

# ハイブリッドワークが当たり前の時代 組織を変えるにはチームから

コクヨ株式会社 HRCAソリューション部  
マーケティンググループ  
林俊祐



# 本日のプレゼンター

## 林 俊祐

コクヨ株式会社

グローバルワークプレイス事業本部 HRCAソリューション部マーケティンググループ



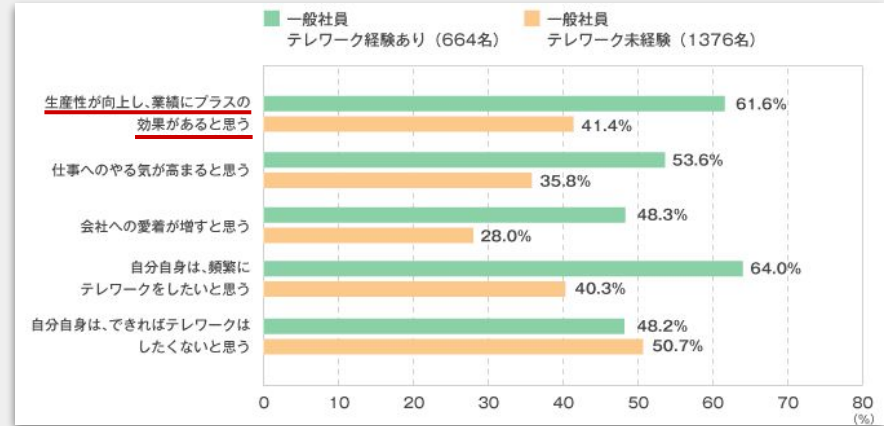
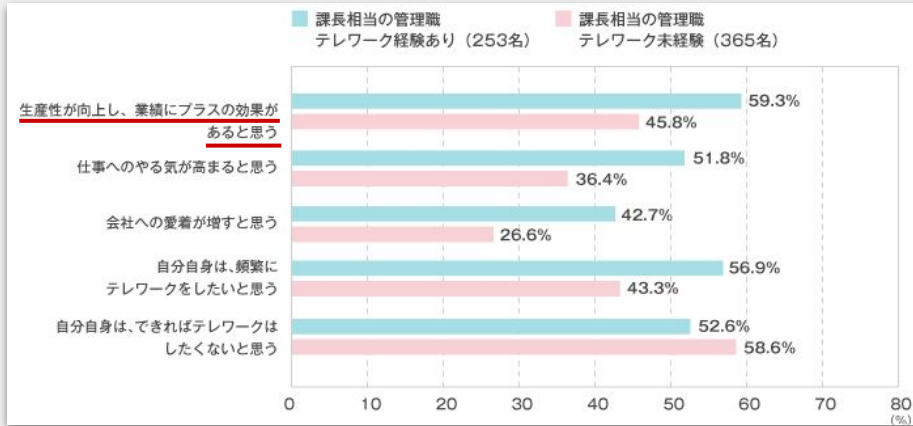
2012年に立命館大学大学院 理工学研究科卒業（ロボット工学専攻）し、コクヨ株式会社に入社。

新卒では異例の、品質保証部の配属から始まり、工場駐在・海外工場での製品立ち上げ、新製品の商品開発・商品企画までを経験。その後、空間デザインの部門にて、オフィスやコワーキングの設計・デザインを担当。デジタル関連商材取り扱いの体制の整備、プロモーション、技術営業を経て、2024年に新規事業「TEAMUS（チームアス）」の立ち上げのプロジェクトチームにジョイン。現在は、市場マーケティングから、ブランディング、プロモーション 広くマーケティング活動に携わるチームのリーダーを務める。

# ハイブリッドワークにおける問題

# ハイブリッドワークにおける問題

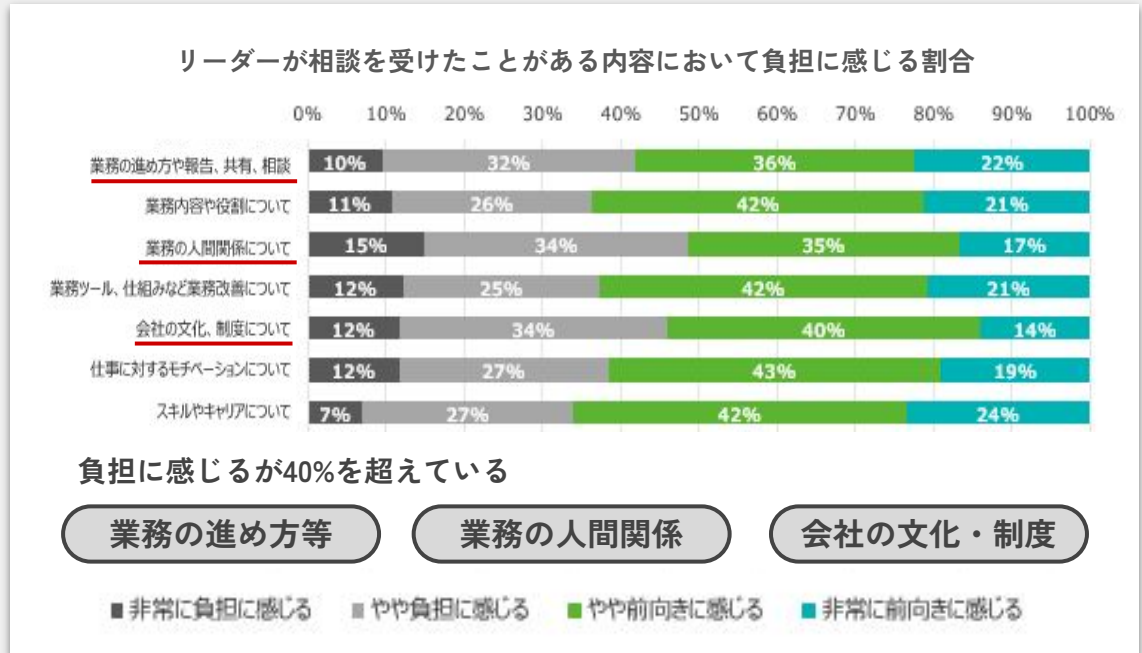
管理職も、一般社員も、仕事は進むと感じるが...



