

目指すは一人ひとりの自我が“爆発”している組織。 「こうありたい」を拠り所に 正解のないマーケットを切り拓く

岡山悠太

AirプロダクトDivision Division長

自組織でDEI推進を行う意義をどのように考えていますか

組織全体でさまざまなチャレンジに取り組むために、多様なメンバーが活躍している状態を目指しています。

私が所属するAirプロダクトDivisionでは、『Airレジ』『Airペイ』をはじめとした業務・経営支援SaaSサービス「Air ビジネスツールズ」のセールスおよびカスタマーサクセスを担当しています。組織立ち上げから2年半の若い組織で、SaaS事業自体もまだまだ発展途上。歴史の深い事業のように過去の実績から答えを導き出せるケースが非常に少なく、私を含め誰も正解が分からないことばかりです。だからこそ、私たちの組織では一人ひとりの「こうありたい」「やってみたい」という自我がいかんなく発揮され、多様な自我を束ねて組織として成長していくことが非常に重要。Division全体でさまざまなチャレンジに取り組むためにも、多様なメンバーが活躍している状態を目指します。

どのように進めているのですか

ジェンダーにおいては、女性メンバー・管理職の比率向上のため、管理職候補の育成を強化しています。そして多様な人が活躍する組織を実現するために、さまざまな強みを持つ管理職が協力して組織をけん引する「チームマネジメント」を行っています。

2年半前の前身組織では、各階層における女性比率は、非常に少ない状態でした。私は経験上、性別が偏った組織は、健全な議論や意思決定がなされにくくなる傾向にあると考えています。そのため、Division立ち上げ当初から、メンバー・管理職ともに男女比率を意識しています。管理職を目指している女性はもちろん、今後のキャリアに迷っている女性を支援し、より選択の幅が広がる一段踏み込んだキャリアへのチャレンジを促進しています。

また、多様な人が活躍する組織を実現するために、さまざまな強みを持つ管理職が協力して組織をけん引する「チームマネジメント」にチャレンジしています。メンバーの育成・業績達成支援（ヒトマネジメント）が得意な管理職と、事業戦略の見立て・仕立て（コトマネジメント）が得意な管理職が連携して組織に向き合います。管理職が強み・弱みを相互補完し合える体制をつくり、育児中のような時間制約のある人たちが前向きにチャレンジしやすくなる環境を実現したいです。

自組織の組織長・メンバーに期待することを教えてください

自分自身の「こうありたい」という想いを大事にして欲しいと思っています。キックオフでDivisionの皆さんには「もっと好き放題やろうよ」と“お願い”をしました。主語を社会や組織にして考えたことなら、ゴールは同じになるはずだからです。やり方やバリューの発揮の仕方が違うだけで、目指すところが同じなら、それぞれの得意なやり方で思いきりやれば良い。メンバーの皆さんの自我が爆発している状態を応援したいですし、管理職も部長も飛び込ませて私に直接話を持ってきてくれることも期待しています。

一方で、管理職には、自身のマネジメントがメンバーの自我の発露を邪魔してしまう可能性も意識して欲しいです。そうならないように、定量目標の設定の仕方など、組織方針も整備しています。メンバー一人ひとりの取り組みがやりたいことであふれるような環境をつくっていただければと考えています。