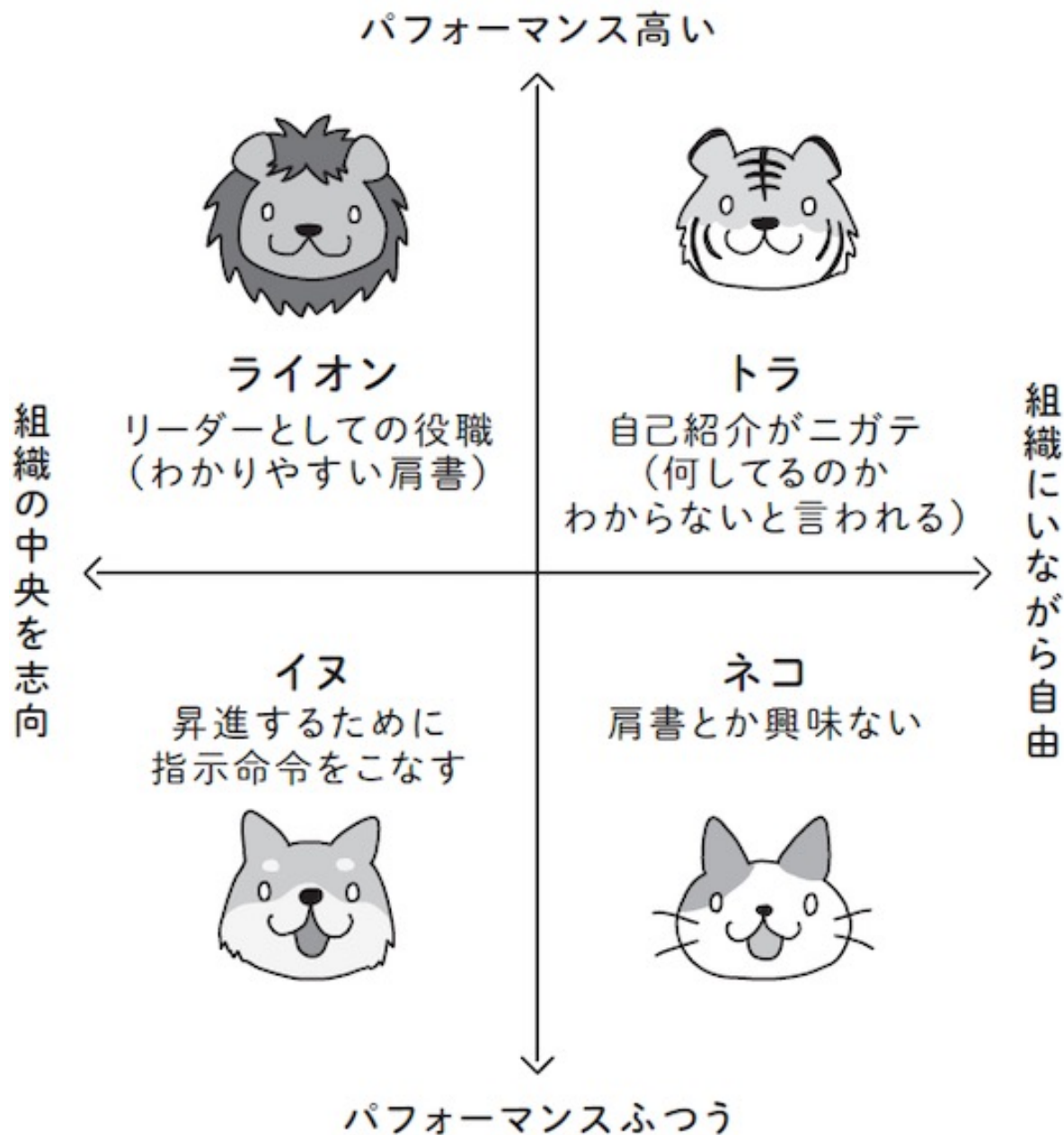


ルールとは

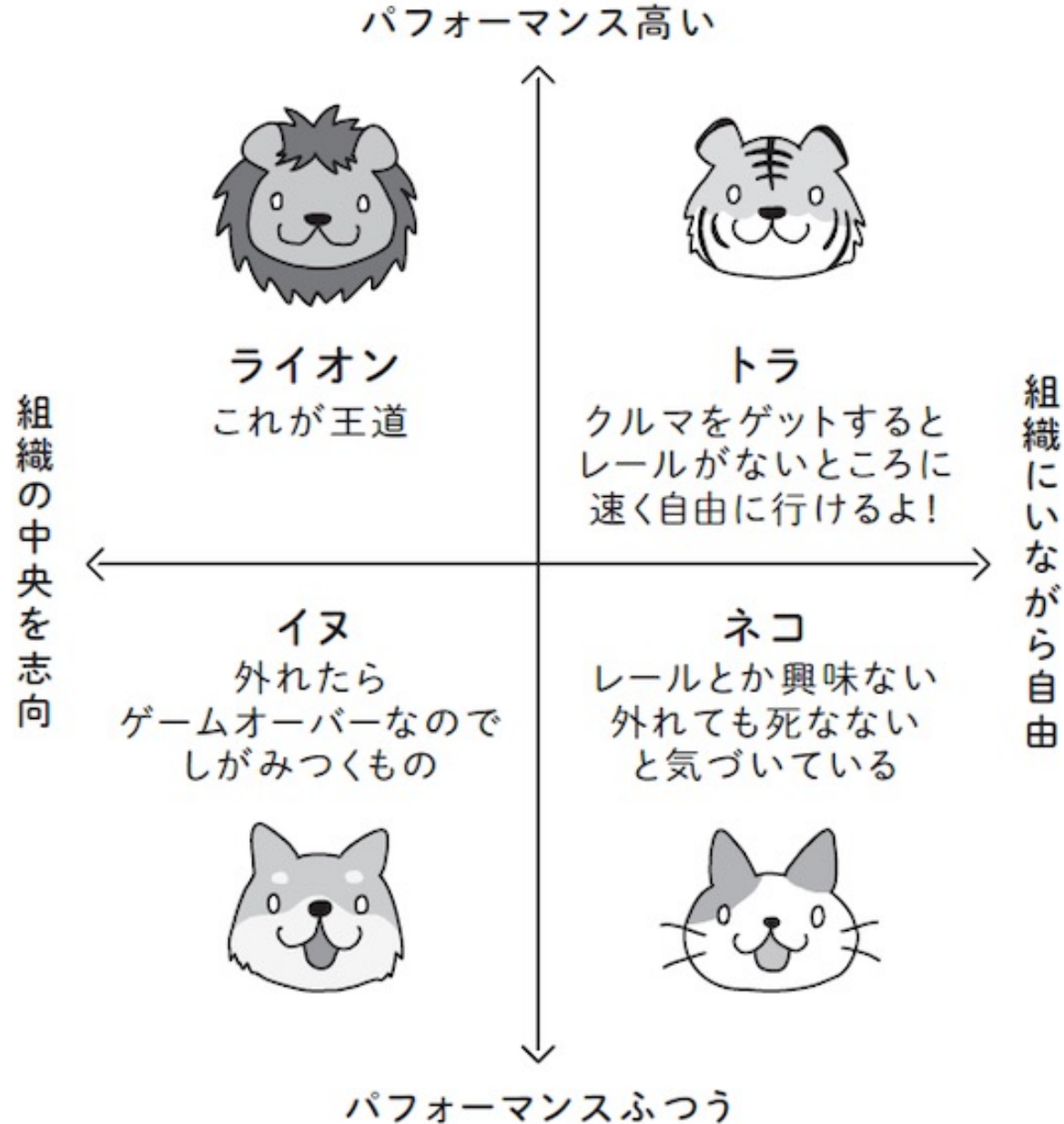


ルールをつくるときは
正解一択(指示)型に
しがち

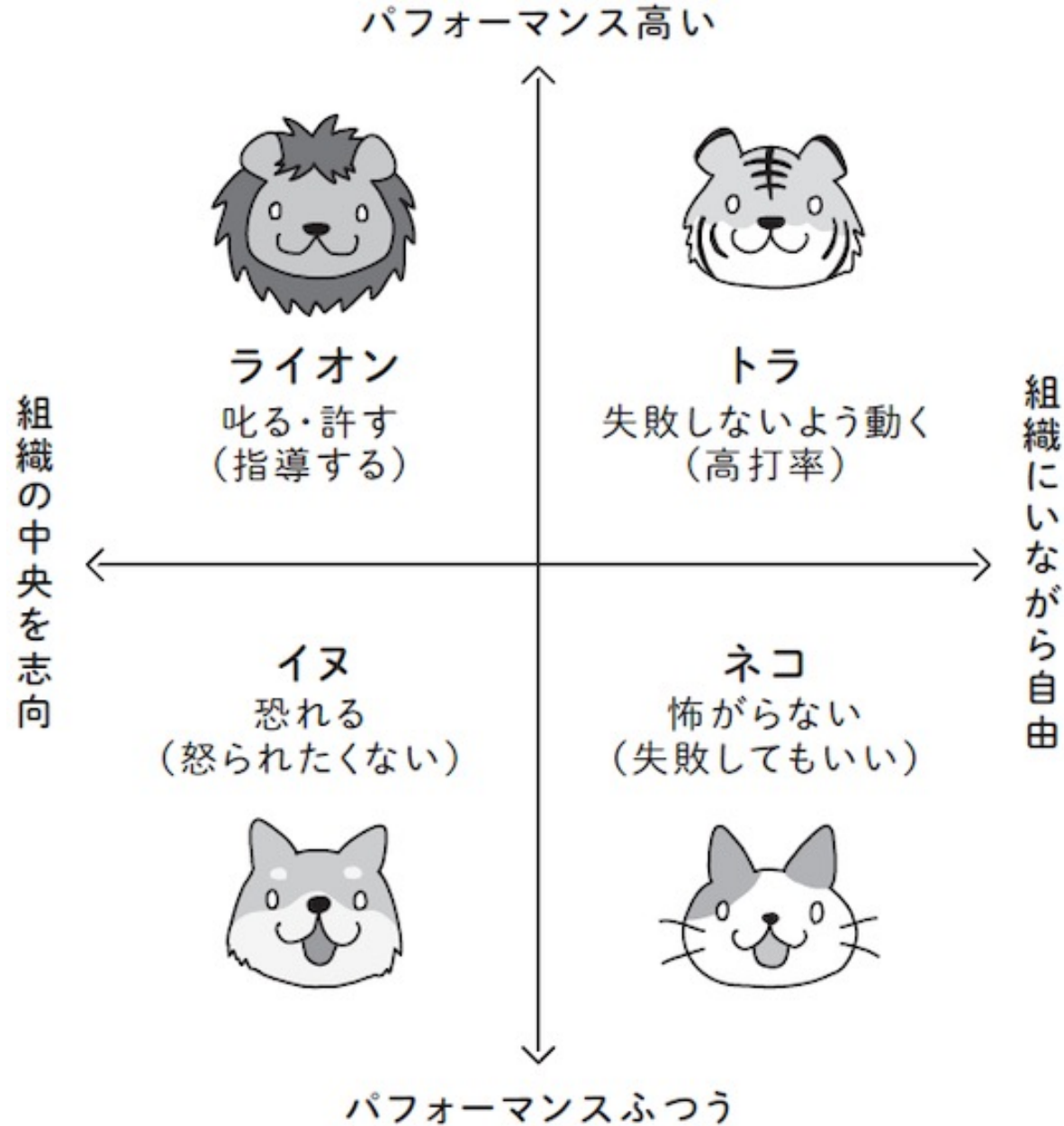
ロール(役割)とは



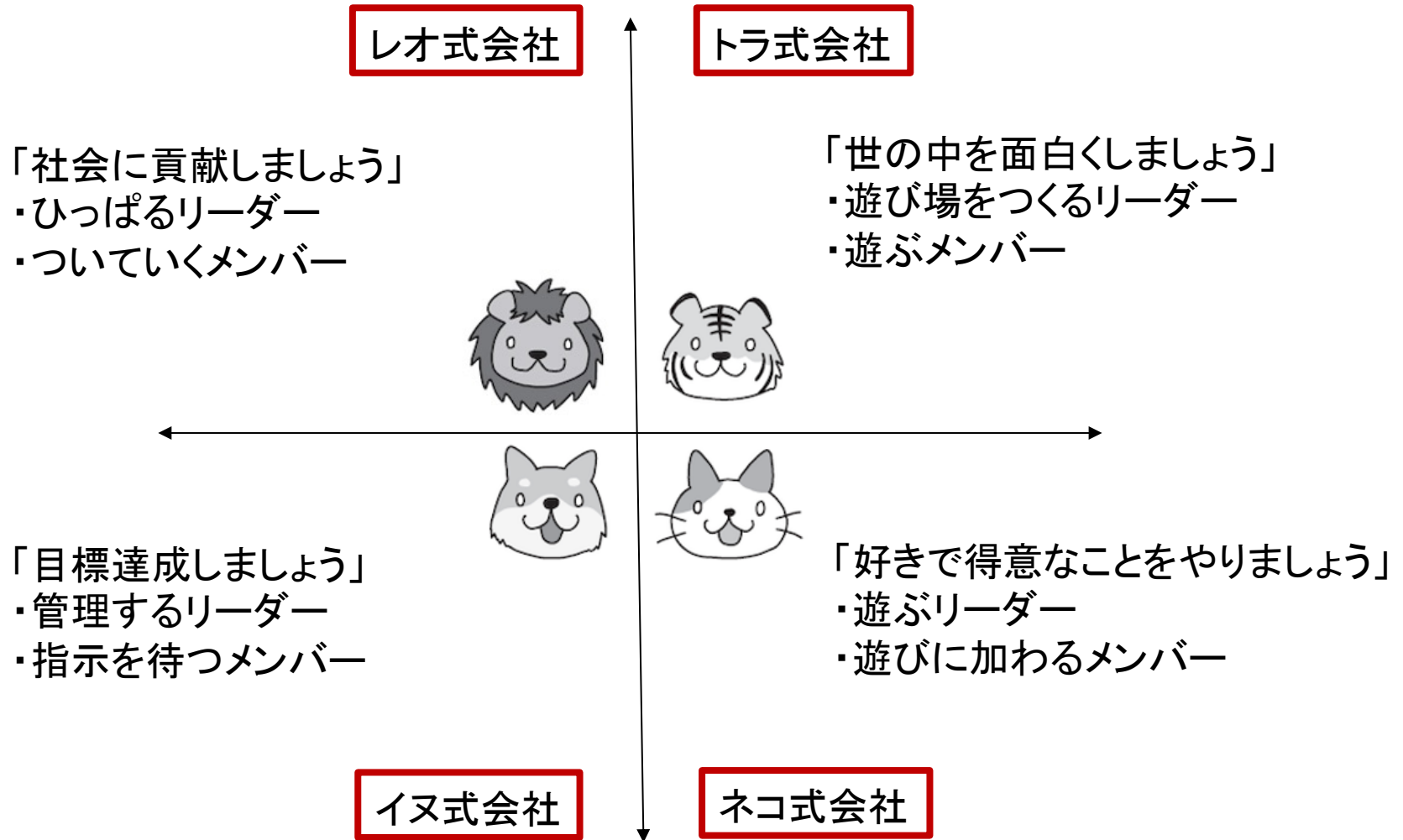