テレワーク経験者は、「生産性が向上し、業績にプラスの効果があると思う」比率が高い

# ハイブリッドワークにおける問題

相互理解においては、不安や負担が大きくなっている



いま組織におきていること

# 木こりのジレンマ

〇〇までに木を切らないと...



●●した方が良いのでは？



# いま組織におきていること

## 「技術的問題」と「適応課題」

### 技術的問題

- 正解や決まった方法、再現性のある手順で対応可能
- 専門家やリーダーに答えがある
- マニュアルなどに落とし込める

# 製品改良、業務効率化、導入ツール変更など

### 適応課題

- 正解がなく、これまで方法が通用しない、適応できない
- 関係する人達が学習し、変化が必要
- 対話による合意形成が不可欠

# 戦略策定、新規事業、組織変革など



# いま組織におきていること

変わるためのフレームを元に、対話と実践が必要な時代

適応課題は、一人では解けない。

相互の理解を通じて、  
「関係性」や「考え方」、  
「行動」まで変わらなければ、  
変化は起きない。

## 適応課題

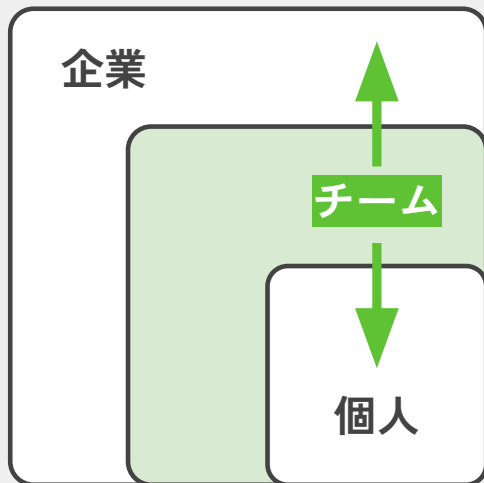
- **正解がなく**、これまで方法が通用しない、適応できない
- 関係する人達が学習し、**変化が必要**
- **対話**による合意形成が不可欠

# 戦略策定、新規事業、組織変革など

組織を変えるにはチームから

# 組織の変革を「チーム」からはじめる

いつも仕事を共にするチームは、不思議な存在



## 絶妙な距離感

半分は自分、半分は自分ではない。

個人の想いと企業の方針の両方の意識が存在

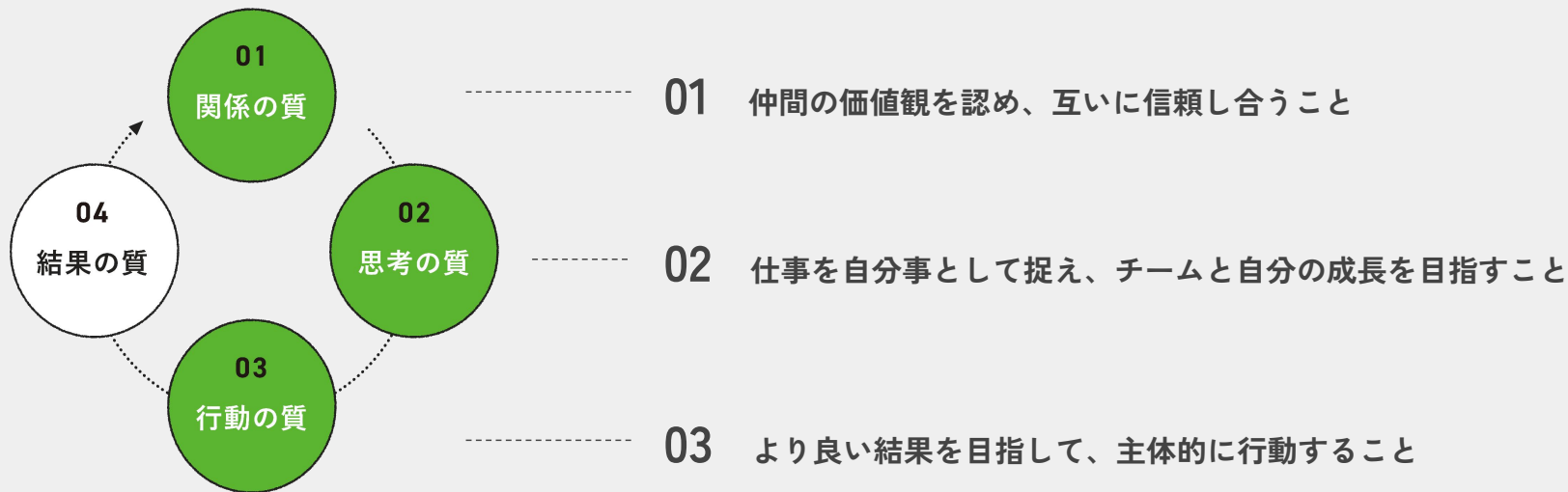
## 成長が競争力

チームは事業と直結した業務推進の単位でもあり、

成長が企業の競争力向上に寄与する

# 組織の変革を「チーム」からはじめる

チームの成長へと導く「成功の循環」というフレーム







リーダーが変われば、チームは変わる

チームが変われば、組織は変わる

「チームからはじめよう。」

