

令和1年

静岡大学情報学部情報システムプログラム卒業研究

学生イベントにおけるメンバー個人 の満足度とメンバー間の信頼関 係を維持するマネジメント方法

7061-0045 鈴木峻耶

2020年2月

指導教員：湯浦克彦

卒業研究要旨

現在、浜松市内では大学生を運営主体とするイベントが数多く行われている。報告者は静岡大学に存在するさまざまな学生イベントにスタッフとして参加し、運営に関する一連の流れを見てきたうえで、こういったコミュニティは「スタッフの満足度と継続性」に関して大きな問題を抱えていることを知った。

学生イベントは有志の学生で構成されており、対価として金銭的報酬が支払われるわけではないため、達成感や他人からの評価、共に運営していく中で築いたメンバーとの信頼関係などを含む「満足度」が求めるものとなる。従ってその満足度を向上させることで、継続性も向上するのではないかと考えた。そこで実際に学生イベントの運営に携わったことのある学生に「学生イベントの運営に携わってみて満足に感じたこと」を聞いてみたところ、「やりたいこと・目標を達成することができた」ということに関する意見が多く、そのほかにも「信頼できる仲間に出会えたこと」や「参加者からの評価を得られたこと」などの意見が多かった。

そういった意見をもとに、満足度の高い組織運営法を調査したところ、F・ラルーが提唱した「ティール組織」の運営法を取り入れた組織のスタッフ満足度が非常に高いことが分かった。ティール組織とは組織の管理パラダイムにおける進化の過程において、無色、マゼンダ、レッド、アンバー、オレンジ、グリーンのさら先にあたる組織体系で、「自主経営」、「全体性」、「存在目的」の3つの要素を満たすことによってスタッフ満足度の高い組織を実現している。

そこで報告者はティール組織の運営法を学生イベントに取り入れることで、学生イベントに参加している運営スタッフの満足度を向上させることを考え、ティール型学生イベント組織運営法プロトタイプである「TSEOP」を考案した。そしてTSEOPを報告者が参加している学生イベントで運用させることで、その適性を観察した。するとスタッフ個々の自己実現が達成され、スタッフの満足度と組織全体の雰囲気向上することが導入実験後に行ったアンケートから分かった。またイベントが終わった後、7人のスタッフに対して継続して参加したいかについて聞いたところ、6人のスタッフが「ぜひ参加したい」と回答した。この結果からもスタッフの継続性が向上したことが分かる。

しかし、TSEOP 被験者に TSEOP について意見を求めたところ、「役割を何も持っていないフリーのスタッフが必要」や「アンバーやオレンジタイプとして指示を受けて行動するのが好きな人もいる」といった問題点も見られた。

そこで、導入実験により分かった問題点をもとに、TSEOP を改良したものとして「A-O-T 適合型組織運営法」をまとめ、今後これを導入および評価していく準備を整えた。

目次

第1章	序論	6
1.1	研究の背景	6
1.2	研究の目的	6
1.3	論文の構成	7
第2章	静岡大学ビジネスコンテストの概要と問題点	8
2.1	学生イベントの概要	8
2.1.1	運営スタッフについて	8
2.1.2	学生イベントの事例	8
2.2	学生イベントの問題点	9
2.3	学生イベント運営経験者へのインタビュー	11
第3章	組織の管理パラダイムと学生イベントの組織体系	14
3.1	組織の管理パラダイム	14
3.1.1	アンバー組織	14
3.1.2	オレンジ組織	14
3.1.3	ティール組織	14
3.2	学生イベントの組織体系	15
3.2.1	静大祭 in 浜松運営の組織体系	15
3.2.2	七夕パーティ・クリスマスパーティ運営の組織体系	17
3.2.3	J-Festa 運営の組織体系	19
3.3	現状の組織体系から発生する問題点	21
3.3.1	静大祭 in 浜松運営の運営組織に発生する問題点	21
3.3.2	七夕パーティ・クリスマスパーティの運営組織運営に発生する問題点	21
3.3.3	J-Festa の運営組織に発生する問題点	22
第4章	ティール組織論を用いた組織運営法の導入	23
4.1	ティール組織論の運営法	23
4.1.1	ティール組織における3つの共通点	23
4.1.1.1	自主経営	23
4.1.1.2	全体性	23
4.1.1.3	存在目的	24
4.2	ティール組織論がもたらす効果	24
4.3	TSEOP (ティール型学生イベント組織運営法プロトタイプ) の提案	24
4.3.1	TSEOP の目的	24
4.3.2	TSEOP の構成	25
4.3.3	TSEOP の前提	25
4.3.4	組織の管理パラダイムにおける TSEOP の方向づけ	26
4.3.5	TSEOP の組織体系と運営法	26
4.3.6	TSEOP を導入するうえで意識しなくてはならない点	27
4.4	先行研究との比較	28

第5章	TSEOPの導入と評価	29
5.1	導入実験の対象について	29
5.2	TSEOPの導入実験	29
5.2.1	導入事例① 起業体験コンペティション	29
5.2.1.1	起業体験コンペティションについて	29
5.2.1.2	役割の細分化と分担	30
5.2.1.3	結果	31
5.2.1.4	成果	32
5.2.2	導入事例② 第20回クリスマスパーティ	33
5.2.2.1	第20回クリスマスパーティについて	33
5.2.2.2	役割の細分化と分担	33
5.2.2.3	結果	34
5.2.2.4	成果	36
5.2.2.5	スタッフの継続性について	36
5.3	運営スタッフへのインタビュー	37
5.4	考察	38
第6章	A-O-T 適合型組織運営法の提案と類似例	39
6.1	A-O-T 適合型組織の組織体系とその運用法の提案	39
6.1.1	A-O-T 適合型組織の目的	39
6.1.2	組織の管理パラダイムにおけるA-O-T 適合型組織の位置づけ	40
6.1.3	A-O-T 適合型組織の組織体系と運営法	40
6.2	A-O-T 適合型組織の類似例	42
6.2.1	TEDxHamamatsu について	42
6.2.2	TEDxHamamatsu の組織体系	42
6.2.3	TEDxHamamatsu に参加して分かったこと	44
6.2.4	TEDxHamamatsu オーガナイザーへのインタビュー	45
6.2.5	インタビューに対する考察	47
第7章	結論	50
7.1	結論	50
7.2	今後の課題	50

図表一覧

図一覧

図 2-1	学生イベントにおける過去 4 年間の運営コアメンバーの人数.....	10
図 2-2	学生イベントの運営に参加した動機に関する調査.....	11
図 2-3	学生イベントの運営に携わってみて満足したことに関する調査結果.....	12
図 2-4	学生イベントの運営に携わってみて不満に思ったことに関する調査.....	13
図 3-1	浜松静大祭実行委員会の様子.....	15
図 3-2	浜松静大祭実行委員会の組織図.....	16
図 3-3	七夕パーティ運営組織の組織図.....	17
図 3-4	七夕パーティ・クリスマスパーティ運営組織の組織図.....	18
図 3-5	J-Festa 運営組織の様子.....	19
図 3-6	J-Festa 運営組織の組織図.....	19
図 4-1	各学生イベントと TSEOP の立ち位置.....	25
図 4-2	ティール型学生イベント組織運営法の TSEOP における組織図.....	26
図 5-1	起業体験コンペティションのリアル脱出ゲームのポスター.....	30
図 5-2	第 20 回クリスマスパーティのポスター.....	23
図 5-3	クリスマスパーティにおける最終的な組織図.....	35
図 5-4	クリスマスパーティボランティアスタッフの継続性に関する調査結果.....	37
図 6-1	A-O-T 適合型組織の組織の管理パラダイムにおける立ち位置.....	39
図 6-2	A-O-T 適合型組織の組織体系.....	40
図 6-3	TEDxHamamatsu 2019 の様子.....	42
図 6-4	TEDxHamamatsu 組織図 (公式).....	43
図 6-5	TEDxHamamatsu の組織体系図 (報告者作成).....	44
図 6-6	A-O-T 適合型組織発展型組織図 1.....	48
図 6-7	A-O-T 適合型組織発展型組織図 2.....	49

表一覧

表 5-1	起業体験コンペティションにおける初期の役割分担表.....	30
表 5-2	起業体験コンペティションにおける最終役割分担表.....	31
表 5-3	クリスマスパーティにおける初期の役割分担表.....	34
表 5-4	クリスマスパーティにおける最終役割分担表.....	34

第1章 序論

1.1 研究の背景

現在、静岡大学では大学生が主体となって運営を行う様々なイベントが存在する。それはどの大学でも開催されている大学祭であったり、地域交流を目的としたものや新入生、卒業生との交流を目的としたものであったりと多岐にわたる。そしてそれらは有志の学生によって運営が行われ、企画から統制、財務など、多くの業務が運営の範疇である。

報告者がこういったイベントに関わってきた中で、運営におけるスタッフの満足度があまり高くないように感じた。学生イベントに携わった学生に話を聞いてみても、不満げな声や疲労に満ちた声を耳にする。

そもそも学生イベントは有志、つまりはボランティアの学生で構成されており、対価として金銭的報酬が支払われるわけではないため、達成感や他人からの評価、共に運営していく中で築いたメンバーとの信頼関係などを含む「満足度」が求めるものとなる。

しかし学生イベントの現状として、組織体系や運営方法がスタッフ個々の満足度を高めるように考えられていないように感じる。学生イベントの運営業務は期日までに所定の仕事を完遂することが重視されるため、どうしても効率性を重視した組織体系や運営方法になってしまいがちであり、運営している学生の目的が達成されなかったり、メンバーとの信頼関係が気付けなかったりと様々な問題が生じてしまう。

それ故、1回のイベント終了後も継続して運営したいという学生が少なく、イベントの継続性という点においても問題を生じさせている。

1.2 研究の目的

本研究では、前節で述べた背景を踏まえ、学生イベントの現状を分析し、運営する学生メンバー個人の満足度を高めるための運営方法を提案する。そこでメンバー個人の運営に参加する目的や内容のどういったことがモチベーションにつながるのかを調査分析し、それらを満たすための運営方法を提案する

。

1.3 論文の構成

本論文は全7章から構成される。

第1章では、序論として、学生イベントの現状や報告者が感じた学生イベントの問題点を背景として述べた。また、研究の目的として、運営スタッフである学生の満足度や信頼関係を維持するため運営方法を提案することを述べた。

第2章では、学生イベントの概要と問題点、そして実際に過去の学生イベントに運営スタッフとして参加した学生に行ったインタビューの結果を記載する。

第3章では、F・ラルーが提唱した組織の管理パラダイムをもとに、それぞれの学生イベントにおける組織体系や運営方式を比較し、分類分けや分析を行う。

第4章では、組織の管理パラダイムの中でも、スタッフの満足度が高いとされるティール組織について詳細に分析する。またそこから学生イベントにおいて、ティール組織の運営法がどのように生かせるかを考察し、新たな組織運営法のプロトタイプを提案する。

第5章では、前章で提案したプロトタイプを導入実験を行った結果を記載する。またその結果から成果と問題点を分析する。

第6章では、前章で述べた問題点から改良を加えた新たな運営方法の提案をする。また提案する運営方法と類似した運営を行っている TEDxHamamatsu について述べる。

第7章では、結論と今後の課題について述べる。

第2章 学生イベントの現状と問題点

2.1 学生イベントの概要

学生イベントとは有志の学生によって運営しているイベントを指す。

特徴としては運営のほぼすべてにおいて学生によって運営が行われていること、イベントであるため、有機性と独自性が存在し、準備・運営・開催までの期間が定められており、各イベントで運営スタッフ・企画内容・運営方法など様々な要素において独自のであること、イベントの発生は学生が自発的に開催するものや教授や外部コミュニティなどによって委託されるものがあること、などである。

2.1.1 運営スタッフについて

報告者が参加した学生イベントでは運営に携わる学生を以下のように区別して呼称している。本研究においても以下のように区別して記述する。

- ・スタッフもしくは運営スタッフ …… 学生イベントの運営に関わる学生全ての総称
- ・運営コアメンバー …… 運営スタッフの中でも、期買う段階から当日まで中心となって活動しているスタッフ
- ・お手伝い …… 運営コアメンバーほど活動しているわけではないが、時々運営コアメンバーのお手伝いをしているスタッフ
- ・当日ボランティア …… イベント当日だけお手伝いをするスタッフ

またお手伝いと当日ボランティアを総称して、ボランティアスタッフと呼ぶ。

2.1.2 学生イベントの事例

以下に例として報告者が運営に参加した静岡大学に存在する事例を記載する。

(事例1) 静大祭 in 浜松

静岡大学浜松キャンパスの大学祭。毎年開催されており、今年で20回目を迎える。報告者は第18回に運営スタッフとして参加。来場者数は約10000人。運営スタッフはコアメンバーが約10名、お手伝いや当日スタッフを合わせると約100名ほど。任期は1年。

(事例2) 七夕パーティ・クリスマスパーティ

毎年7月初旬と12月初旬に行われているイベント。地域の子供やお年寄りや静大生との交流を目的としている。今年で共に20回目を迎える。報告者は第18回七夕パーティ、第18回クリスマスパーティ、第19回クリスマスパーティ、第20回七夕パーティ、第20回クリスマスパーティに運営スタッフとして参加した。来場者は約50人から70人。運営スタッフはコアメンバーが4人から15人と年によって様々で、当日スタッフを含めると約20人ほどで構成されている。任期は4か月から6ヶ月。

(事例3) J-Festa

静岡大学情報学部生を対象とした新歓イベント。情報学部の新入生と在校生との交流を目的としている。毎年開催されているが、今年で何回目であるかは不明。報告者は2017年と2019年に開催されたものに運営スタッフとして参加。来場者数は20人から70人と、年によって様々である。運営スタッフはコアメンバーが5人ほどで、当日スタッフを含めると約10人ほど。任期は3か月。