ルールとは



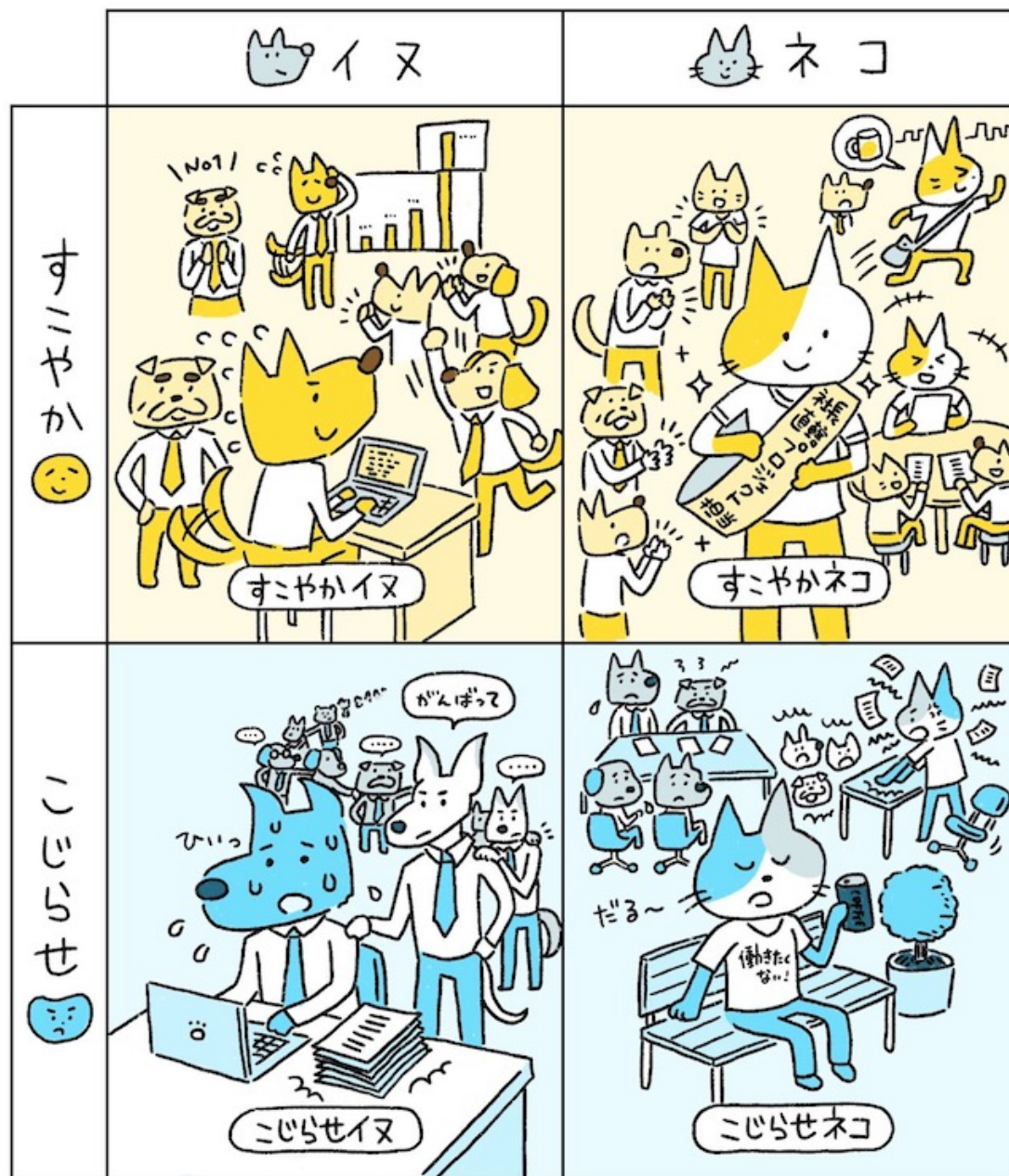
失敗とは



「動物4タイプ」を会社にあてはめてみた



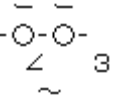
「ネコがよくて、イヌがダメ」なのではない



令和5年型
組織

昭和98年型
組織

あてはまるものに、○をつけてみてください(組織で働く人向け)

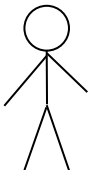


- 【 】①「仕事は苦役であり給料はガマン料」という考え方にモヤモヤを感じる
- 【 】②お客さんに喜ばれない(意味のある価値を提供しない)仕事はやりたくない
- 【 】③指示された範囲外(KPIと直接関係ないこと)でも、よいと思ったことはやる
- 【 】④自分の信念に反する指示は、しれっとスルーすることがある
- 【 】⑤肩書きや出世競争を勝ち上がることに、興味がない
- 【 】⑥向いていないし自分でなくてもよい仕事をずっとやらされるのは、ムリ
- 【 】⑦社内キャリアのレールの先に到達している人の姿にワクワクしない
- 【 】⑧失敗しないことより、怒られたとしてもチャレンジすることのほうが大事
- 【 】⑨群れに組み込まれるのがニガテ
- 【 】⑩同調圧力をかけられるのも、かけるのもキライ

