モチベーションファクター対談
公開日　2024 年 5 月 3 日

自分の価値観に沿って「生き」、社会のために自分を「活かす」人を増やし、well-being を実現する

　環境変化が加速する中、革新的な取り組みが必要だと声高に叫ばれるようになりました。しかし、漠然としたイメージで、「イノベーションを起こそう」と言い続けても、革新的な実践ができるはずがありません。革新性を、言語化して、見える化し、動作と話法で発揮していくことが不可欠です。今回は、イノベーション・コーディネーターとして活躍され、クラウドツールを用いた組織開発をリードされている岩井凌太さんと対談します。

対談者（敬称略）

株式会社 be-FULL **CEO　岩井　凌太**	**モチベーションファクター株式会社** **代表取締役　山口　博**

プロフィール

株式会社 be-FULL
CEO　岩井　凌太（いわい　りょうた）
　メンバーの強み・価値観を組織の成果に繋げるマネジメントの支援ツール「コーチングクラウド」の普及に務める。パナソニックでスマートシティ開発、新規事業開発、組織・人材開発に従事し、現職。ソーシャルバーPORTO 月一店長、プロコーチ、キャリアコンサルタントとしても活動中。
　同志社大学在籍時には、文部科学省トビタテ！留学 JAPAN の奨学生として英国の University of Leads に留学し、現地の移民地区で子どもの居場所づくりをする NPO 法人でインターン。また、大阪府四条畷市役所で史上初の自治体有償長期インターンや、日米学生会議の日本代表、中学校・高校でのキャリア開発の講師なども経験。趣味はサッカー、散歩、温泉、サウナなど。

モチベーションファクター株式会社
代表取締役　山口　博（やまぐち　ひろし）
　モチベーションファクター®（意欲を高める要素）を梃にした分解スキル反復演習®型能力開発プログラムの普及に務める。国内外金融、IT、製造企業の人材開発部長、人事部長、PwC/KPMG コンサルティング各ディレクターを経て現職。横浜国立大学大学院非常勤講師「グローバルスタンダードの次世代ビジネススキル」講座担当。

（山口）
岩井さんとは、ソーシャルバーPORTO で偶然お会いして、それ以来、親しくさせていただき、ありがとうございます。月一店長をなさっていたのですよね。

（岩井）
はい。PORTO は、「いつでも安心して帰ってこられる」「価値のあるつながりが生まれる」そんな港町のような場をつくりたい、というコンセプトで営まれているソーシャルバーです。毎月 1 回お店に立つ、日替わりの店長たちが運営しているのですが、美容師、デザイナー、古書店の店主、マーケター、歯医者、ゲストハウスオーナーなど、本当に多様な人が集まっていて、いつ行ってもワクワクするし、ホッとする。そんな場になっています。

（山口）
アフターコロナで、以前、世の中のコミュニケーションレベル、エンゲージメントレベルが低下していることを、私は強く憂いています。月一店長は、希薄になった、コミュニケーション機会を回復させる、今日的な場といえますね。

（岩井）
PORTO は、オーナーである島田匠さんが「みんなが”居場所”を感じられる社会をつくりたい」というビジョンを掲げ、立ち上げました。彼は社会人になってから、学生時代や会社の仲間など”よりどころ”と呼べるような関係性はあるが、日々の仕事や生活に一生懸命になっていると”よりどころ”を確認する(実感する)機会がどうしても乏しくなってしまうと感じるようになったそうです。そんな中、自分が場を持ち、そこに友人、知人が遊びにきてくれたら、自分も来てくれた人も“よりどころ”を感じられるのではないか。そう思ったのが PORTO を始めたきっかけだと聞いています。

（山口）
確かに、PORTO で、よりどころを実感しました。

（岩井）
私自身、元々似たような想いで定期的に交流の場を作っていたこともあり、このビジョンに強く共感して 2022 年から月一店長をさせてもらっています。山口さんとの出会いのように、予期せず素敵な出会いが生まれるのも、大きな魅力の一つですね。

well-being を人に届ける

（山口）
岩井さんは、国内外で、多彩な経験をされていらっしゃいます。さまざまな経験の背景には、岩井さんの首尾一貫した各経験をつなぐ共通の価値観があるように、お見受けするのですが、それは何なのでしょうか。

（岩井）
幸せとは何か。どうすれば幸せを人に届けられるか。この問いについて考え、行動するPDCA サイクルを回すのがライフワークになっています。
大学時代、研究室選びをきっかけに自分はこれからの人生で何をしたいのかについて考え、せっかくなら自分も幸せになりたいし、自分の周りの人にも幸せになって欲しい。では、そもそも幸せとは何か。どうすれば幸せを人に届けられるのか。そんなことを考え、当初はまだ珍しかった well-being 研究や、well-being を人に届けるための活動に取り組み始めたのがきっかけでした。

