

## [すごい会議ケーススタディ]

お客様：株式会社ユニメディア 末田真社長

担当コーチ：太田智文

**Q まず太田さんに質問です。なぜ末田社長とすごい会議をやりたいと思ったのですか？**

太田：きっかけは末田社長から組織の問題をご相談いただいたことです。社長の話を聞いて、私自身、ユニメディアという会社にはさらなる可能性があると感じました。そのための鍵は特に幹部のみなさんが握っているとも思いました。彼らには個人・チームとして、もっと力を発揮できる可能性があるという思いから、経営幹部合宿の1コンテンツとして、すごい会議をやってみたらどうかと持ちかけました。

設立：2001年4月20日  
従業員数：約75名(2010年5月末現在)  
事業内容：ソリューション事業・  
プロモーション事業  
コーチング開始：2010年4月

**Q 末田社長に質問です。「すごい会議をやってみませんか？」と言われてどう思いましたか？**

末田：太田さんがすごい会議のトレーナーをしていることをその時に初めてうかがったのですが、別の機会でもやってみたいと思っていたので、幹部合宿での導入提案を受けたことはいいタイミングだなと思いました。



**Q：太田さんに質問です。ユニメディアさんにどんなアプローチでコーチングをしましたか？**

太田：幹部1人1人の意見がその場に出て、「自分が作ったゴール」「自分が作ったゴールへの道筋」という意識が参加者に生まれるようにコーチングを行いました。そして、結果としてこのチームに一体感が生まれ、「今日からやるぞ」という熱が生まれることも意識して行いました。

**Q 末田社長に質問です。すごい会議を実施するにあたって、社員の方の反応はどうでしたか？**

末田：初日が合宿での導入だったので、どちらかというと受け身で「とりあえず会場に行けばいいんでしょ」という気持ちがあったように思います。

実は、すごい会議で中期の話をするには分かっていたので、前日に、個人の評価を360度入れて、自分たちに何が具体的に足りていないかというのを落とし込んでいました。なので、すごい会議1日目の時には、ある程度物事を決める・やるということに対して、マインドセットとしては前向きな状態になっていたと思います。とりあえず自分たちは自分たち自身で何かしなければいけない、リーダーシップを発揮しなければいけないというのはある程度理解ができて、ただ何をすればいいかわからないという状態だったと思います。けれど会議が終わった時には拍手が起き、社員の目の色が変わりました。

**Q なにが起こったのですか？**



末田：これまでマネージャー達には、言われたことをただこなせばいいという感があったんです。けれども実際にはマネージャーとは、自分から課題を発見して組織をよくしていく人たちでなければいけない、“管理者”でなく“リーダー”にならなくてはならないと課題に感じていました。

すごい会議1日目を終えて、彼らの中から「すごい会議は手法はすごいけれども、会議の中で自分自身がやらなくてはいけない領域が非常に多い、けれど“自分がやりたい”と意見が変わった」という声が聞けました。私はその流れ、パッケージにすごく感動しました。その後すぐに「ぜひ現場でやりたい」という話になり、すぐ翌週

から色々な会議でやったのですが、ビジョン戦略の策定といった比較的足の長いものに関してはほぼ同じ手法を取っています。どちらかというと現場からの希望なんですよ。

すごい会議を導入して一番よかったと思うのはこのパッケージそのものです。根本的な部分で、“どのようにすれば”って考えるようになり、それが現場でも口癖のようになっていきます。その言葉の出でくる思考、前向きに物事を解決していこうという思考が変わっていることはものすごく価値があるんです。こういったものにありがちな定着のための無理やりな努力なしに、自然に組織にいい文化がインストールされました。

#### Q: 太田さんに質問です。こういったことを起こすのにどんな工夫をされましたか？

太田：この会社の中で現状起きていることを、会議の中で起きていることをとりあげてストレートに伝えることを行いました。たとえば、会議の開始時間が守られていないことがありましたので、そのまま会議を始めるのではなく、始める前に「今日、この会議の時間が守られないでいます。これは、今、あなたたちの会社で起きていることと同じです。」などと伝えることを思いました。

#### Q: それはうまくいきましたか？

太田：はい。こちらの本気が伝わったからか、参加者の『本気度』が増して、会議に参加する姿勢が前向きになったように感じます。

#### Q 末田社長に質問です。どんな目標を立てましたか？

末田：9月末までに実現したい各事業部の目標です。

#### Q その目標を立てたことにより、どんな問題が解決されましたか？

末田：目標が共有されて、共通した言葉になったことがよかったと思います。今、社内にも大きく貼り出しているんですが、「これが今やるべき目標なんだ」と常に目標が頭の片隅に置かれている状態になっています。目標だけに限らず会議を通しての変化だと思いますが、全体が自発的・積極的にになりました。

#### Q 太田さんに質問です。末田社長とのセッションを通じてご自身はどのように成長されましたか？

太田：今回のセッションは、参加者の熱気を特に感じさせられたセッションになりました。個人が持っている力が出し惜しみせず発揮され、チームの力が発揮されたときに、その会社にすごいことが起きるチャンスがある、ということを目の当たりにしました。自分自身の人の力を信じる気持ちが増したと思います。



Q 末田社長に質問です、太田さんに会うべきなのはどんな社長だと思いますか？

末田：社員の力を、あるいは、組織力を生かしきれてないと悩んでいる経営者はもちろんですが、こうしていきたいという想いが強いワンマンな経営者こそが効果を発揮すると思います。私自身も研修を通じて気付かされたことが多数ありました。こういった機会は体験してみないと分からないものですが懐疑的に思っても一歩踏み出してみたいです。初日のセッションが終わった際に、社員全体から拍手が自然発生的に出る会議はそう体験できないのではないのでしょうか。