2.2 学生イベントの問題点

学生イベントの問題点として、スタッフの人員確保と継続性の低さが挙げられる。図2-1に、前節で述べた3つの学生イベントにおける運営コアメンバーの推移を表し

たグラフを記述する。

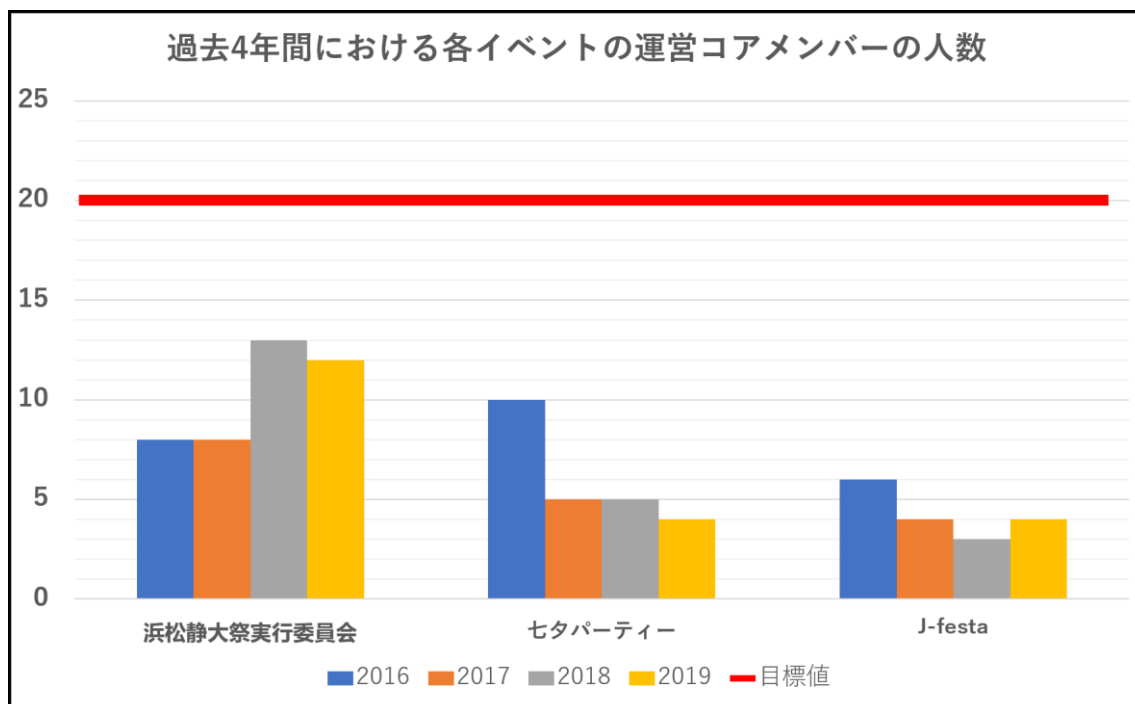


図 2-1 学生イベントにおける過去4年間の運営コアメンバーの人数

どのイベントも来場者や出演者を含めが 100 名以上が参加するイベントであるにも関わらず、運営コアメンバーが約 10 名ほどで、年によっては 5 名を下回る場合もある。また多少の上がり下がりがあるけれども、右肩上がりに運営コアメンバーを増やすことができていないという状況である。もちろん増やせばいいというわけではなく、多すぎてしまっても運営に支障が出てしまう。実際のところ、報告者が運営していた時も 1 人 1 人の業務が多く、運営コアメンバーの人数不足を感じたことが多々あり、最低でも 20 人は必要であると感じた。

これは運営コアメンバーの満足度が低いことからこのような現状を招いてしまっているのではないかと分析する。運営コアメンバーになるきっかけとして、前運営コアメンバーから進められて参加したというケースは多々ある。もしきっかけが宣伝媒体を通したものであったとしても、運営コアメンバーになる前に、前運営コアメンバーからの話を聞いてから検討するという過程を踏んでいる学生イベントが多い。またコアメンバーではなく、お手伝いや当日スタッフとして参加していたスタッフが次の時にコアメンバーになるという学生も多い。その際もコアメンバーの雰囲気や様子、もしくは直接話を聞いて、コアメンバーになるかどうかを判断する。

従って運営コアメンバーの満足度が高ければ、次の代になりうる学生に強く推奨したり、運営に携わっていないほかの知り合いに声をかけるといった行動が起こり、スタッフの数も増えていくはずである。しかし現状そうならないということはコアメンバーの満足度が低いということが分析できる。

2.3 学生イベント運営経験者へのインタビュー

前章を踏まえたうえで、実際に過去の学生イベントの運営を経験したことのある学生にインタビューを行った。ここでは、「学生イベントの運営に参加しようと思った動機」、「学生イベントの運営に携わってみて満足したこと」、「学生イベントの運営に携わってみて不満に思ったこと」について自由に記述してもらった。

図 2-2 にインタビューの回答を分類分けしたものを記載する。

まず、「学生イベントの運営に参加しようと思った動機」についてのインタビュー結果を記載する。

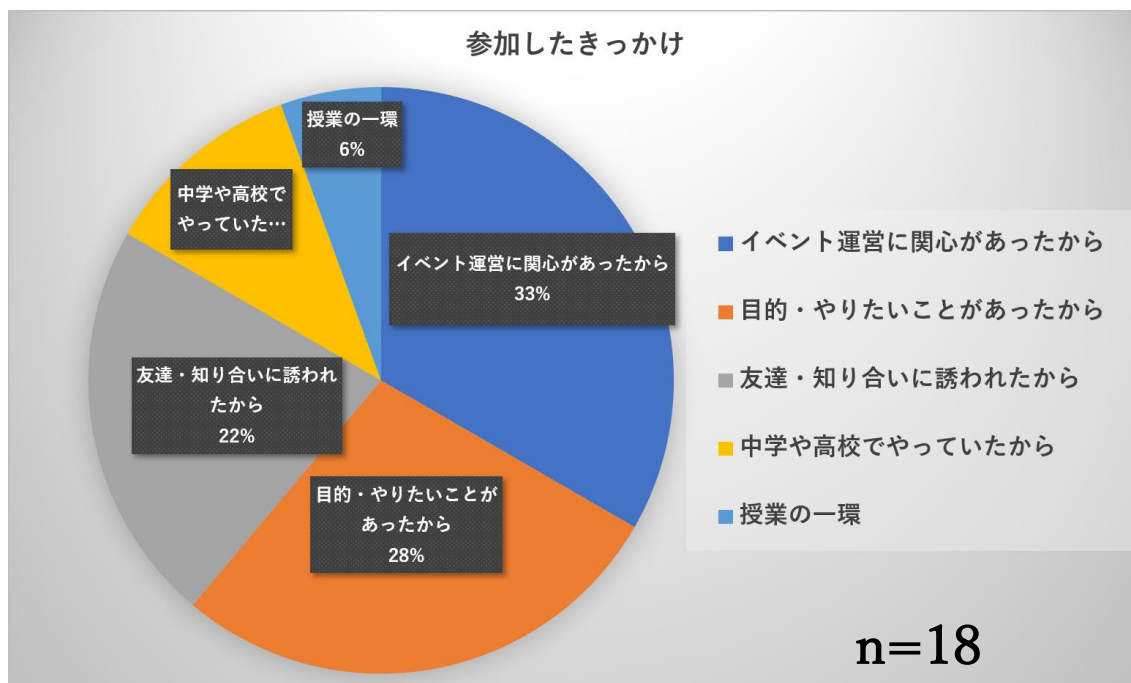


図 2-2 学生イベントの運営に参加した動機に関する調査

インタビュー結果から、「イベント運営に関心があったから」、「目的・やりたいことがあったから」、「友達・知り合いに誘われたから」の3項目が多いことが分かった。「イベント運営に関心があったから」では、「楽しそうだったから」や「運営側がどういった感じか知りたかったから」といった記述がみられ、なんとなくのイメージでやってみたいという興味が湧いたから参加したという動機がみられる。「目的・やりたいことがあったから」では、「やってみたい企画があったから」や「ポスター制作をやってみたから」などの記述があり、やってみたいことや達成した目的があったから参加したという動機がみられる。「友達・知り合いに誘われたから」は前節で述べた通り、運営に携わっているメンバーに誘われたことによって参加したという動機がみられる。

以上より、運営に参加する学生はもともと関心や目的があって参加したり、運営に携わっている知り合いや先輩から誘ってもらって参加したなどの要因が大きいことが分かった。

次に「学生イベントの運営に携わってみて満足したこと」についてのインタビュー結果を図 2-3 に記載する。

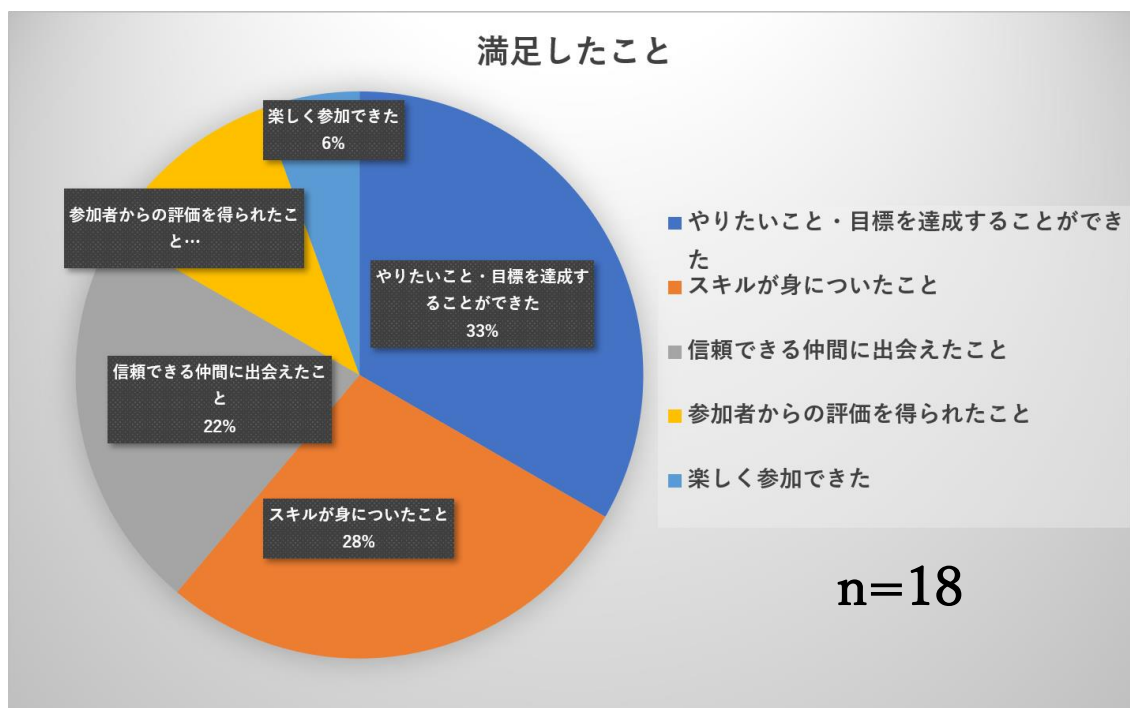


図 2-3 学生イベントの運営に携わってみて満足したことに関する調査結果

回答者に記述してもらった結果から上記の 5つの項目に分類した。特に「やりたいこと・目標を達成することができた」の項目が多く、「やってみたいと思っていた企画を成し遂げることができた」や「うまく運営することができた」などの回答がみられ、参加した目的を達成することができれば、それが満足度につながる事が分かる。

最後に「学生イベントの運営に携わってみて不満に思ったこと」についてのインタビュー結果を図 2-4 に記載する。

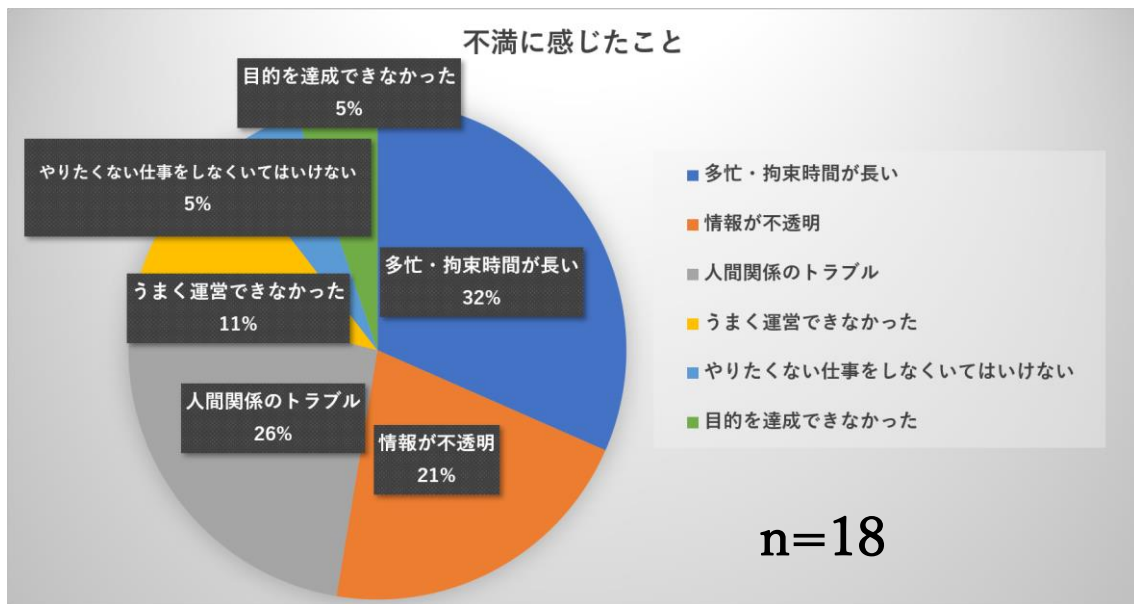


図 2-4 学生イベントの運営に携わってみて不満に思ったことに関する調査

回答者に記述してもらった結果から上記の 5 つの項目に分類した。特に「多忙・拘束時間が長い」というのが不満に感じてしまう要因として大きいことが分かる。また運営するうえで情報が不透明であったり、人間関係のトラブルが生じてしまったりしても不満を感じる要因になりうるということが分かった。

以上の点から満足度を高めるためには、上記で回答があったような満足を感じる要素を高めたうえで、不満を感じる要素をなくしていくようにしなくてはならない。

しかし不満を感じる要因として挙げた「多忙・拘束時間が長い」や「やりたくない仕事をしなくはいけない」などの項目は、スタッフの人数やタスクの量などからどうしても全くなすというのは難しい。従って、不満を感じることを減らすというアプローチではなく、「やりたいこと・目標を達成することができた」や「信頼しあえる仲間に出会えた」といった満足を感じる要素を最大限に高め、不満を感じる要素を上回れるようにすれば、相対的な満足度が向上するはずである。実際のところ、報告者の経験からしても満足を感じる要素があったとしても、不満を感じる要素の方が上回ってしまい、継続する意思をなくしてしまったり、運営コアメンバーになろうとして話を聞きに来る後輩などにどうしても不満を感じる要因についていろいろと話してしまいがちになっている。だからこそ「忙しいけど、その分達成感や満足感がとてもあってやりがいがある」と言えるようになれば、やりたいと思ってくれる学生が増え、学生イベントのコミュニティは成長するはずである。

第3章 組織の管理パラダイムと 学生イベントの組織体系

3.1 組織の管理パラダイム

F・ラルーの報告によれば、組織の形態を色で表現し、無色組織、マゼンダ組織、レッド組織、アンバー組織、オレンジ組織、グリーン組織、ティール組織と進化している。各組織形態には、管理パラダイムに特徴があり、組織としての目的もそれぞれの形態によって異なる。本研究ではそれらの中でも、アンバー組織、オレンジ組織、ティール組織に着目する。

3.1.1 アンバー組織 ●

アンバー組織は厳格なプロセスにより何よりも安定が重視されており、トップダウンによる指揮命令がなされる。組織の階層構造が明確で、何をするのかも、どうするのかも上に立つ者が決める。組織の事例としては、軍隊や学校、行政機関などが挙げられる。全ての権限がトップ層にあり、それ以外の構成員は意見をすることや自発的に行動することが許されず、決められたプロセスをこなさなくてはならない。

3.1.2 オレンジ組織 ●

オレンジ組織は目標を達成することを目的とし、何よりも効率を重視している。競争に勝つことを目標とし、利益を獲得し、成長することを目指す。組織の事例としては一般的な企業の大半はこれに値する。効率を重要視しているため、アンバー組織と比較して、どの階層においてもある程度の自由度や自発性は認められるが、何をするのか、どういった方向性で行くのかは、トップ層によって決められる。権限についてもある程度の権限がトップ層にあり、組織としての階層もある程度はつきりしている。また組織に属する構成員の感情は一切介入せず、結果を求めた実力主義がなされている。