（山口）
強く共感します。

（岩井）
これまでの活動で得た気づきを通して、今は「生き活き」している人を増やすことをミッションに事業をしています。「生き」は、自分らしく、自分の価値観に沿って生きている。「活き」は、周りの人や社会のために自分を活かせている。これらを両立できると well-being に直結すると考えています。本来この二つは密接に繋がっているはずなのですが、二項対立のように捉えられることが多く、勿体ないなと感じています。

（山口）
なるほど、それは内なる声に従って、自己実現する考え方ですね。それは、私が提唱している、人それぞれで異なるモチベーションファクター（意欲を高める要素）を梃にして組織の巻き込む考え方と、共通部分があるように思います。岩井さんは、それを、クラウドツールを用いて実現しようとされていますね。

（岩井）
そうですね。私は、仕事において生き活きとしている人を、WILL（仕事を通して実現したいこと）-CAN（強み、スキル）-MUST（組織から与えられた役割）を重ねられている人と定義しています。そして、まずは組織のミドルマネジャー向けに、誰もがコーチングのスキルを用いて WILL-CAN-MUST を重ねた目標設定と、目標達成に向けたアクションに伴走できるよう、研修によるインプットとクラウドツールによる実践フォローでサポートしています。

（山口）
クラウドツールに着目したのは、なぜですか。

（岩井）
クラウドツールが適していると考える理由は大きく 2 つあります。まず、捉えづらく、移ろいやすい人の内面を扱うため、その人に合った適時適切なサポートを届ける必要があること。そして、これまで暗黙知だった専門スキルを形式知に変換し、誰もが使えるツールにすることで、多くの人へ価値を届けられることです。

（山口）
人と人との対話を、ツールによりサポートするしくみではないかと理解しました。

（岩井）
目標設定やアクション管理は、近年注目されているマネジャーとメンバーの 1on1 の場を活用するのが有効だと考えてサービス設計しているため、狭義に捉えれば 1on1 スキルアップ支援サービスとも言えるかもしれません。

アルゴリズムによる自己分析・対話支援とフィードバック

（山口）
私は、さまざまな企業で実施されている 1 on 1 が、人事にやれと言われているから実施するだけだったり、リーダーからの指示、命令の場になってしまったり、逆にリーダーとメンバーとの雑談の時間で終わってしまったり、標準化されておらず、効果を感じられない、メンバーからは時間の無駄と思われている対話になってしまっていると思えてなりません。私はこの問題を、リーダーに対する巻き込み質問、合意形成質問の話法訓練により解決しようとしていますが、岩井さんは、クラウドツールを用いて、言語化して、解決されてようとしていると、私には思えます。

（岩井）
山口さんがおっしゃる通り、1on1 が形骸化している組織は少なくないと思います。私はこの現状が、リーダー側の知識、スキル不足や 1on1 の優先度の低さ、そして、メンバー側の主体性の低さに起因している場合が多いと感じています。

だからこそ、1on1 の精度を高めるサポートに加え、メンバーが自身の WILL-CAN-MUST を管理する中で、ある種リーダーを利用して自身のキャリア開発を進める、そのために 1on1 の場を主体的に使うのが当たり前、という意識を持ってもらえるような仕掛けを作っています。

（山口）
主体性、意欲を高めることが、とても大事だと思います。

（岩井）
これができれば、メンバーは組織の成果（MUST）の達成に向けて自律的に行動するようになるため、企業としてもミドルマネジメントを通した組織の成果とメンバーの成長の両立という最重要課題の一つを解決することができます。

（山口）
言語化して、「見える化」することで、印象論での漠然とした良し悪しの不毛の議論から脱却でき、まさに行動を科学して、客観視して、改善することが可能になりますね。

（岩井）
このツールの特徴は大きく 2 つあり、1 つ目が 3,800 名の自己分析データと 500 の対話データから作った独自のアルゴリズムによる自己分析・対話支援の機能。2 つ目は、こちらも上記の対話データによるアルゴリズムを用いた、1on1 の対話記録を読み込ませると 1on1 の良かった点や改善点のフィードバックが届く機能です。

前者があることで適切な目標を言語化でき、後者があることで客観的なスキルアップのポイントを知れるという点で、まさに「見える化」を大事にしているサービスと言えるかもしれません。抽象的な議論になりやすく、成果が分かりにくいテーマだからこそ、見える化して変化実感を得られる仕掛けが重要だと強く感じています。

（山口）
国内外含めて、実に、多様な経験をされてきた岩井さんのことですから、事業の構想は、1 on 1 による組織開発にとどまらないのではないでしょうか。

価値や方法を磨き込み、チームを巻き込む

（岩井）
これまで、社員の強みや個性を言語化するツールや、そのデータを元にした人材配置、人材採用などは行われてきました。しかし、結局その企業や組織に合う強み、個性を元に配置、採用しても、業務へ直接的に繋がらず、活かしきれていないという感覚の組織責任者や人事の方は多いです。この現状を、企業や組織に合った WILL、CAN を元に人材を配置、採用し、その人材のオンボーディングとして MUST への接続までできるようになる、というところまでサポートしていくことで、大きな価値を作ることができます。
加えて、WILL, CAN, MUST に沿った人材育成や、人事制度の設計・運用にもサポート範囲を広げていくことで、人が生き活きと働き、それが成果にも繋がっている組織を増やしていきたいと考えています。