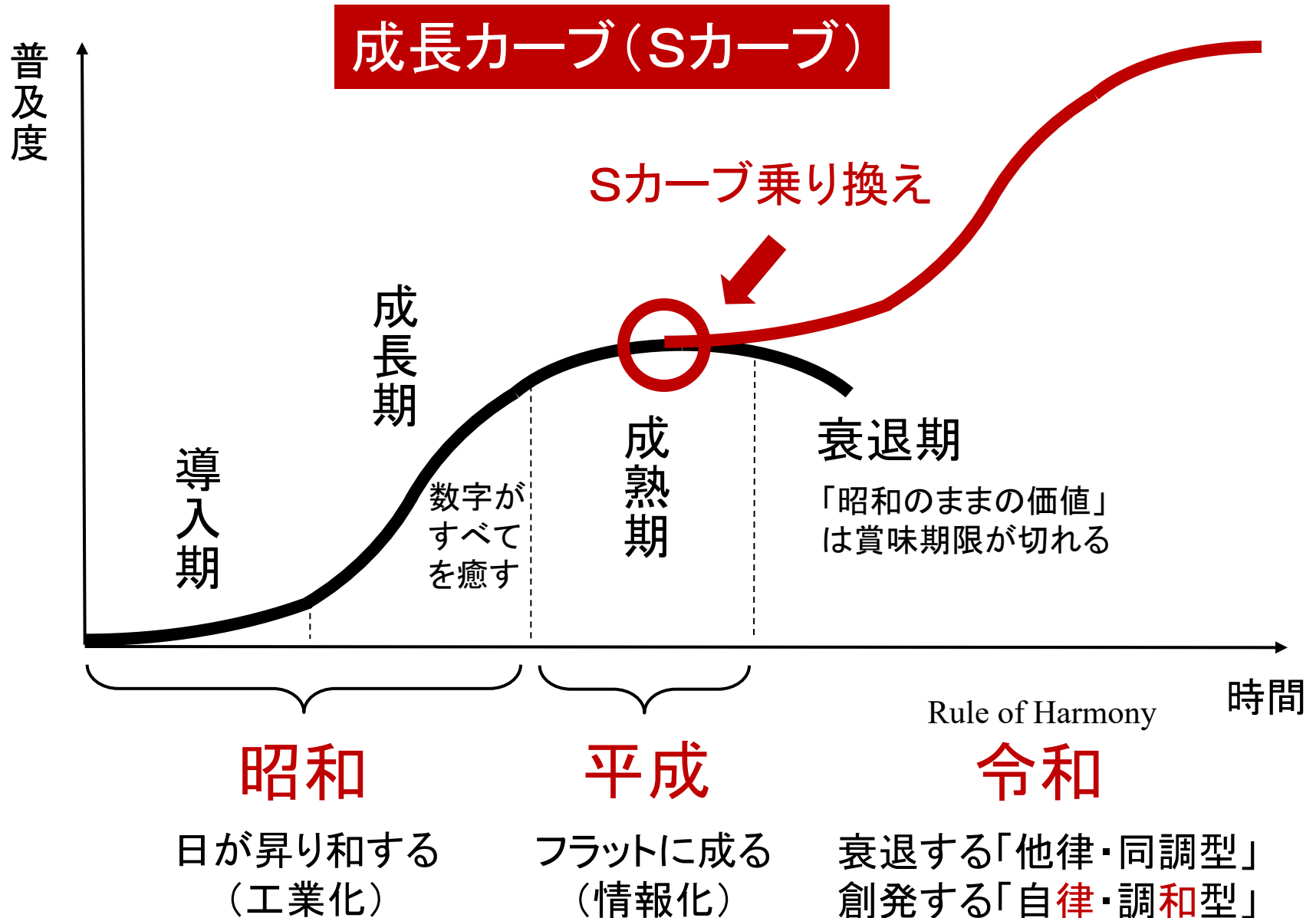
「組織のネコ」度チェック

ネコな人が
イヌみたいに働くと
しんどくなるかも

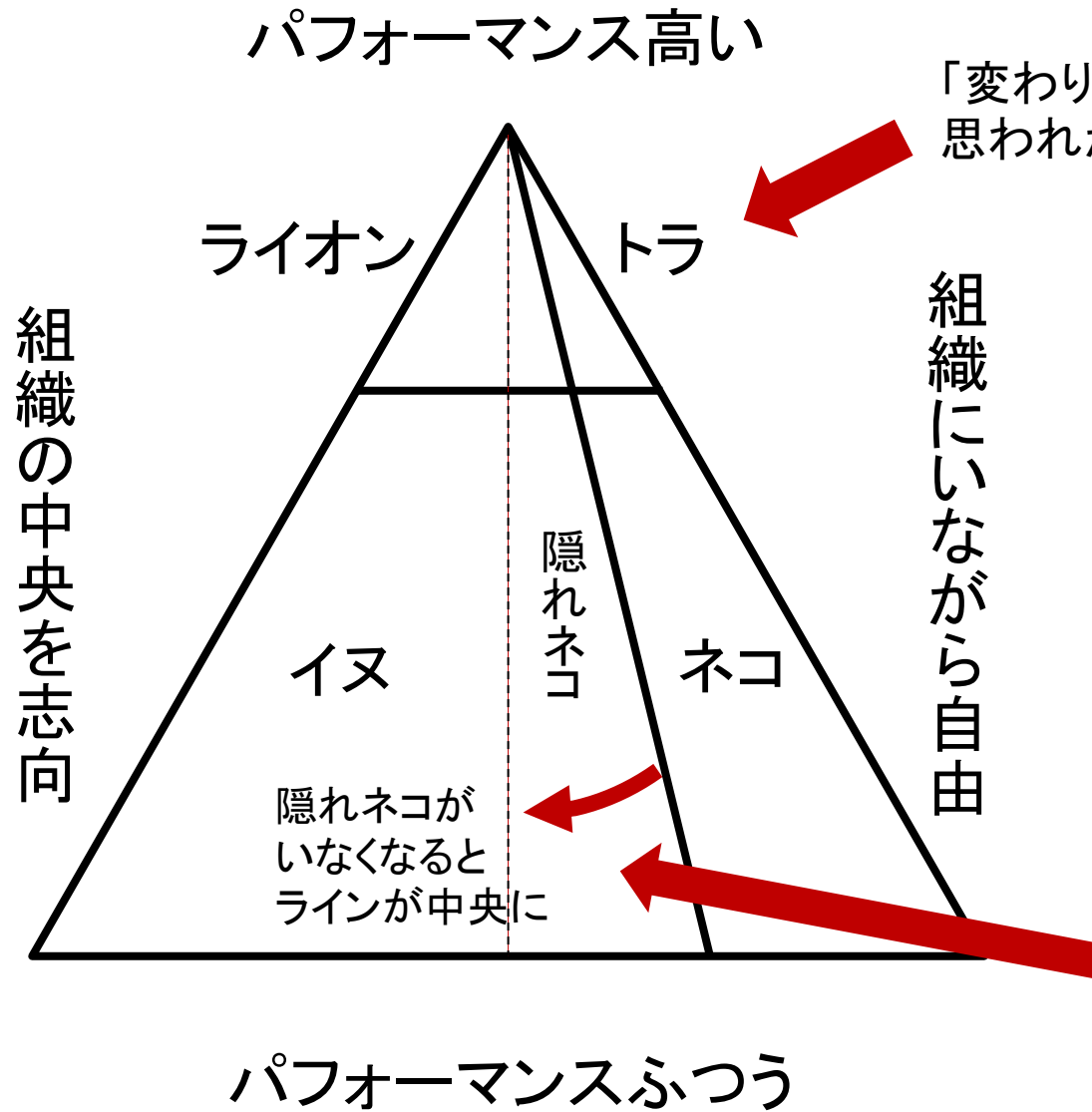
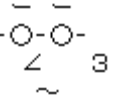
犬小屋のネコは
健康によくない