3.1.3 ティール組織 ●

ティール組織は組織自体を一つの生命体と捉え、組織としての目的を何よりも重視している。組織としての階層構造は存在せず、メンバー同士の信頼関係で結びついている。階層がフラットであるため、権限もすべてのメンバーにあり、メンバー1人1人の存在目的や感情が重要視される。そのためほかの組織における管理パラダイムと比較して、メンバーの満足度が圧倒的に高く、個々の能力を最大限発揮できる進化型の組織といわ

れている。

3.2 学生イベントの組織体系

前節で述べた組織の管理パラダイムをもとに、報告者が参加した学生イベントの組織体系を分析する。

3.2.1 静大祭 in 浜松運営の組織体系

静大祭 in 浜松は浜松静大祭実行委員会によって運営がなされている。運営コアメンバーは例年大学2年生によって構成されており、1年生や継続して携わっている上級生などがお手伝いとして参加している。



図 3-1 浜松静大祭実行委員会の様子

図 3-2 に浜松静大祭実行委員会の組織図を記載する。

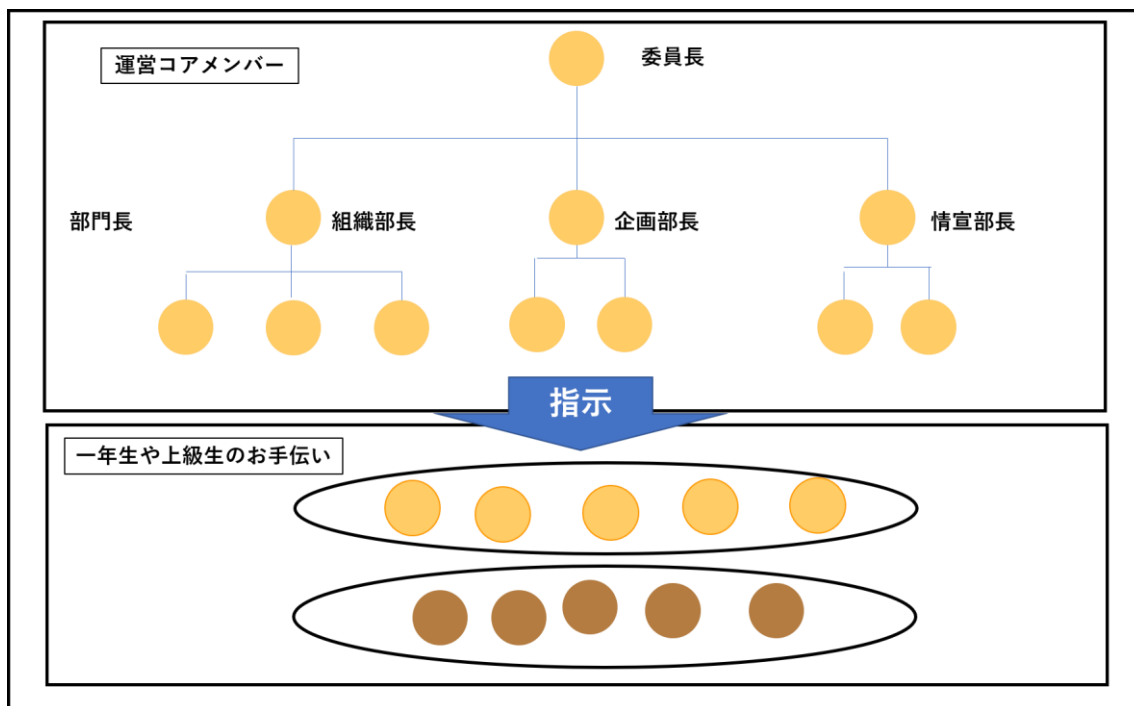


図 3-2 浜松静大祭実行委員会の組織図

上記の通り、浜松静大祭実行委員会の組織体系は階層構造をしており、トップに委員長がいて、その下に3つの部門があり、それぞれの部門には統括する部門長がいる。その下に各部門のメンバーがいる。また1年生や上級生のお手伝いがある。運営コアメンバーからの指示によって行動する。全責任は委員長にあり、学校などに許可申請をするときは必ず委員長の確認と名前が必要になる。

前節の組織の管理パラダイムに基づいて分類分けをすると、浜松静大祭実行委員会の運営コアメンバーはオレンジ組織に類することが分かる。浜松静大祭実行委員会は静大祭 in 浜松を開催することを何よりも目的としており、効率を重視した運営を行っている。役職が明確で、どの担当がどういった業務を行うのかがはっきりとしている。それ故、自身の担当に対する専門性が高く、ほかの担当についての情報は委員長や部門長以外は把握しきれていない。従って相互間での干渉があまりなく、担当ごとで決められた業務はほぼ必ずその担当者が行わなくてはならない。ただし、部門ごとに部門長がいるため、各部門の進捗管理は部門長が行っている。

また意思決定プロセスの観点で、浜松静大祭実行委員会は週1回、運営コアメンバー全員が参加する定例会があり、重大な決定や新しい試み、大きな問題の解決を要する場合は定例会にかけ、決を採らなくてはならない。さらには規定やルールも明確されており、新たな運営コアメンバーを決める際には、前運営コアメンバーと運営コアメンバー候補によって信任投票が行われる。反対にもし運営コアメンバーの中に、私情や問題発生によって業務が滞っているメンバーがいた場合においても、運営コアメンバーの多数

決によって除籍の決定がなされる。

運営コアメンバーでないお手伝いや当日スタッフとして所属する 1 年生や上級生の学生メンバーたちは、基本的に運営コアメンバーの指示を仰いで意思決定をするため、アンバー組織に類する。しかしお手伝いや当日スタッフの学生メンバーたちの中でも階層があり、自主性や積極性のあるメンバーは副担当や補佐として運営コアメンバーと業務にあたる。それらのメンバーについてはオレンジ組織に類する。

以上より、浜松静大祭実行委員会の運営組織はアンバー・オレンジ・を混合した組織体系となっている。

3.2.2 七夕パーティ・クリスマスパーティ運営の組織体系

七夕パーティ・クリスマスパーティは静岡大学情報法学部共通科目の授業であるコミュニケーションスキルズⅡの一環として、地域交流を目的として開催される学生イベントである。運営コアメンバーは基本的に受講生によって構成されるが、有志の学生も募集しており、例年受講生と有志学生が混合して運営がなされる。また必修科目でないため、受講生はシラバスやガイダンスを吟味したうえで判断する余地があるため、少し有志に近い属性を持っている。



図 3-3 七夕パーティ運営組織の様子

図 3-4 に七夕パーティ・クリスマスパーティ運営組織の組織図を記載する。

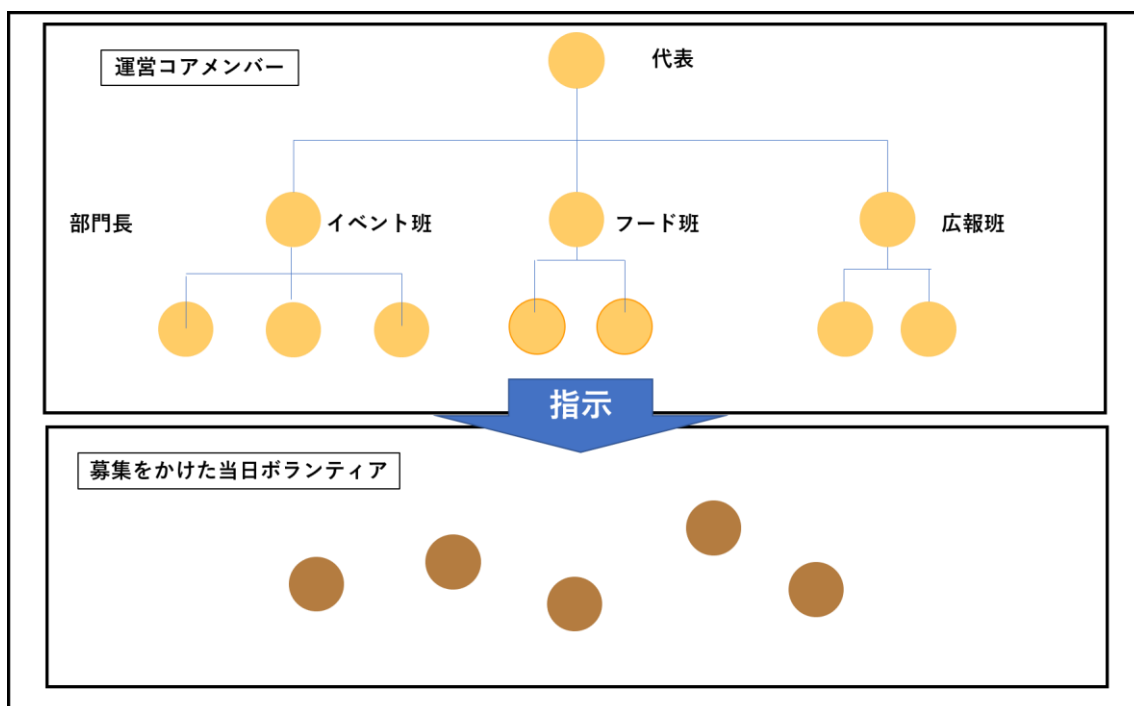


図 3-4 七夕パーティ・クリスマスパーティ運営組織の組織図

上記の通り、七夕パーティ・クリスマスパーティの運営組織は階層構造をしており、トップに代表がいて、その下に3つの班があり、それぞれの班には統括する班リーダーがいる。その下に班のメンバーがいる。また情報学部の学部メールを通して、当日スタッフの募集を行っており、運営コアメンバーからの指示によって行動する。この組織も各パーティーを開催することを何よりの目的としており、効率性を重視した組織体系と運営方式を実施している。F・ラルーの組織の管理パラダイムに基づいて分析すると、運営コアメンバーの組織体系はオレンジ組織に類する組織である。

前節の浜松静大祭実行委員会同様、役職が明確で、どの担当がどういった業務を行うのかがはっきりとしている。意思決定プロセスにおいても全運営コアメンバーによる週1回の定例会議にて審議し、決定がなされる。

浜松静大祭実行委員会と異なる点は当日スタッフについてで、副担当や補佐といったものはなく、当日のお手伝いのみとしており、運営コアメンバーの指示によって行動するため、アンバー組織としての機能をしている。

以上より、七夕パーティ・クリスマスパーティの運営組織はアンバー・オレンジ・を混合した組織体系となっている。

3.2.3 J-Festa 運営の組織体系

J-Festa は学部メールによる募集から集った有志の学生によって運営されている。静岡大学情報学部の新入生歓迎イベントとして、情報学部生の交流を目的としている。



図 3-5 J-Festa 運営組織の様子

図 3-5 に J-Festa 運営組織の組織図を記載する。

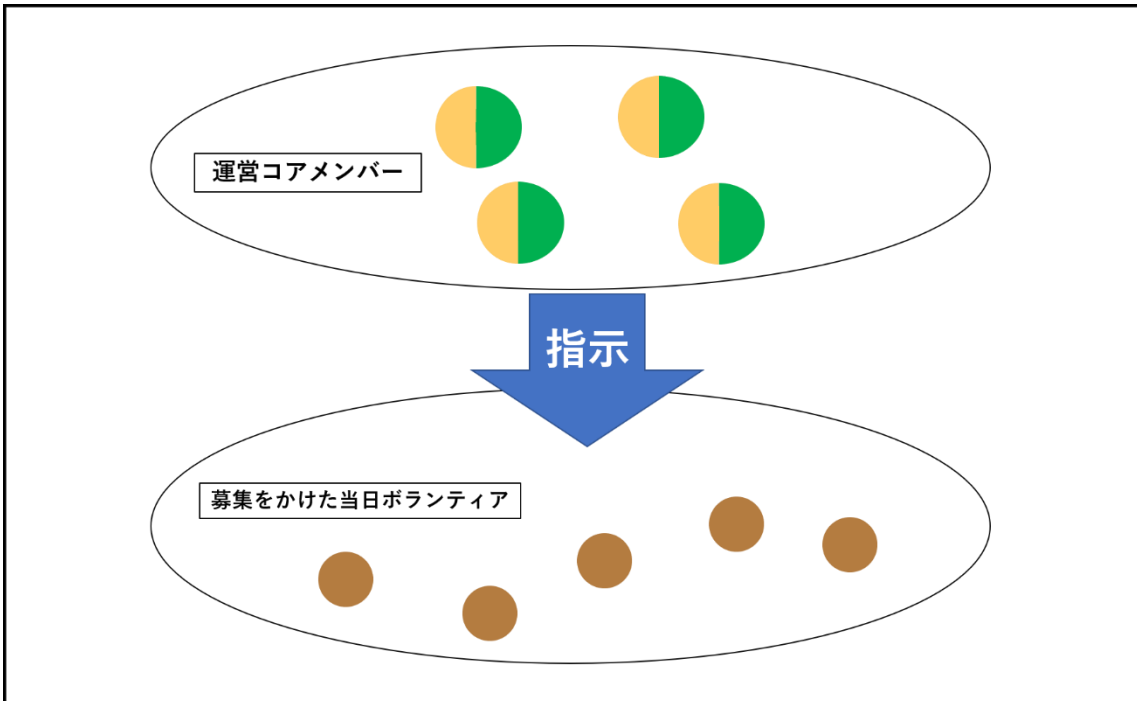


図 3-6 に J-Festa 運営組織の組織図

上記の 2 つの組織と異なり、運営コアメンバーの組織体系は階層構造にはなっていない

い。役職はなく、役割を分担している。役割としては代表、フード、会計、物品管理、対外交渉、ポスター、レクリエーションなどがある。権利がフラットに分配され、自分の担当についてはある程度自由に進めることができる。ただし、重大な意思決定プロセスにおいては、この組織も全運営コアメンバーによる定例会議があり、全運営コアメンバーで審議したうえで決定する。

運営コアメンバーは権利がフラットであり、役職ではなく、細かな役割分担によって業務を配分しているため、ティール組織的な要素が含まれているが、役割分担はやはり技能や効率性で決めており、誰がやりたいかよりも誰がやるべきかで考えているため、オレンジ組織の要素も含まれている。従ってティールとオレンジを混合させた組織構造をしている。

当日スタッフについては、前節の七夕パーティ・クリスマスパーティ同様、運営コアメンバーの指示によって行動するため、アンバー組織としての機能をしている。

以上より、J-Festa の運営組織はアンバー・オレンジ・ティールを混合した組織体系となっている。

3.3 現状の組織体系から発生する問題点

前節の組織体系を踏まえて、各イベント組織に発生する問題点について述べる。

3.3.1 静大祭 in 浜松運営組織に発生する問題点

静大祭 in 浜松を運営する浜松静大祭実行委員会の組織体系は効率性を重視したオレンジ組織の要素がとて強い。そこで効率性がとても高いが、感情が介入する余地がなく、メンバー個々で負担や不満を感じてしまうことが多い。役職ごとの業務が明確であるため、その担当にどういった私情や問題があろうとも業務の分担の見直しは起こらず、もしどうしてもできないというのであれば、自主的にその担当を下りるか、他の運営コアメンバーによる会議で審議され、除籍処分となる。業務に対する担当の明確化を重視していることにより、新たな試みや業務が発生した場合においても誰がやりたいのかではなく、どの担当の業務であるのかという観点から考え、配分をする。