（山口）
岩井さんは、これまでも多様な経験をされてきましたし、お伺いした事業構想も広範に及びます。事業推進の役割を果たしていくために、岩井さんは、これまでどのようなスキルを、特に発揮されてこられたのです。

（岩井）
私は、「こんな価値を創りたい」という青写真と、その価値を届ける方法のプロトタイプまでを作るのが特に好きで、誰に言われるでもなく自然とやっていることが多いです。ただ、自分の知見、能力にも体力、時間にも制限がある中で、価値や方法を磨き込んだり、事業として作り上げるには、やはりチームを作る必要があります。そもそも、チームの皆と頑張っている時が最も楽しく、力を発揮できるタイプだ、という自己認識もありますが。
なので、いかに同じ船に乗ってくれる人を集め、協力してもらえるような状態を作っていくのか、いわゆる「巻き込み力」は意識しています。

（山口）
いつの時代に、巻き込み力を身に付けられたのですか。

（岩井）
絶賛修行中で、今後も磨き続けていく類のものだと考えていますが、今振返ってみて大きかったなと思うのは、パナソニック時代の経験です。初期配属先が、スマートシティ開発を通したパナソニックグループの有力パートナー企業との関係構築や関係強化をミッションとしている部署でした。

（山口）
まさに巻き込みが必要な役割ですね。

（岩井）
ここで、配属の 3 週間後には誰もが知っている日系大企業の担当になり、相手先のカウンターパートは部長級の方。そして、自社・相手先の役員が出席する会議体の立上げ、そして、会議の段取りから当日の進行まで全てを任せてもらいました。
また、同時期に関係者が約 70 人にのぼるプロジェクトのマネジメントもさせてもらうことになり、スキル面はもちろん、自社のこともプロジェクトのことも知識がほとんどない状態でグループ全体の有力顧客との関係づくりをすることになり、重責と自分の不甲斐なさに苛まれながら、必死で食らいつく日々でした。

（山口）
必死で食らいついて、何を学んだのですか。

（岩井）
ここでの一番の学びは、自分の力だけではどうにもならない状況に置かれ、積極的に人を頼らざるをえなくなったことで得られたと思っています。どの立場の人にどんな頼り方をすれば良いのか、どこまでは自分が考え、進めなければいけないのか、沢山失敗して多くの人に迷惑をかけながらも、厳しくも愛を持って見守ってくださる先輩方や、支えてくださるプロジェクトメンバーの皆さまのおかげで学ぶことができました。
当時は本当に大変でしたが、振り返るたびに、とても恵まれた環境に置いてもらっていたのだと実感します。

（山口）
どれほど能力が高い人でも、他者から学び続けることで、さらに能力が高まる一例だと思いました。私は、岩井さんが、利己心を一切感じさせない立ち居振る舞いをされていることに、とても驚いています。そのことが、周囲の人々との強いネットワーキングを築かれ、周囲の人々から自然と頼まれ、担がれている元になっているのではないかと拝察しています。

（岩井）
そうあれたら良いなと思っているので、とても嬉しいです。ありがとうございます。
実は、毎日朝と夜に 20 分ずつ、日々の感謝や自分の WILL を思い返す時間を取っているのですが、その習慣のおかげかもしれません。元々は、well-being 研究をしている時に感謝の重要性に気付いて、日々の生活で忘れないように習慣に落としこんだのがきっかけでした。実践しているうちに、何かに感謝をすることが自分の喜びになっていると実感し、今では「ありがとう」という言葉が自然と口をつくようになりましたね。

（山口）
岩井さんと話しているとモチベーションが上がる理由がわかりました。

（岩井）
先ほどの「生き活き」も、この状態自体が well-being に直結すると考えつつ、こんな状態の人は、きっと周りにも自分にも優しくあれる。その優しさが、心の余裕に繋がる。心に余裕ができると、日常の様々な出来事に感謝をしやすくなると思っています。そして、感謝ができると、より優しくなれる。そんな優しさの連鎖を起こすための起爆剤になっていけば良いな、と思っています。

（山口）
岩井さんが、次に一日店長を務めるのは、5 月 11 日（土）ですね。
お会いできることを楽しみにしています。

＞岩井さんが 1 日店長を務める PORTO 日本橋で実施する
モチベーションファクター・ラウンドテーブルご案内のリンク先
https://motivation-factor.com/wp-content/uploads/2024/04/481e04578f122b078c0088bc1f038570.pdf