「時代の流れ」を考える視点



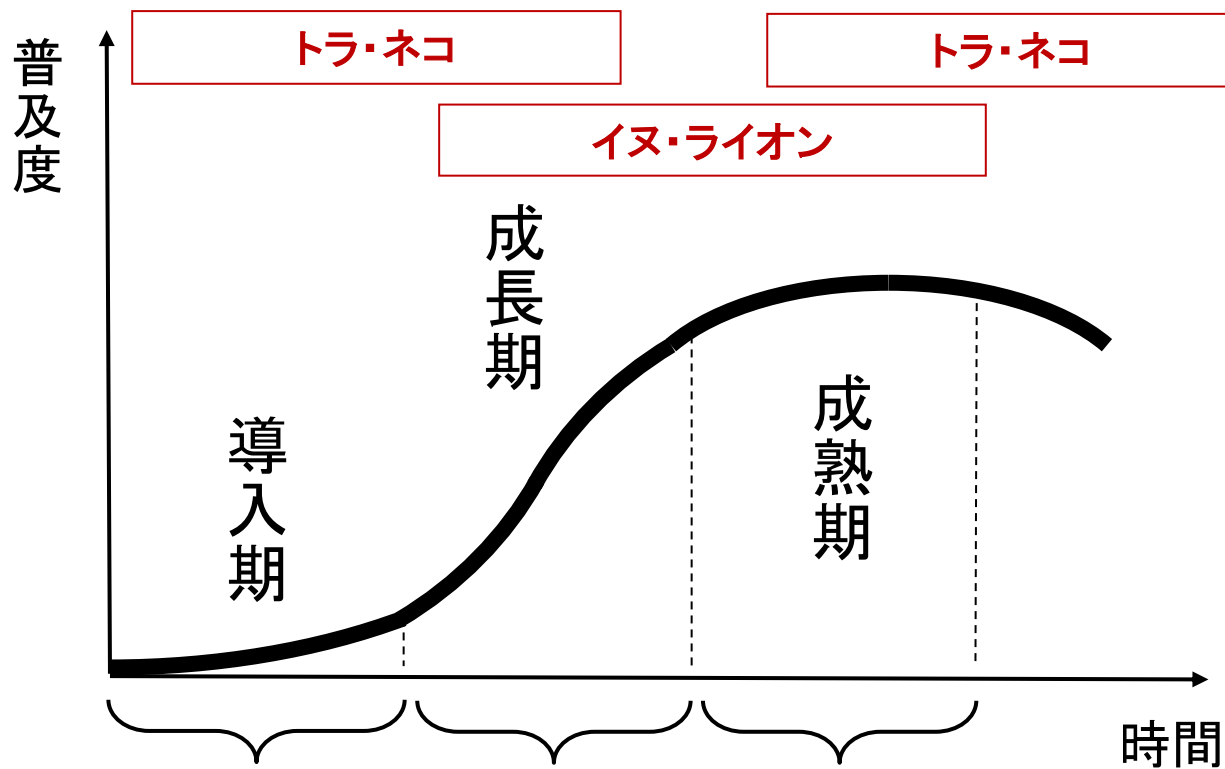
働き方の4タイプ(組織に所属している場合)