また階層構造から責任が委員長や部門長にあり、進捗管理も彼らの業務であることから、ほかのメンバーに対して圧をかけることがある。故に、メンバー間や前運営コアメンバーとのトラブルも多い。

意思決定プロセスとして、定例会議による全運営コアメンバーのコンセンサスに基づいて意思決定をしている点についても問題点がある。担当ごとで業務を明確にしている分、ほかの担当についてはあまり把握しきれていない。それにもかかわらず会議で全運営コアメンバーのコンセンサスをとらなくてはいけないため、常に定例会議には多大な時間と疲労が強いられ、案が出てから決行されるまでのプロセスも長くなってしまう。

以上の点から、組織体系がメンバー個人の参加目的を達成できるよう担っておらず、全体的な満足度があまり高くない。

3.3.2 セタパーティ・クリスマスパーティの運営組織に発生する問題点

セタパーティ・クリスマスパーティの運営の組織体系は効率性を重視したオレンジ組織であるが、前節で述べた浜松静大祭実行委員会ほど担当の明確化を重視していない。そのため担当ごとに業務は分配されているものの、相互に干渉し、負担を補い合うという場合もある。ただし、助け合うというよりは補うという要素が強く、メンバーに対して不満に感じている場合が多い。また、やはり目的を達成するための効率重視であるため、メンバー個々の参加目的を達成するという意識はあまりなく、実現性の可否で判断するため、会議によって全運営コアメンバーのコンセンサスを得るプロセスを経る。

さらに浜松静大祭実行委員と明確に異なるのが、当日スタッフについてであり、完全にアンバー組織の構造をしているため、当日スタッフ個々の参加目的は考慮しない。それ故、雑用に近い形になってしまい、参加した目的達成も来場者からのフィードバックも得られない。結果、当日スタッフが次年度の運営コアメンバーになるというケースが少なく、スタッフは一向に増加しないという問題がある。

3.3.3 J-Festa の運営組織に発生する問題点

J-Festa の運営組織は情報学部のメールによる公募によって有志を募るという点から、少数の学生によって構成されている。また役職ではなく細分化された役割を分担しているという点から、階層がフラットで相互干渉も多いため、メンバー間の信頼関係が高い。しかし組織としての目的がイベントを開催することにあるため、お互い協力してタスクをこなそうという意識になっている。それ故、役割分担の割り振りが効率重視となり、オレンジ組織的な要素も強く、運営に参加した目的を個々が見失ってしまっている。

また当日スタッフについても、前節の七夕パーティ・クリスマスパーティの運営組織同様、完全なアンバー組織であるため、当日スタッフが次年度の運営コアメンバーになるというケースが少なく、スタッフは一向に増加しないという問題がある。

第4章 ティール組織論を用いた 組織運営法の導入

4.1 ティール組織論の運営法

F・ララー[1]の報告によれば、ティール組織には組織構造や運営法があるわけではなく、スタッフの満足度が高く、ほかのどの管理パラダイムに当てはまらない独自の組織体系および運営法を取り入れている組織を総称してティール組織として定義している。

まず、ティール組織にはスタッフ間で信頼しあうという絶対的な前提条件がある。

またティール組織と定義している組織には3つの共通した性質があると述べている。

4.1.1 ティール組織における3つの共通点

4.1.1.1 自主経営

自主経営とは全スタッフに決定権があり、責任も全スタッフに存在する機能を指す。階層構造がなくフラットで、役職ではなく細分化された役割を分配する。ミドルマネジメントも存在しない。意思決定も会議やツールを用いて決められたコンセンサスを得る必要はなく、スタッフ個々で意思決定をすることができる。

ただし、意思決定プロセスにおいて必ず助言プロセスを経るというルールがある。助言プロセスとは意思決定をする事象に対して、専門性が高いスタッフや影響を及ぼす役割を持っているスタッフに相談をする行為である。全てスタッフ個々の独断で決定するわけではなく、助言プロセスを経てほかのスタッフに相談し、それらを踏まえたうえで、最終的な決定を下す。これにより、他の組織形態より意思決定プロセスが短く済み、スタッフ個々の意思や目的が尊重される。ただし、もちろん責任も意思決定をしたスタッフにあるため、慎重な判断が必要になる。

4.1.1.2 全体性

全体性とはスタッフの専門性や突出した能力だけを見るのではなく、内面や背景を含めた全部を見る機能である。前節で述べたように、ティール組織には役職がなく、細分化された役割を分配している。従って誰でもどの役割にでも担当したり、関与することができるが、能力によって効率的に割り振るのではなく、意思や目的を尊重した割り振りを行う。

4.1.1.3 存在目的

存在目的とは、組織がただ利益や成果を得ることだけを目的とせず、この組織は社会的にどういった貢献ができているのか、どういった影響を与えられるのか、この組織が存在することによってスタッフはどう満たされるのかなどを追及する機能である。組織の存在目的はそのままスタッフの存在目的にもあるため、常に組織がどうあるべきかを考えることで、スタッフ個々が組織に存在する目的を見失わずに済む。

以上の3点がティール組織における共通点であるが、必ずしも3つ全てを満たしている必要はなく、どれか1つでも含んであればそれはティール組織であると定義される。

4.2 ティール組織論がもたらす効果

前節から分かる通り、ティール組織はスタッフの声に耳を傾けることを重視している。F・ラルー[2]の報告によれば、ティール組織に類する組織はスタッフ満足度が非常に高い。F・ラルーがティール組織の1例として取り上げている、オランダの在宅介護サービスを提供しているビュートゾルフは2006年に少数の従業員によって創設されたが、現在では7000人の従業員が働いている。これは従業員1人1人の満足度が高く、従業員が新たな従業員を呼び、その連鎖が繰り返した結果であると述べている。

従って報告者はティール組織の運営法をうまく学生イベントに適応することができれば、スタッフ個々の満足度が高まり、ビュートゾルフのように、人が人を呼ぶ連鎖を生み出し、継続性を高められるのではないかと考える。

4.3 TSEOP(ティール型学生イベント組織運営法プロトタイプ)

4.1で述べたティール組織の運営法を学生イベントに取り入れるべく、新たなティール型学生イベント組織運営法のプロトタイプ、TSEOP (Teal type Students Event Organization theory Prototype) を考案した。

4.3.1 TSEOP の目的

ここで提案するティール型学生イベント組織運営法のプロトタイプは、学生イベントの組織体系に、スタッフ満足度の高いティール組織の運営法を取り入れることで、運営スタッフの満足度を向上させ、組織としての継続性を高めることを目的とする。

4.3.2 TSEOP の前提

ここで提案する TSEOP は、報告者が新たな学生イベントの組織体系を提案するべく模索し、試験的にティール組織を導入しようとしたものであることが前提である。従って問題点や改善点が発生することが前提であり、最終的に提案する運営法ではない。

また 2.1 で紹介したような、報告者が参加したことがある学生イベントに適用させたプロトタイプであることを前提しており、すべての学生イベントに適応したプロトタイプではない。

4.3.3 組織の管理パラダイムにおける TSEOP の方向づけ

組織の管理パラダイムにおける TSEOP の位置づけについて述べる。

図 4-1 に組織の管理パラダイムにおける、上記で述べた各学生イベントと TSEOP の立ち位置を表した図を記載する。

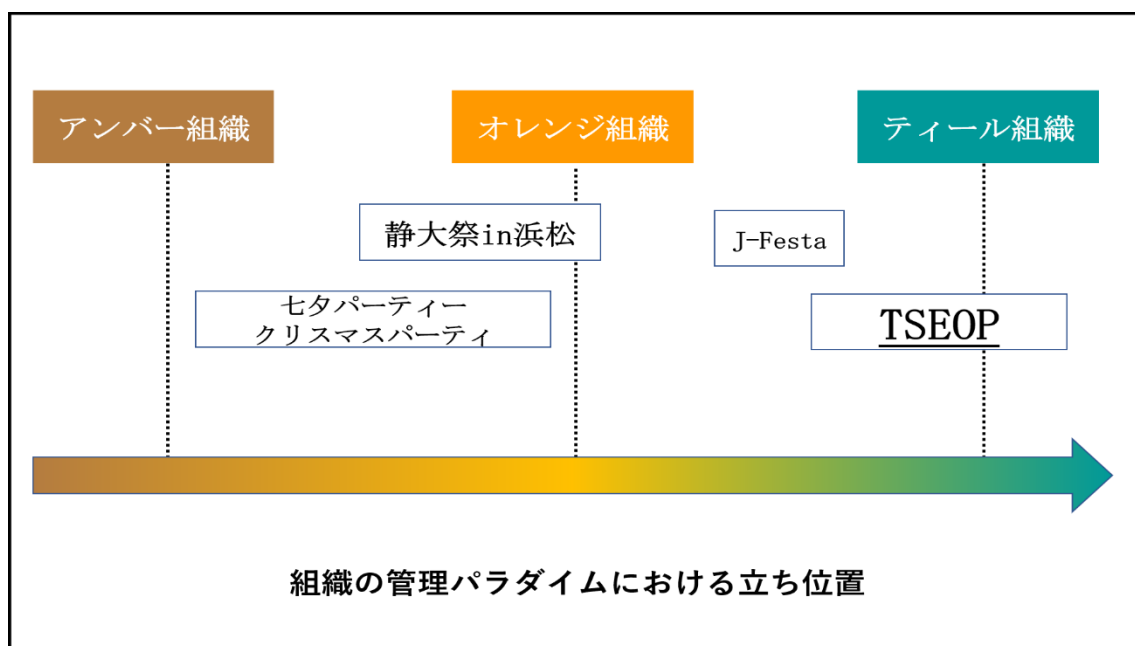


図 4-1 各学生イベントと TSEOP の立ち位置

TSEOP はティール組織論を取り入れるため、どの学生イベントよりもティール組織に近い組織体系になる。しかしティール組織は、メンバー間の信頼関係があることを前提としているため、運営コアメンバー以外のお手伝いや当日スタッフに対してもいきなりティール組織の運営方法を当てはめるのは難しい。従って完全にティール組織とせず、その 1 歩手前といった位置づけとして考える。

4.3.4 TSEOP の構成

TSEOP は学生イベントにティール組織の運営法を取り入れ、学生イベント用にアレンジしたプロトタイプであり、3つの要素で構成される。1つ目はティール組織の運営法であり、特に4.1.1で述べたティール組織における3つの共通項目である、「自主経営」、「全体性」、「存在目的」である。2つ目は4.3.5で述べる、独自の組織体系である。そして3つ目が4.3.6で述べる、TSEOPを導入するうえで意識すべき点である。

4.3.5 TSEOP の組織形態と運営法

次に TSEOP の組織体系について述べる。

図 4-2 が TSEOP の組織体系を図に表したものである。

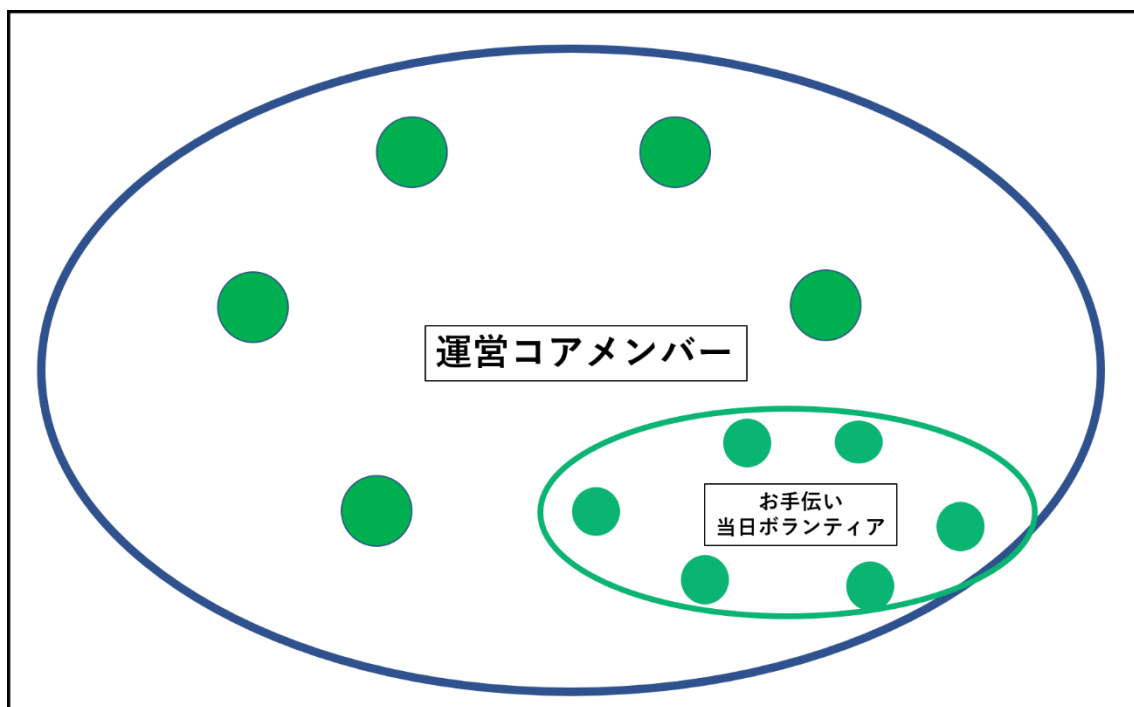


図 4-2 ティール型学生イベント組織運営法の TSEOP における組織図

TSEOP はティール組織の3つの共通点の中でも、「自主経営」と「全体性」に重点をおく。

ティール組織の一つ目の要素である自主経営を取り入れるために、階層構造をなくし、フラットにする必要がある。浜松静大祭実行委員会や七夕パーティ・クリスマスパーティの運営組織のような部門制は存在せず、洗い出したタスクから役割として細分化し、メンバー個々の意思や感情を考慮したうえで分配を行う。

お手伝いや当日スタッフは、全員で1つのチームにし、1チームで運営コアメンバーの1人分として扱う。2.3にて「多忙・拘束時間が長い」というのが不満に感じて

しまう要因として大きいということが分かった。お手伝いや当日スタッフとして参加している学生は、運営コアメンバーと比較して、熱意ややる気といったモチベーションという点において差がある。それ故具体的な役割が与えられず、運営スタッフから与えられた雑用をこなすといったアンバー組織的な扱いになってしまう。しかし何かしらの自発的に考えてこなす役割がないと、参加した目的達成も来場者からのフィードバックも得られず、継続して続けたいという気持ちになれない。そこで1チームで運営コアメンバーの1人分とすることで、自発的に考える役割を分配したうえで、タスクの軽減ができるのではないかと考える。

また、ティール組織の二つ目の要素である全体性を満たすために、役割を複数持ったり、途中で交代したりすることを認める。それは運営コアメンバーに限らず、お手伝いや当日スタッフもその範疇にあたり、自主性や積極性を尊重し、場合によっては1人の運営コアメンバーとすることもある。これは階層構造がないからこそ成しえることで、組織内のタスクの移動やお互いの干渉性が高まる。

4.3.4 導入するうえで意識すべき点

ティール組織は明確なルールやプロセスではなく信頼関係で結びついているため、ティール組織化への意識がとても大切になる。そこでティール組織を導入するうえで意識する必要がある事項について述べる。

・導入実施者の意識

F・ラルーの報告によれば、ティール組織を組織内に取り入れるためには、それを実行しようとしている者がティール組織の世界観をイメージし、スタッフ1人1人の声に耳を傾けることを常に意識する必要がある。いくら階層構造をなくし、助言プロセスに基づく意思決定プロセスを取り入れたところで、ティール組織化の意識がなくなってしまうと、プロジェクトが進むにつれ現実性や効率性を重視した運営になってしまう。従って導入実施者がティール組織化の意識を持ち続ける必要がある。

・メンバーに自主経営を意識させる

F・ラルーの報告によれば、組織の1部だけがティール組織化の意識を持っていても意味がない。ティール組織は精神的な要素がとても強い。従ってスタッフ全員にティール組織のイメージを共有し、自発性を持たせる工夫をしなければいけない。特にお手伝いや当日スタッフとして参加しているメンバーはどうしても運営コアメンバーから支持をうけるという意識がある。導入実施者はなるべくスタッフと一対一で話す時間を作り、話の中でメンバーの参加目的を引き出さなくてはならない。

・助言プロセスの徹底

ティール組織は全スタッフに決定権があるため、場合によっては1人で暴走してしまいかねない。従って助言プロセスの徹底を行い、それを知っているスタッフが必ずほかにもいるという状態でなければならない。

4.3 先行研究との比較

学生イベントの運営法について、竹野[3]、飯尾[4]、金丸[5]による研究報告がある。

竹野[3]はプロジェクトマネジメントの知識を体系化したPMBOKをもとに、イベント本来の目的・目標を達成するためのガイドラインを提案した。

飯尾[4]は学生イベント運営組織内での情報共有不足を解決するために、学生イベントを円滑に行うことのできるような情報共有環境の構築を解決策として提案した。

金丸[5]は学生イベントらしい自由な運営を維持したまま、発生する問題点を抑えるために、学生イベントの運営に適応させたリーン・キャンバスの提案を行った。

いずれの研究もガイドラインやSNS、リーン・キャンバスを用いて、うまく運営できるようにすることを目的としており、組織としての機能性や効率性を重視したものとなっている。しかし、報告者が提案するTSEOPは運営スタッフ個々の満足度を向上させることを重視しており、機能性や効率性については重視していない。

従って学生イベントに対するアプローチが異なるものであり、それによって学生イベント組織にもたらせる効果も異なったものになることを前提としている。

第5章 ティール型学生イベント組織運営 法プロトタイプの導入と評価

この章では前節で提案したティール組織型学生イベント組織運営法のプロトタイプについて、実際に報告者が参加活動している学生イベント組織に導入することで、その効果を検証、評価する。

5.1 導入実験の対象について

提案する TSEOP の実験対象として、報告者が所属する学生イベント組織に協力してもらった。この学生イベント組織は 2.1 で紹介した「七夕パーティ・クリスマスパーティ」のほかに複数の学生イベントを運営しており、報告者を含めた 4 人の運営コアメンバーによって運営されている。この学生イベント組織もまた運営スタッフの継続性が低いという問題を抱えている。TSEOP を考案した時、2 つのイベント開催を控えており、その準備から当日開催までの過程において、TSEOP の協力をしてもらった。

5.2 TSEOP 導入実験

5.2.1 導入事例① 起業体験コンペティション

5.2.1.1 起業体験コンペティションについて

起業体験コンペティションは静大 COC+連携協議会によって企画・運営をしている起業体験イベントである。11 月 9 日、11 月 10 日の 2 日間にわたって開催される静大祭 in 浜松・テクノフェスタと同日開催される本イベントは、学生が株式会社として設立し、店として出店することで収益を上げる一連の経済活動を体験させることを目的としている。サークル活動の一環として参加し、出店する一団体として参加するため、イベント自体の運営をしているわけではないが、発生した利益はスタッフに分配せず、すべてを活動費に充てることを前提にしており、有志の学生によって 1 つのプロジェクトについて企画・準備・運営を行う一連の過程は学生井弁に類似するものであるため、TSEOP 導入の対象とした。

なお本イベントにおいてはリアル脱出ゲームサービスの提供を行う。



図 5-1 起業体験コンペティションのリアル脱出ゲームのポスター

5.2.1.2 役割の細分化と分担

起業体験コンペティションの運営は運営コアメンバー4人と募集したボランティアスタッフ7人によって行われた。

TSEOPを導入するうえでまず、組織構造がフラットであることを意識させ、役割の細分化と自主性を尊重した役割分担を行った。また従来当日付近になってから募集していたボランティアスタッフは準備段階から募集し、一つのチームとして参加してもらった。

表 5-1 に起業体験コンペティションにおける初期の役割分担表を記載する。

表 5-1 起業体験コンペティションにおける役割分担表

運営メンバー	役割
運営コアメンバーA	対外交渉、コンペティションのプレゼンテーション、財政、場所の確保など
運営コアメンバーB	ポスター制作、Twitter宣伝用素材製作、Twitter運用
運営コアメンバーC	プレゼンテーション資料作成、謎解き構成の監修
運営コアメンバーD	ボランティアチームのファシリテート、スケジュール管理
ボランティアスタッフA～G	謎製作、小道具製作

従来であれば、運営、企画、広報のように部門制担当を作り、どのタスクがどの部門にあたるかを振り分けるが、今回は業務を洗い出し、それぞれの役割として振り分

けた。ボランティアチームには運営スタッフを1人ファシリテーターとして謎製作や小道具製作を行ってもらうことにした。

5.2.1.3 結果

TSEOPを導入した結果、うまくティール組織化できた部分とできなかった部分があった。

まず表5-2に各運営スタッフの最終的な役割と組織タイプを記載する。

表5-2 起業体験コンペティションにおける最終役割分担表

運営メンバー	役割	タイプ
運営コアメンバーA	対外交渉、コンペティションのプレゼンテーション、財政、場所の確保など	ティールタイプ
運営コアメンバーB	ポスター制作、Twitter宣伝用素材制作、Twitter運用、スタッフ用ネームタグ作成など	ティールタイプ
運営コアメンバーC	プレゼンテーション資料の作成、note記事作成 謎解き構成の監修	ティールタイプ
運営コアメンバーD	ボランティアチームのファシリテート、スケジュール管理、当日マニュアル	ティールタイプ
ボランティアスタッフA	小道具考案・製作	ティールタイプ
ボランティアスタッフB	科学的ギミック考案・製作	ティールタイプ
ボランティアスタッフC~G	物品製作・リハーサル・当日のお手伝い	アンバータイプ

運営コアメンバーは全員がティールタイプとして動くことができ、自発的に考え、助言プロセスを経て自ら決定を下し作業を進めていた。またほかのメンバーの状況を見て業務を交換したり、必要だと思った業務を役割として持ち、自発的にこなしていた。

またボランティアスタッフの2人が最初は運営コアメンバーの支持を受けて動いていたが、途中から自発的に考え、助言プロセスを経て自ら決定を下し、作業をこなしていた。

しかし、ボランティアスタッフの残りの5人に対しては自主性を持たせることができず、運営コアメンバーやティールタイプのボランティアスタッフ2人から指示を受けて行動していた。

5.2.1.4 成果

起業体験コンペティションにて TSEOP によっていくつかの成果が見られた。

- ・自己実現の達成

自主経営を取り入れることで、ティールタイプとして行動できたスタッフは個々の自己実現を達成することができ、従来のような惰性でこなす作業ではなくなっていた。

- ・組織全体の雰囲気がいい。

ティール組織としてあるためには、メンバー間の信頼関係が重要であるため、そのことを意識するように運営コアメンバーとボランティアスタッフたちに言っていた。それ故準備から当日まで組織全体の雰囲気がよく、お互い協力しあうという意識が自然とできていた。またボランティアスタッフを準備の段階から募集しているというのもあり、当日開催まで顔を合わせて作業する回数が多かった。それもあって自然と信頼関係が築けていた。

- ・ティールタイプのボランティア 2 人が能力を発揮できていた。

ボランティア 2 人に自主性を持たせることができ、それにより 2 人が得意とすることをうまく引き出すことができ、結果的に組織に多大な貢献をしてくれた。特にこの 2 人は以前にクリスマスパーティで当日スタッフとして参加してもらっていたが、その時は雑用に近い形になってしまっていたので、今回 2 人の個性に気付くことができ、目に見える形で成果として表れていた。

- ・反省会やお客さんからのアンケートをボランティアスタッフにフィードバックできる。

起業体験コンペティションが終わった後、ボランティアスタッフを含めた運営スタッフ全員で反省会を行った。ボランティアスタッフは準備の段階から参加しており、本プロジェクトに関わった部分が多く、反省会で様々な意見をフィードバックとして返すことができた。これは従来当日スタッフではできなかったことである。また来場者アンケートの回答内容も多くボランティアスタッフに関することが多く、運営に携わったという事実を目に見える形で返すことができた。

TSEOP を導入したことによって上記のような成果が得られた。また導入事例②であるクリスマスパーティに継続して参加するかどうかをボランティアスタッフに聞いたところ 7 名中 5 名が継続して参加してくれることになった。これも目に見える成果の 1 つであり、スタッフの継続性という問題が少し改善された。

5.2.2 導入事例② 第20回クリスマスパーティー

5.2.2.1 第20回クリスマスパーティー

第20回クリスマスパーティーは2.1でも紹介した通り、地域の子供やお年寄りとは静大生との交流を目的としたイベントで、今年で20回目を迎える本イベントは12月7日に開催された。導入事例①の起業体験コンペティションから1か月後に開催され、準備期間も1か月間で行った。



図 5-2 第20回クリスマスパーティーのポスター

5.2.2.2 役割の細分化と分担

クリスマスパーティーの運営は運営コアメンバー4人と前回の起業体験コンペティションから引き続き5人が参加し、さらに新しいスタッフとして2人が加わった。コンペティション同様、業務を細分化し、役割分担を行った。

表 5-3 に初期の役割分担表を記載する。

表 5-3 クリスマスパーティにおける初期の役割分担表

運営メンバー	役割
運営コアメンバーA	対外交渉、財政、サークル団体統制、フード調達
運営コアメンバーB	ポスター制作、Twitter宣伝用素材製作、Twitter運用
運営コアメンバーC	図書館展示監修
運営コアメンバーD	ボランティアチームのファシリテート、スケジュール管理
ボランティアスタッフA~G	ミステリー企画の製作

そして新規ボランティアスタッフの2人に対してTSEOPの運営法を説明し、運営の過程を観察した。

5.2.2.3 結果

TSEOPを導入した結果、やはりうまくティール組織化できた部分とできなかった部分があった。

まず表5-4に各運営スタッフの最終的な役割と組織タイプを記載する。

表 5-4 クリスマスパーティにおける最終役割分担表

運営メンバー	役割	タイプ
運営コアメンバーA	対外交渉、財政、フード調達、マニュアル制作	ティール
運営コアメンバーB	ポスター制作、Twitter宣伝用素材製作、Twitter運用	ティール
運営コアメンバーC	図書館展示監修、脱出ゲーム製作	ティール
運営コアメンバーD	スケジュール管理、当日マニュアル、サークル団体統制、マニュアル制作	ティール
ボランティアスタッフA	ミステリー企画製作・ステージ企画運営	ティール アンバー
ボランティアスタッフB	ミステリー企画製作・ステージ企画運営	ティール アンバー
ボランティアスタッフC	物品製作・脱出ゲーム製作	ティール アンバー
ボランティアスタッフD	小道具・展示物製作	ティール
ボランティアスタッフE	小道具・展示物製作	アンバー
ボランティアスタッフF	小道具・展示物製作	アンバー
ボランティアスタッフG	小道具・展示物製作	アンバー

起業体験コンペティション同様、運営コアメンバーは全員がティールタイプとして動くことができ、自発的に考え、助言プロセスを経て自ら決定を下し作業を進めていた。またほかのメンバーの状況を見て業務を交換したり、必要だと思った業務を役割として持ち、自発的にこなしていた。

ボランティアスタッフについては起業体験コンペティションにてティールタイプになっていたスタッフが引き続き、クリスマスパーティーでも自主的に動き、ティールタイプの動きをしていた。

またクリスマスパーティーでは起業体験コンペティションと比較して2つ異なる点があった。

1つ目はティールとアンバーの2つのタイプを混合しているタイプである。このタイプの動きとしては、最初の部分はアンバータイプとして指示を仰ぐが、ある程度指示を与えるとそこから自主的に新たな工夫を凝らしたり、改変した方がよりよくなると思ったことについて意見を求め、その意見を聞いて自ら判断し作業を進めていた。

2つ目は途中から自然とチームができていたことである。人手が必要な作業が並行し、ティールタイプのスタッフが困っている際にアンバータイプのスタッフが手伝うことによってそれぞれチームのような構成になっていた。しかしこれはあらかじめチーム分けをしていたわけではなく、スタッフ同士で状況を見ながら自然と出来上がっていた。

図 5-3 にクリスマスパーティーにおける最終的な組織図を記載する。

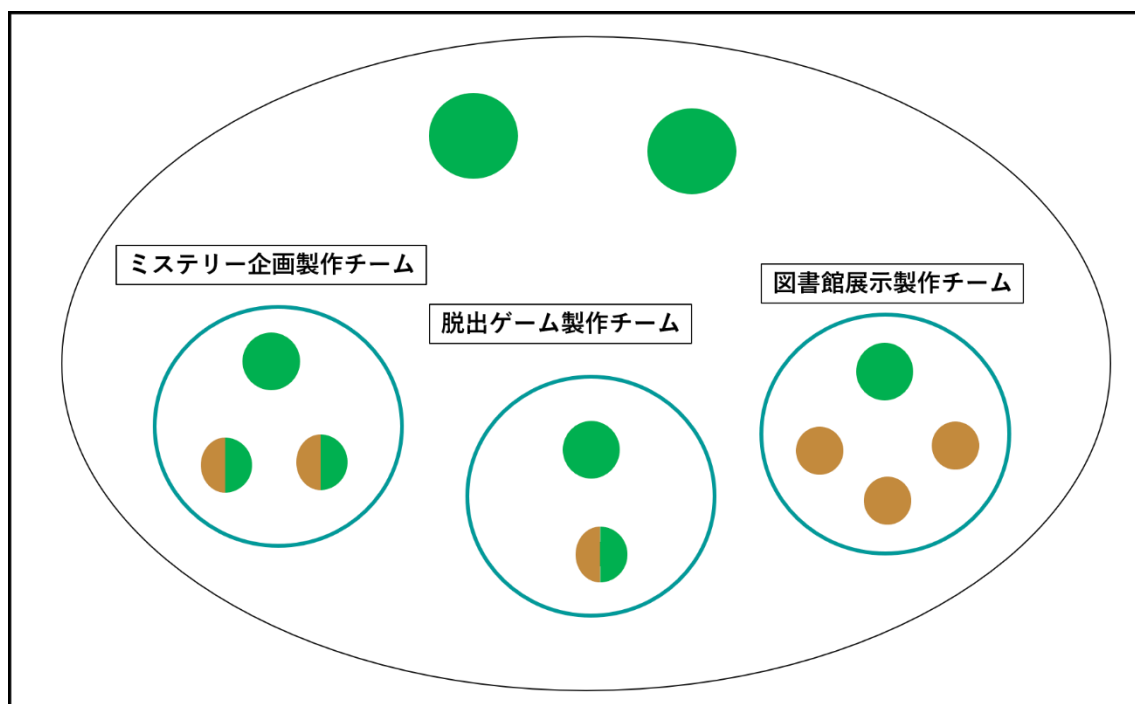


図 5-3 クリスマスパーティーにおける最終的な組織図

上記のようにミステリー企画製作チーム、脱出ゲーム製作チーム、図書館展示製作チームの3つのチームに分かれた。起業体験コンペティションの時は1つのコンテンツをスタッフ全員で準備していたが、クリスマスパーティにおいては複数の大きなコンテンツがあり、それゆえのチーム発生であると考えられる。