イヌの皮をかぶったネコ

ネコな人が
イヌみたいに働くと
しんどくなるかも

まずは「組織のネコ」
を目指そう



(例) 吉田松陰 → 高杉晋作 → 伊藤博文

誰が偉いとかではなく、強みに応じたバトンリレー

Be人材

- ・意味の創出
- ・自分が納得したい
- ・新しいことを始める
- ・変人扱いされがち

Do人材

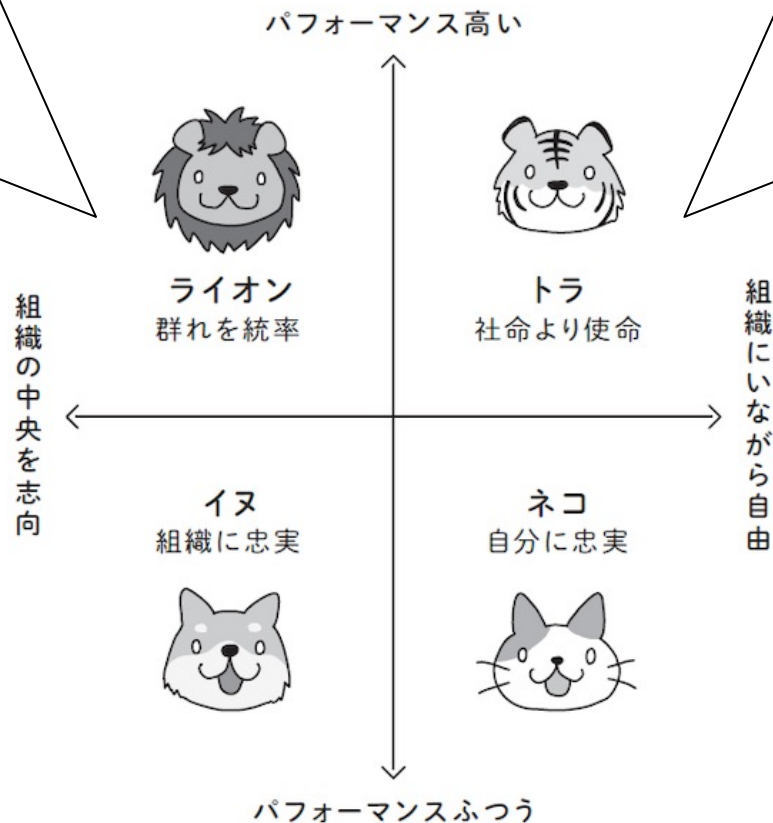
- ・価値の拡大
- ・他人にほめられたい
- ・楽しいことに巻き込む
- ・英雄扱いされがち

Have人材

- ・事業の存続
- ・安定を築きたい
- ・失敗しないようにする
- ・偉い人扱いされがち

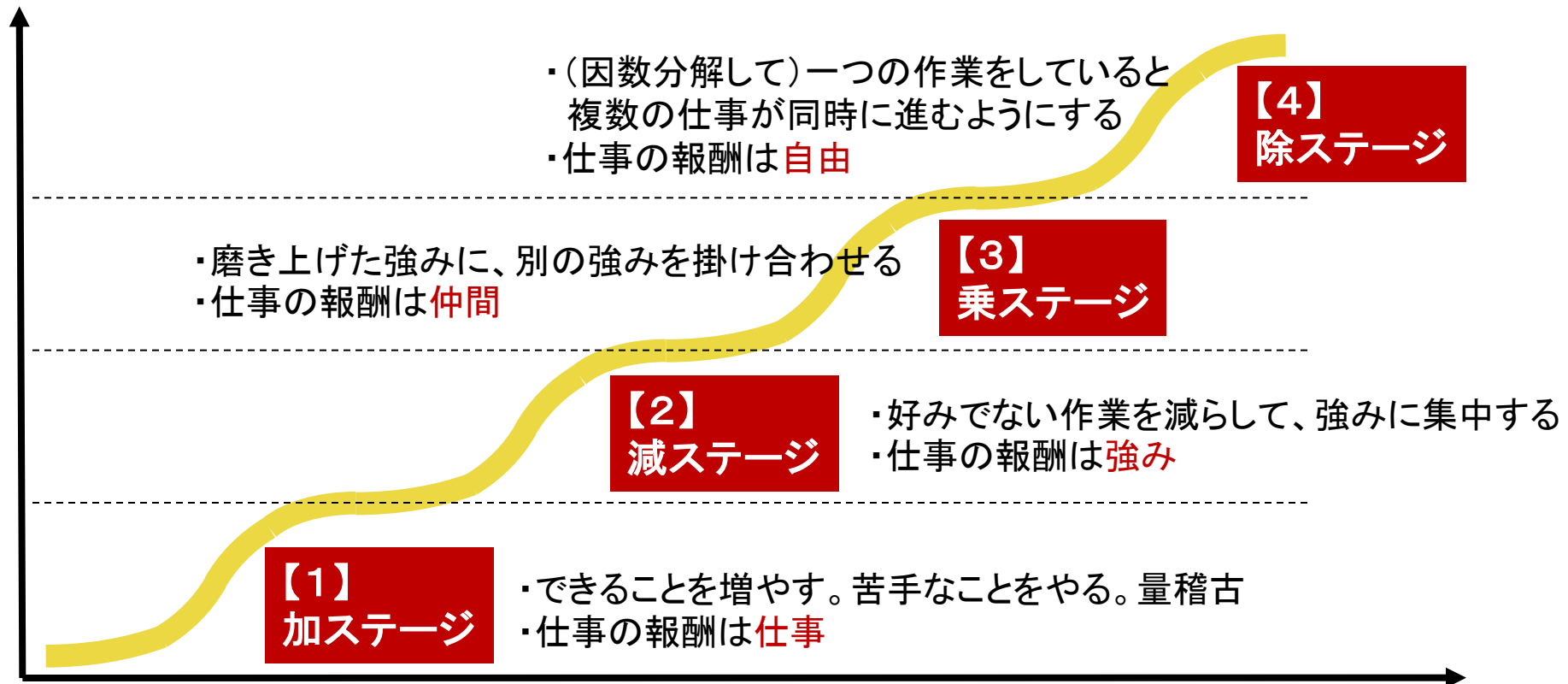
ライオンとトラの対比

- ・ヒエラルキー
- ・君臨する
- ・頂点から組織を見る
- ・率いる(ひっぱる)
- ・制御する
- ・大きくする
- ・分けていく
- ・固めていく
- ・畏怖される
- ・愛情と信頼で機能する
- ・問題を解決する(治療する)
- ・組織のマジョリティ
- ・役職に「長」がつく