5.2.2.4 成果

クリスマスパーティにおける TSEOP の導入実験でも、いくつかの成果が見られた。

- ・ ボランティアスタッフとの深い関係

例年のクリスマスパーティは当日付近になってボランティアスタッフを誘っていた。しかし今回は準備の段階から関わってもらったことによって、ボランティアスタッフと深くかかわることができた。それによって全体的な生産性が高まり、例年より充実したクリスマスパーティを開催することができた。

- ・ チームごとによる自主経営

クリスマスパーティでは3つのチームが自然発生した。そして各チームにティールタイプのスタッフが存在しており、チームごとで自主的に準備を進めていた。これによりとても生産性があがり、チームとして自己実現も満たしていた。

- ・ 全体性の機能

クリスマスパーティは準備期間が1ヶ月と短い中、多くのコンテンツを準備品テクはいけなかった。そのため、状況を見て、スタッフ同士の役割の交換がたくさん起こった。準備が滞っている役割があれば、そのスタッフが抱えている役割をいくつか他のスタッフが自主的に請け負ったり、アンバータイプのスタッフが2つのチームを行き来したりと、スケジュールと進捗状況を見ながら流動的な役割やチームの移動が発生していた。これにより協力関係ができ、メンバー間の信頼関係がより深まっていた。

5.2.2.5 スタッフの継続性について

TSEOP の導入実験が終わり、クリスマスパーティに参加してくれたボランティアスタッフに対して継続性に関する調査をした。

質問内容は「もし次こういったイベントがあったときに運営スタッフとして参加したいですか?」として、是非参加したい、頼まれたら参加したい、どちらとも、あまり参加したくない、絶対参加したくないの5段階評価で回答してもらった。なお、前

提条件として、「バイトが忙しくなる」や「卒業してしまう」というような自身の状況的制約がないものとし、あくまで感情的な部分について聞いてみた。

図 5-4 が調査に対する回答である。

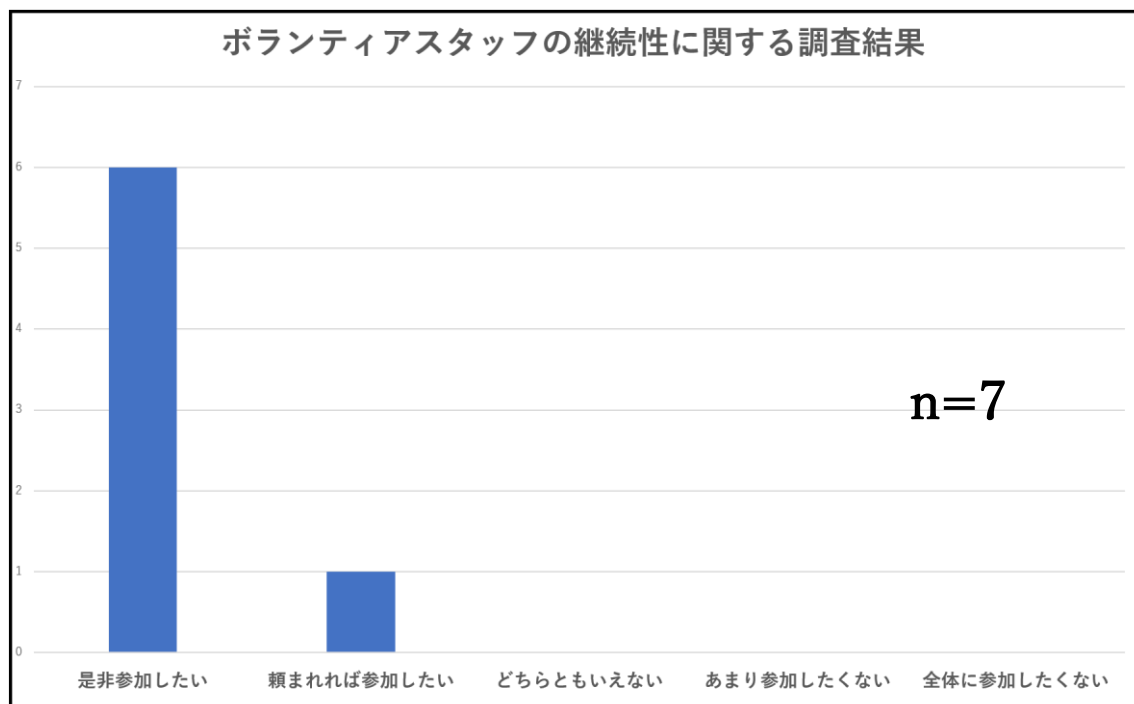


図 5-4 クリスマスパーティボランティアスタッフの継続性に関する調査結果

上記の通り、7人中6人のスタッフがぜひ参加したいと回答し、頼まれれば参加したいと回答したスタッフが1人であった。この結果はTSEOP導入におけるボランティアスタッフの満足度が高かったことを表す1つの指標になるのではないかと考える。

5.3 運営スタッフへのインタビュー

起業体験コンペティションとクリスマスパーティの2つの導入実験に参加した運営コアメンバーとボランティアスタッフに対して、TSEOPの運営法についてインタビューを行った。その結果以下のような感想があった。よかったと感じた点に関する意見と改善した方がいい点に関する意見に分けて記載する。

良かったと感じた点

- ・やりたいことを自由にできるのがよかった。
- ・ルールの縛りがきつくないところがよかった。
- ・自分が作ったものに対するお客さんの反応が見れてよかった。
- ・スタッフみんなが満足そうで、雰囲気も楽しくてよかった。
- ・会議に参加しなくても、深く関われるのがよかった。

改善した方がいいと思った点

- ・ イベント全体を見ていて、役割を何も持っていないフリーのスタッフが必要
- ・ やり始めてしまうとどこまで追求してしまっ、だれかストップをかけてくれる存在が欲しかった
- ・ アンバーやオレンジタイプとして指示を受けて行動するのが好きな人もいる。
- ・ 最初の段階である程度チーム分けはしておいた方がいいのではないか。
- ・ 運営コアメンバーとボランティアスタッフ関係なく全員に何か1つは具体的な役割を持たせるべき。何か1つでも役割を与えられていればそれば組織の一員として認識されている証になり、やる気になる。

5.4 考察

上記のインタビューから TSEOP の効果と改善点についてそれぞれ知ることができた。

よかったと感じた点についての回答からティール組織がもたらす効果が目に見える形で表れており、ティール組織論の運営方法を学生イベントに取り入れるアプローチは様々な効果が期待できることが分かった。特に「自主経営」の良さが出ていて、自主的に取り組んだことがお客さんから FB となって帰ってくることで、それらがスタッフのモチベーションにつながるということが分かった。また役職ではなく、役割の分担としたことで、組織内の流動性と干渉性が高まり、「全体性」が発揮するスタッフ同士の信頼度向上を期待することができるとわかった。

しかし改善した方がいいと思った点について様々な意見があり、特に「全体を見ている人が必要である」という意見は複数の回答があった。やはりコンテンツが増えるとそれだけチームが必要になるため、どれにも偏らず、方向性が連れてしまっていたらストップをかけてくれる存在が必要であると思われる。

また学生イベントに参加するスタッフの特徴として、アンバーやオレンジタイプとして参加したいというスタッフも多くいることが分かった。2.3 のアンケートにもある通り、「なんとなくイベント運営に興味があったから参加した」というスタッフが多い。従って必ずしもティールタイプであることを強要する必要はなく、アンバーやオレンジタイプのスタッフも混在するような組織体系にするべきである。

これらの考察をもとに TSEOP を改善し、新たな学生イベント組織の運営法を提案する。

第6章 A-O-T 適合型組織運用法の 提案と類似例

6.1 A-O-T 適合型組織の組織体系とその運用法の提案

前章で述べた TSEOP の問題点と運営スタッフからの意見をもとに、学生イベントの新たな訴域運営法として、A-O-T 適合型組織運営法を提案する。

6.1.1 A-O-T 適合型組織の目的

スタッフ満足度の高いティール組織の運営法を取り入れた TSEOP の実証実験とその結果をもとに、さらに改良を加えることによって、より学生イベントの運営に沿った、満足度が高く、継続性の高い学生イベント組織を形成することを目的とする。

6.1.2 組織の管理パラダイムにおける A-O-T 適合型組織の位置づけ

組織の管理パラダイムにおける A-O-T 適合型組織の位置づけについて述べる・

図 6-1 に組織の管理パラダイムにおける、上記で述べた各学生イベントと TSEOP、そして A-O-T 適合型組織の立ち位置を表した図を記載する。

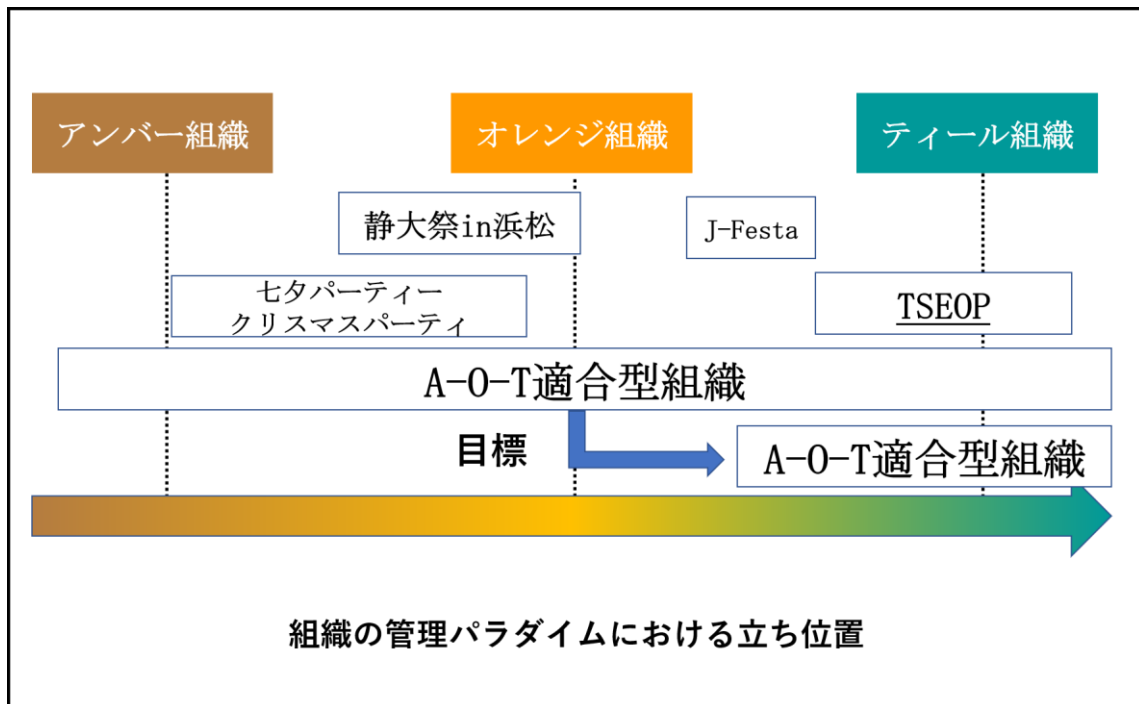


図 6-1 A-O-T 適合型組織の組織の管理パラダイムにおける立ち位置

A-O-T 適合型組織はアンバー、オレンジ、ティールすべてを適合しているため、3つの範囲全てが含まれるが、基本ベースはティールであり、全スタッフがティール組織的な意識になることを目標としている。従って最終的にはティール組織の立ち位置になることを目指す。

6.1.2 A-O-T 適合型組織の組織形態と運営法

次に A-O-T 適合型組織の組織形態について述べる。

図 6-2 が A-O-T 適合型組織の組織体系を図に表したものである。

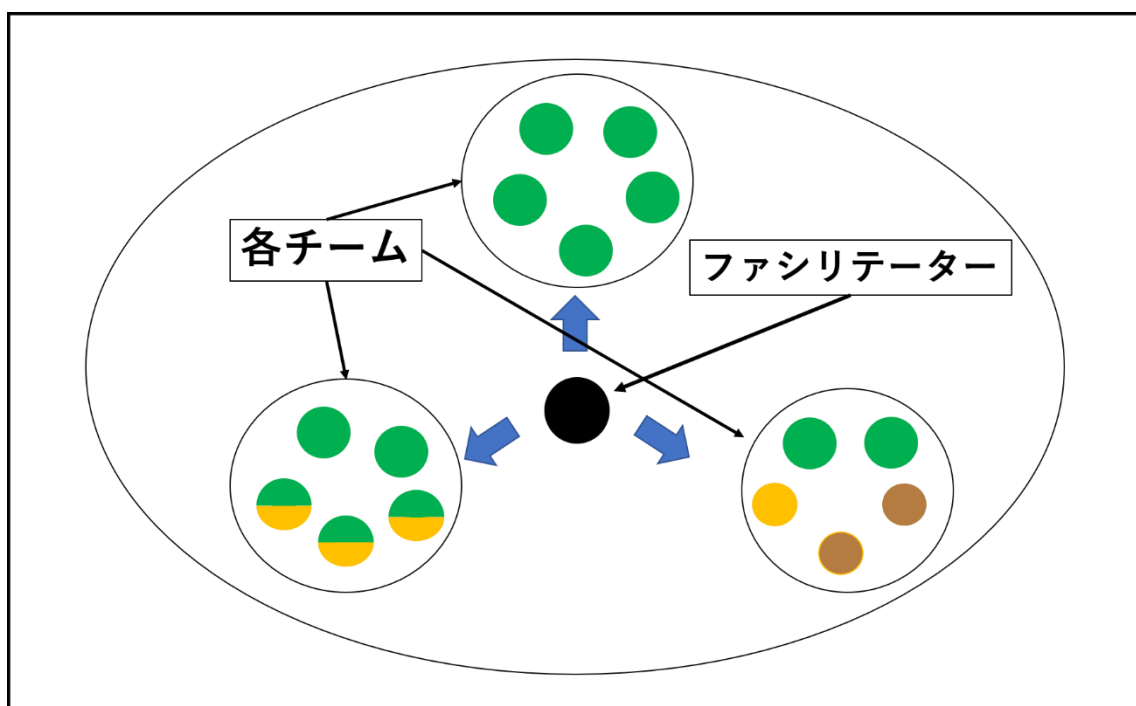


図 6-2 A-O-T 適合型組織の組織体系

TSEOP と比較し異なる点を述べる。

・ファシリテーター

イベント運営の特徴として、チームをいくら細分化しても、必ず同じイベントに関わらなくてはならないため、全体を把握している役割は必ず必要であり、なおかつどのチームにも偏りが無いように、影響されない存在でなくてはならないという意見があった。上記の図で、ファシリテーターを黒としているのも、どこのチームにも染まらないという意味を込めて黒にしている。ファシリテーターの役割としては、アンバー組織やオレンジ組織におけるトップのような存在ではなく、具体的な何も持たず、各チームと密にコンタクトを取り、現状を常に把握し、時には各チームに情報を流すことで、情報を透明化させることである。各チームで他の情報が欲しいと思う場合に

は、ファシリテーターに聞けば分かるという状態であることが望ましく、もし少し1人で暴走してしまいそうになっているメンバーがいる場合は、助言プロセスを行うべき対象を伝えることも行う。

また前章で「やり始めてしまうとどこまで追求してしまっ、だれかストップをかけてくれる存在が欲しかったという意見があった。ファシリテーターは全体の状況が見えているからこそ、進捗具合も把握してはいけない。常にスケジュールを把握し、作りこみ過ぎている人には声をかけ、逆にスタッフのやりたい企画や業務がイベントに間に合いそうにない場合にもストップをかける存在でなくてはいけない。

・アンバー、オレンジ、ティールタイプのメンバーが混在することを肯定している

前章にて「必ずしもみんなやりたいことがあって参加するわけではなく、何回かイベントを経験しないと自分にできることややりたいことを見つけられない人もいる。」という意見があった。2.3の結果から分かる通り、なんとなくの関心でとりあえず参加してみたというメンバーも多い。そういったメンバーに対して、無理に自主経営を強いてしまうと結局具体的な役割やタスクを持たず、浮いた状態となってしまう。従って、どういうタイプのメンバーであるのか、今の気持ちとしてどういった関わり方をしたいのかを聞き、その気持ちを尊重した接し方をする必要がある。もし今の段階ではアンバーやオレンジタイプのメンバーとして参加したいのであれば、タスクを振るということをファシリテーターや他の運営スタッフで行う必要がある。

・最終的に目指すべきはメンバー全員がティールタイプとなること

A-0-T 適合型組織はアンバーとオレンジタイプのメンバーを含んでいるが、いずれはティールタイプのメンバーになることを意識させ、組織としての目標にする必要がある。前章の結果から分かる通り、自発的に成し遂げたものは学生イベントにおける成果としてとても大きい。いつまでもアンバーやオレンジタイプとして参加し続けていると参加目的を見失ってしまう。学生イベントは任期が1年未満のものが多いため、メンバーの入れ替わりも多い。それ故、3つのタイプが混合することを許容している。しかしそれはA-0-T 適合型組織の完成形ではない。アンバーやオレンジタイプでいる以上、メンバー同士の信頼関係は成長せず、場合によってはオレンジ組織へと後退してしまう可能性も否めない。組織全体の目標としてティール組織を意識し、進化し続けることを考えなくてはいけない。

6.2 A-O-T 適合型組織の類似例

6.1 では TSEOP に対する被験者のフィードバックをもとに、新たに A-O-T 適合型組織の提案をした。そういった中で、以前に報告者が参加した TEDxHamamatsu の運営方法が A-O-T 適合型組織に類似していることに気付いた。

6.2.1 TEDxHamamatsu について

TEDxHamamatsu は「広める価値のあるアイデアを共有する」という TED（テッド）の精神を受け継ぎ、アメリカの TED 本部から正式にライセンスを受け、2014 年 10 月に発足した浜松の非営利組織である。主な活動としては TED トークといわれる、アイデアを広めたい思想家や活動家による 18 以内のプレゼンテーションイベントの運営を行っている。



図 6-3 TEDxHamamatsu 2019 の様子
(TEDxHamamatsu ホームページより抜粋[6])

6.2.2 TEDxHamamatsu の組織体系

TEDxHamamatsu は非営利団体であるため、スタッフ全員がボランティアによって構成されている。年齢の制限はなく、幅広い年代のスタッフによって構成されている。

図 6-4 に TEDxHamamatsu が説明用に用いている組織体系図を記載する。

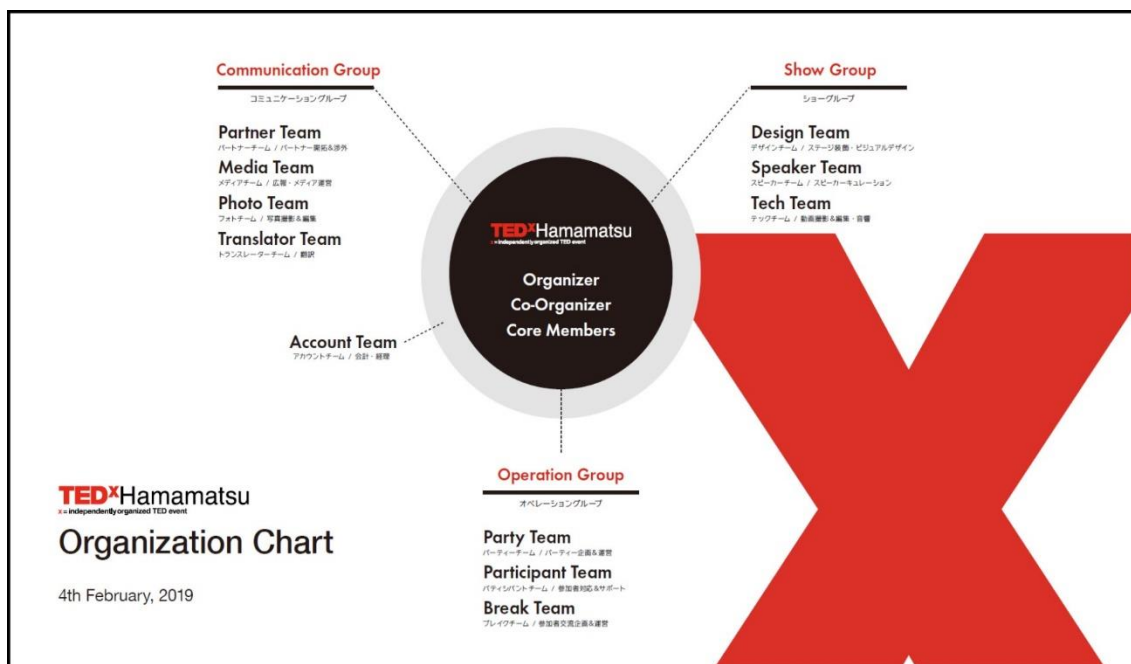


図 6-4 TEDxHamamatsu 組織図 (公式)

図 6-4 にも示してある通り、TEDxHamamatsu はオーガナイザーを中心に、コミュニケーショングループ、ショーグループ、オペレーショングループの 3 つのグループで構成されており、それぞれコミュニケーショングループにはパートナーチーム、メディアチーム、フォトチーム、トランスレーターチームの 4 チーム、ショーグループにはデザインチーム、スピーカーチーム、テックチームの 3 チーム、オペレーションチームにはパーティーチーム、パティシパントチーム、ブレイクチームの 3 チームが内包されている。各チームにはファシリテーターが存在し、チームの循環、監督を行っている。

TEDxHamamatsu は「オープンかつフラット」をモットーに掲げている。情報のほとんどがスタッフに公開されており、組織的な階層構造はなく、新・旧関係なくスタッフを 1 人の仲間として対等に認識している。

図 6-5 を用いて報告者が作成した TEDxHamamatsu の組織体系図を記載する。

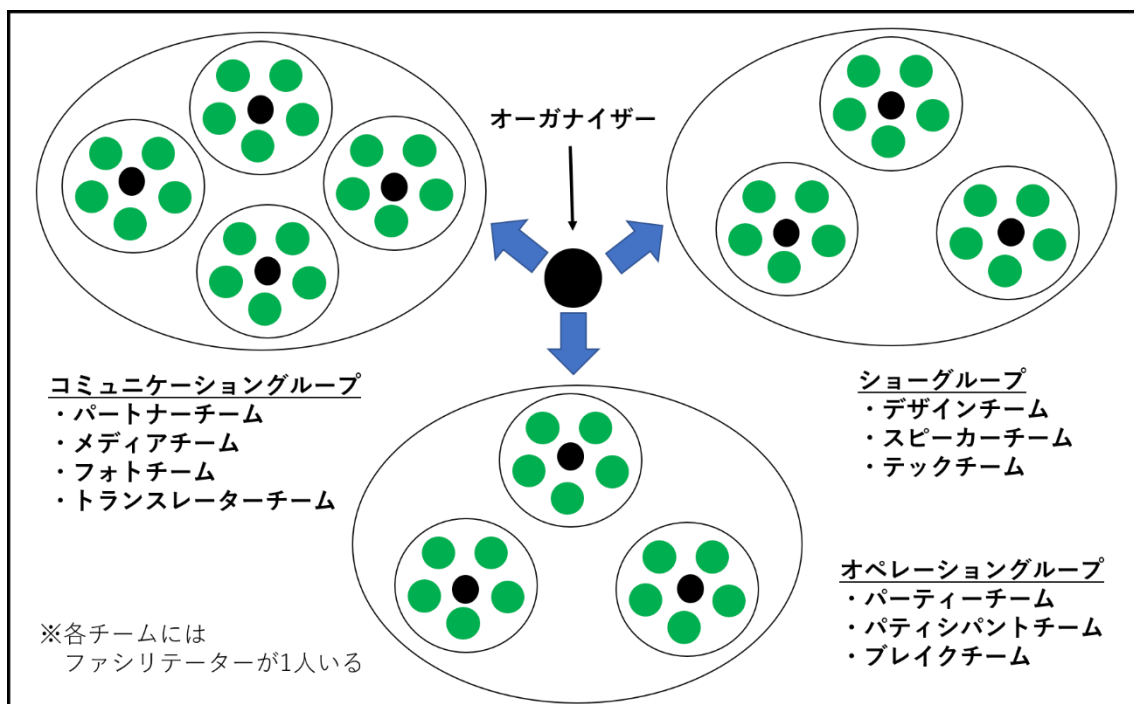


図 6-5 TEDxHamamatsu の組織体系図 (報告者作成)

TEDxHamamatsu の運営はティール組織にとっても近い運営を行っている。権利は分配され、自主性を尊重している。オーガナイザー並びに各チームのファシリテーター役のスタッフが強い決定権を持っているわけではなく、それらのスタッフがチーム内のスタッフにタスクを振ることもない。次の節で報告者の参加した経験をもとにその運営の詳細の 1 部を記載する。

6.2.3 TEDxHamamatsu に参加して分かったこと

報告者は 2018 年に TEDxHamamatsu の運営にスタッフとして参加した。その経験をもとに TEDxHamamatsu の運営の詳細を 1 部記載する。

・スタッフの満足度が高い

TEDxHamamatsu は 4 月から 5 月にかけて、ボランティア説明会を開催する。ボランティア説明会では既存のスタッフが新しいボランティアスタッフに対して、体験談や感想を交えて運営の説明を行う。そこでほとんどのスタッフが口をそろえるように「忙しいけど、やりがいや達成感がとてもある。ぜひお勧めしたい。」ということ言っていた。そしてそれを語る口調は不満さよりもお勧めしたいという気持ちの方が断然強い。TEDxHamamatsu は社会人のスタッフがとても多く、普段は普通に仕事をしている。仕事以外の時間を利用して TEDxHamamatsu の運営を行っているため、イベント間近に本業の仕事が忙しくなり、時間を切り詰めて準備をするときもあるという。きっ

と学生よりも時間がなく、負担も大きいはずであるのに、スタッフの満足度はとても高い。説明会ということもあり、より勧めるように言っているというのもあると思うが、事実スタッフの継続性は高く、何年も継続して運営に参加している社会人スタッフが多い。現在も 50 人以上のスタッフが運営スタッフとして参加している。

・新規ボランティアにも関わらず、対等に認識する。

TEDxHamamatsu は隔週金曜日に定例ミーティングを行う。前半が全体でのミーティングで、後半がチームごとのミーティングとなる。報告者はパティシパントチームとして参加しており、チームミーティングもパティシパントチームのミーティングに参加していた。チームメンバーの年齢幅は広く、高校生から中年層まで様々なスタッフがいた。ミーティングでは企画のアイデア出しや役割分担を行うのだが、過去の企画を丁寧に説明し、年齢や新・旧関係なく誰に対しても対等に意見を聞き、その意見を尊重して議論や採用を行う。また役割分担の際も、どういった業務であるのかを 1 つ 1 つ丁寧に説明し、技量を見てこなせると判断したものを振るのではなく、「どれかやってみたいものはある？」といった聞き方で、1 人 1 人の自主性を尊重した決め方を行っていた。これにより 1 人のスタッフとして対等に認識されている感覚があり、とてもモチベーションになった。

・全体ミーティングは基本的に報告と確認の場

前述したように隔週金曜日で定例ミーティングを行っているが、前半の全体ミーティングはあくまで共通事項の確認とチームミーティングの簡単な報告だけをしており、全員での議論や採決といったことはほとんど行われぬ。これは各チームで自主経営と助言プロセスが行われているからこそできている。基本的な決定は各チームで行い、ほかのチームに関与するような事項は助言プロセスを経てコンタクトを取っている。これにより学生イベントで問題になっているような、生産性のないミーティングにならず、時間と労力が割かれてしまうこともない。

6.2.4 TEDxHamamatsu オーガナイザーへのインタビュー

報告者は TEDxHamamatsu のオーガナイザーに運営について、どういった考え方や工夫を用いているのかなどのインタビュー調査を行った。

以下にインタビューの内容をまとめたものを記載する。

・ Interesting を設計する

イベント運営の楽しいは Fun ではなく、Interest の方が近い。自分はいったい何がやりたいのか、何に興味があって参加しているのかをスタッフ 1 人 1 人に問い、自己

実現を達成することをスタッフに意識させなくてはいけない。自己実現が達成されな
いまま参加していてもいずれ疲弊してしまう。

・自分たちだけでなくお客さんが何を求めているのか

自分たちのやりたいイベントをやっているだけでは、ただの押し付けイベントにな
ってしまう。イベントの対象者に対して、自分たちは何が提供できて、どうなって帰
ってもらいたいのかを考えなくてはいけない。自分たちがなぜそれをやりたいのかとお
客さんがなぜ参加したいと思うのかのすり合わせをしなくてはいけない。