- ・フラット
- ・際(現場)にいる
- ・外側から組織を見る
- ・ウロウロする
- ・かき混ぜる
- ・立ち上げる
- ・つなげていく
- ・ゆるめていく
- ・嫉妬される
- ・規律と秩序で機能する
- ・問題を解消する(予防する)
- ・組織のマイノリティ
- ・役職にこだわらない

働き方の4ステージ



進化のカギは「よい加減」

- ① ニガテな仕事を徹底的にやるうちに、人並み以上にできるようになった経験がある

いいえ→「加」 はい → ②へ

- ② 本を書けるレベルで得意な分野が2つ以上ある。かつ、社外の人とプロジェクトベースで強みを活かして仕事した経験がある

いいえ→「減」 はい → ③へ

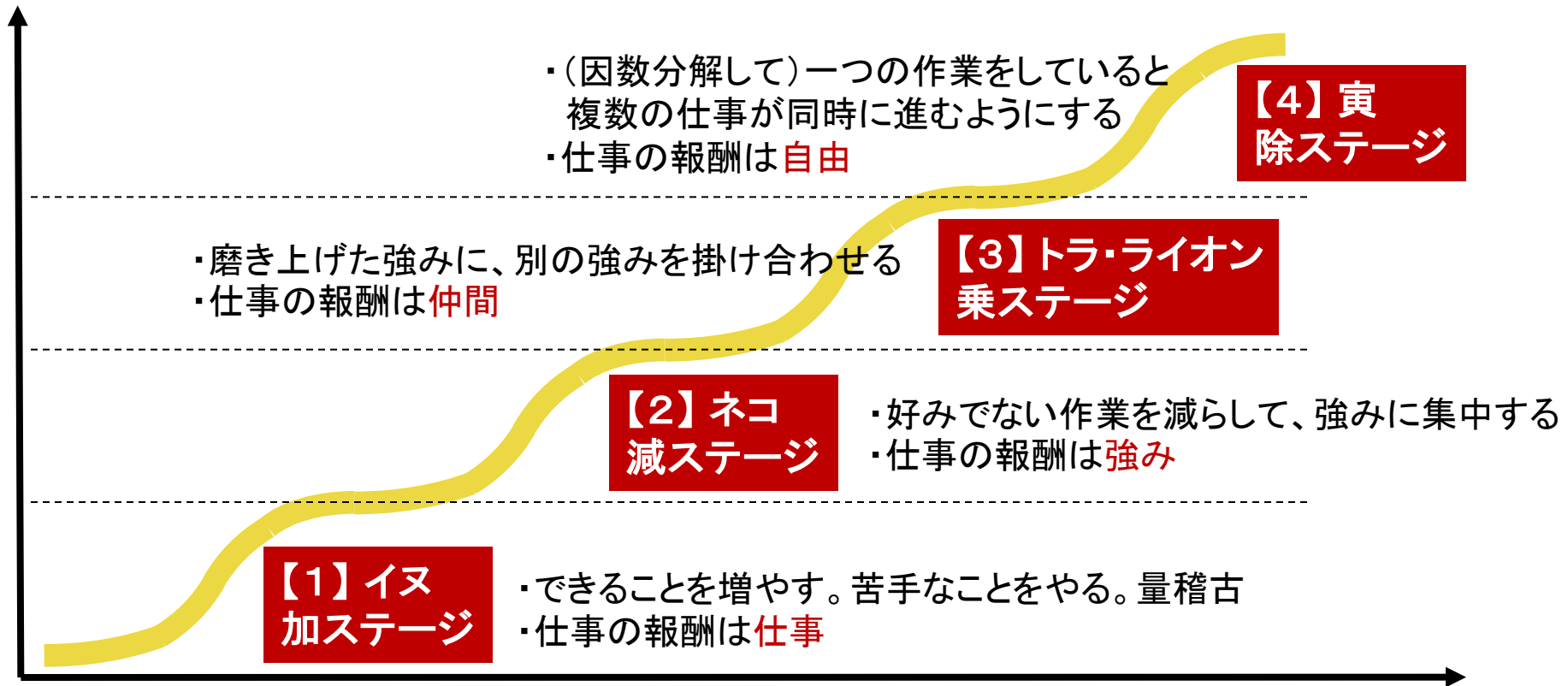
- ③ 自分が中心メンバーとなっているプロジェクトが増えすぎて、中途半端になった経験がある

いいえ→「乗」 はい → ④へ

- ④ 複数の仕事在中途半端になることなく、自由な働き方ができている

いいえ→「除」 はい→連絡をください

働き方の4ステージへの動物あてはめ



仕事を面白がれていない人を自由にすると、サボる。

仕事を面白がっている人を自由にすると、もっと働く。

「まだ仕事になっていないこと」を楽しんでいる人は、自由すぎると長続きしなくて、仕組みや規律があると長続きしやすくなる。

「賞味期限切れの仕事」を生真面目にやっている人は、仕組みや規律があると長続きしなくて、新しいことを面白がってやってみると長続きしやすくなる。