・立場はどうでもいい

オーガナイザーやファシリテーターというのはあくまでポジションであって、ただ
の役割。ほかのメンバーと何も変わらず、偉くもなんともない。

・オーガナイザーやファシリテーターの役割

意見の吸い上げをするのが役割。組織内には専門性や能力の高い人がいて、その人
たちに任せたり、全部自分がやった方が早い。でも敢えていろんな人の意見を聞いて
より多くの意見を吸い上げることをしている。だからこそフラットな関係で誰とでも
接している。それはスタッフの自己実現を達成させると同時に、皆が視野を広げ、新
しい視点に気付けるから。逆にあきらめさせることも役割。自主性の高い人間ほど、1
度やり始めたら、間に合わなさそうだからやめたいということが言いづらくなってし
まう。そういう時に「あきらめてもいいんだよ」ということを言ってあげられるのも
ファシリテーターだからこそできること。決められた期間に対して進捗を確認し、間
に合わそうなら、そのスタッフと相談してストップをかけることをしなくてははいけ
ない。そういう役割は必ず必要。

・ファシリテーターの入れ替え

ファシリテーターはあくまで役割。だからこそ定期的にファシリテーター役の入れ
替えをしている。こうすることでファシリテーターが上の立場という意識をなくし、
役割の1つでしかないことを認識させるといった工夫をしている。

・オーガナイザーとして「オープンかつフラット」を意識し続ける。

組織の VALUE としてオープンかつフラットを掲げている以上、オーガナイザーとし
て意識し続ける必要がある。そしてスタッフたちに言い続けることで、組織全体とし
て意識させ続けていく。

・自主性のない人は辞めていく

自主性を尊重し、誘発している分、指示待ちをしてしまうスタッフは雰囲気合わなくなってやめてしまう人が多い。そういう人たちはそもそも TEDxHamamatsu の組織に合わないとして、対象としてない。

6.2.5 インタビューに対する考察

インタビューを行って、やはり TEDxHamamatsu は組織の運営法としてティール組織の考え方が含まれており、ティール組織を保つための工夫がなされていることが分かった。役職や階級は存在せず、詳細化された役割を分担することによって業務を賄っており、オーガナイザーやファシリテーターすらもただの役割として認識している。これによりフラットな組織構造を実現し、チームや役割の移動を可能にして、流動性や干渉性を高くすることで、ティール組織における「全体性」を満たしている。また1人1人の自己実現を意識し、フラットな組織構造の中で自発性を誘発することで「自主経営」を実現している。さらには組織がどういった存在であるのかを運営側の視点だけではなく、お客さん側の視点にも立って組織を見つめ直すことで、組織としての「存在目的」を定義し続けている。そのほかにも様々な工夫をすることによってスタッフの満足度が高い運営が施されている。

ただ、報告者の提案する A-O-T 適合型組織と決定的に異なる点が、TEDxHamamatsu の組織はアンバーやオレンジタイプのような指示を受けることによって行動するといったスタッフを対象としていない。それは本職が忙しい中、それでも参加している社会人のスタッフが多く参加しているというのもあり、もともとの参加しているスタッフのマインドセットとして、自発的に行動できるスタッフが多い。それ故、組織全体の意識も自発性を尊重している分、アンバーやオレンジタイプのスタッフは参加しづらくなってやめてしまい、それを組織の方針として容認している。これも一種のあきらめという決断である。

対して学生イベントは、アンバータイプやオレンジタイプの学生も混在する。2.3 からも分かる通り、参加した動機で1番割合を占めるのが、「なんとなくイベント運営に興味があったから」である。さらに5.3の運営スタッフからのフィードバックからも分かる通り、望んでアンバーやオレンジタイプに徹したいと思う学生もいる。従って学生イベントにおいてはアンバーやオレンジタイプの学生スタッフの気持ちも汲み取って運営をしなくてはならないという点が TEDxHamamatsu の組織と異なる点であり、その点は学生イベント用にアレンジする必要がある。しかし TEDxHamamatsu のオーガナイザーも答えている通り、スタッフ個々の自己実現を達成できないと何か疲弊が上回ってしまう。だからこそ A-O-T 適合型組織においてはアンバーやオレンジタイプの学生スタッフが混在することを許容するも目標としてはスタッフ全員がティールタイプとなることを目指した運営をしていかななくてはならない。

また TEDxHamamatsu のインタビューを受けて、A-O-T 適合型組織運営法について1つの発展性を見出した。TEDxHamamatsu は 11 チームで構成されているにもかかわらず、フラットな組織構造を保ったまま、情報共有ができています。それは各チームに1人ファシリテーターがついていることで、チーム間の情報伝達を行い、その情報を組織内に落とし込んでいる。また情報共有ツールはオープンな SNS やクラウドサービスを使用することによって、誰でもアクセスできるようになっている。従ってファシリテーターとして情報共有の役割を持つスタッフを配置しているが、助言プロセスや情報共有ツールを用いた情報伝達が徹底されれば、いずれはファシリテーターの存在も必要なくなるかもしれない。

そしてこれは A-O-T 適合型組織運営法についても言えることである。各チームにファシリテーターを配置し、ファシリテーター間でチーム間の情報伝達を行えば、組織が拡大してもフラットな階層構造を保つことができる。そして情報共有のプラットフォームを作り、組織内のスタッフ全員がすべての情報にアクセスできるようになれば、ファシリテーターが必要ない組織運営ができるはずである。

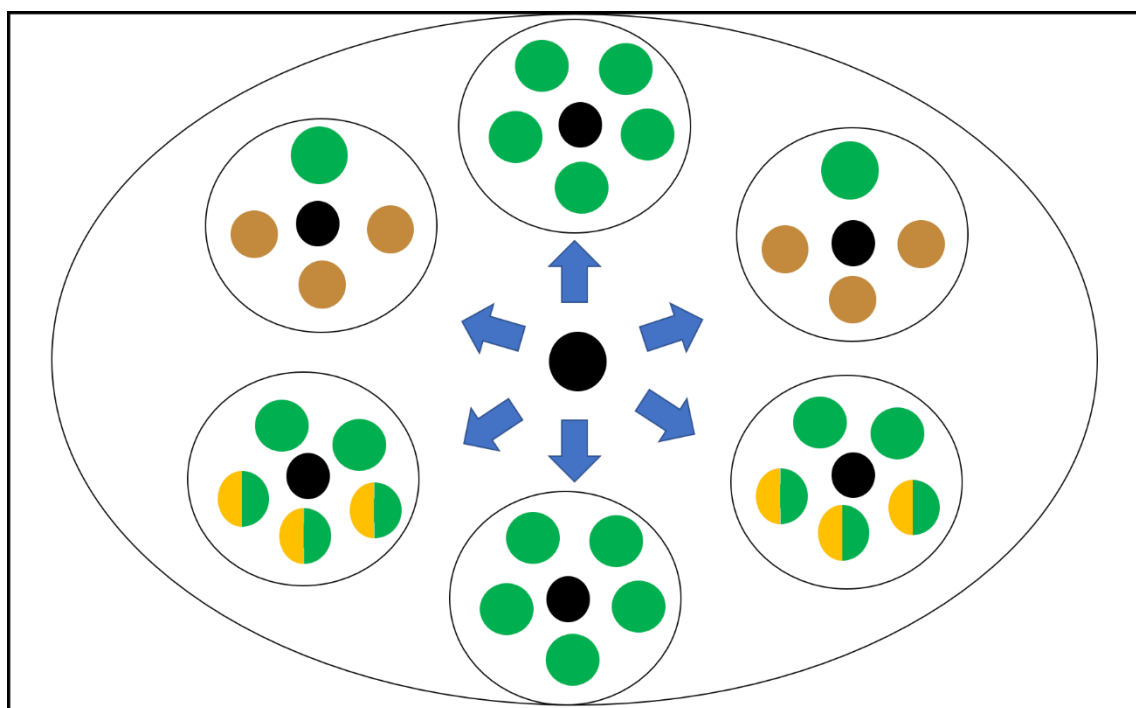


図 6-6 A-O-T 適合型組織発展型組織図 1

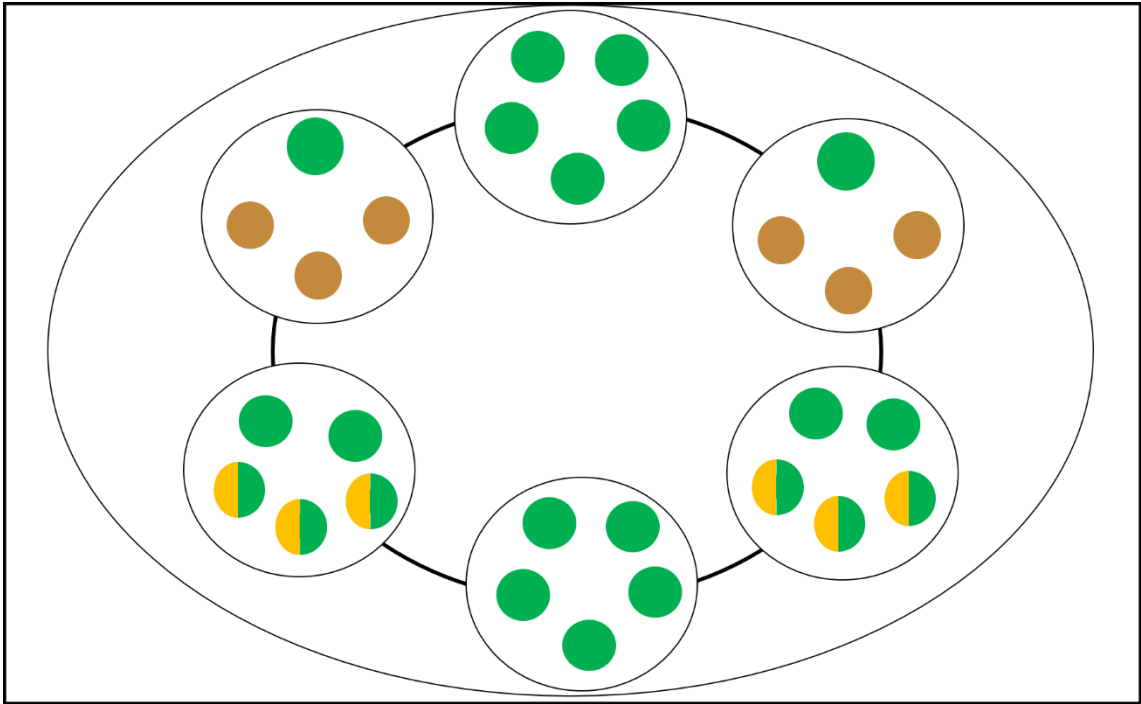


図 6-7 A-O-T 適合型組織発展型組織図 2

第7章 結論

7.1 結論

本研究では、学生イベントにおけるスタッフの満足度向上を図るため、組織化の管理パラダイムにおいてスタッフの満足度が高いとされるティール組織の運営法を取り入れた TSEOP（ティール型学生イベント組織運営法のプロトタイプ）を試作し、2つの学生イベントの運営に導入することでその効果を観測した。その結果、スタッフ満足度と継続性の向上が見られた。特にティール組織の共通項目である「自主経営」により、運営スタッフ個々の自己実現が達成され、「全体性」によって運営スタッフ相互間で役割を交換しながら、協力的に準備することができ、組織全体の雰囲気がよくなったことによって、従来のイベントよりも運営スタッフ個々の満足度と運営スタッフ間の信頼関係が向上した。

しかし TSEOP についてスタッフから意見を貰い、「全体を把握し、情報を発信する役割が必要である」や「アンバーやオレンジタイプに徹することが好きな人もいる」などの改善した方がいい点が見つかった。そこで TSEOP に改善点を取り入れた新たな運営法として A-O-T 適合型組織運営法を提案した。TSEOP と比較して、役職を持たないファシリテーターの存在と、アンバーとオレンジタイプのスタッフがいることを許容するという点が異なる。

7.2 今後の課題

本研究では、2つの学生において TSEOP の導入実験は行ったが、最終的に提案した A-O-T 適合型組織運営法については導入実験を行えていない。そこで今後は A-O-T 適合型組織運営法を学生イベントの運営に導入し、その経過を観測する必要がある。

また調査対象である学生イベントが、報告者が参加しているもしくは参加したことがある学生イベントであるため、もっと幅広く様々なイベントにおける運営方法について調査し、分析することで、もっと汎用性の高い運営法を模索する必要があると考えられる。

謝辞

本研究を進めるにあたり、静岡大学情報学部行動情報学科湯浦克彦教授からは、指導教員として終始多くの懇切丁寧なご指導とご助言を賜りました。湯浦教授には、研究ならびに論文執筆にあたり、ご相談やご助言等、手厚く丁寧なご指導をいただきました。この場をお借りして、深く感謝申し上げます。

また、研究内容についての副査としてご助言を頂きました静岡大学情報学部情報社会学科遠藤正之准教授に感謝の意を表します。

組織の運営方法についてのインタビューにご協力いただきました、TEDxHamamatsuのオーガナイザーである河口様、峯様に深くお礼申し上げます。

そしてアンケートの回答や導入実験においてご協力くださいました、浜松静大祭実行委員会、PMBOKclub、3年先端情報学実習履修者の皆様に深く感謝の意を表します。

最後になりましたが、本研究に対して評価し、ともに苦しみ切磋琢磨した湯浦研究室4年生の皆様に心よりお礼申し上げます。

参考文献

- [1] フレデリック・ラルー (2018)
“ティール組織”、英治出版
- [2] フレデリック・ラルー (2018)
“[イラスト解説] ティール組織”、記述評論社
- [3] 竹野純平 (2010)
“マーケティングの観点による大学イベント企画方法の提案”
2010 年度静岡大学情報学部卒業論文
- [4] 飯尾和茂 (2018)
“学生イベントのための情報共有環境の構築と評価”
2012 年度静岡大学情報学部卒業論文
- [5] 金丸幸稔 (2018)
“学生イベントの自由度を維持したマネジメント方式”
2018 年度静岡大学情報学部卒業論文
- [6] TEDxHamamatsu ホームページ公開写真
<https://tedxhamamatsu.com/> Photo by TEDxHamamatsu / CC BY-NC-ND
- [7] 株式会社プレスタイム
“ティール組織における助言プロセスを理解する 第1回、第2回、第3回”
https://www.youtube.com/watch?v=3D_Ul54Oav8
<https://www.youtube.com/watch?v=zSRGqV-MrGs>
<https://www.youtube.com/watch?v=eCjoFPIkGYk>
- [8] 株式会社プレスタイム
“ティール組織における全体性とメンタリング 第1回、第2回”
<https://www.youtube.com/watch?v=7Skt1JnMoZM>
<https://www.youtube.com/watch?v=R2w5nAwNc5o>

付録

[付録 1] 学生イベントの運営経験に関するアンケート

[付録 2] TEDxHamamatsu についてのインタビュー

付録1 学生イベントの運営経験についてのアンケート

Q1. あなたは過去にどのような学生イベントの運営に関わりましたか？
イベント名とイベント内容を簡単に教えてください。

Q2. それは主にどういった人を対象にしたイベントですか？

- 大学の同じ学部内
- 大学全体
- 地域の方
- 浜松市全体
- その他

Q3. イベントの規模（参加者やスタッフすべて合わせて）はどれくらいですか？

- 30人未満
- 30人以上 50人未満
- 50人以上 100人未満
- 100人以上 1000人未満
- 1000人以上

Q4. あなたはこのイベント運営に参加した理由を教えてください。

Q5. あなたがそのイベント運営で満足したこと、やってよかったことは何ですか？

Q6. 逆に不満に思ったことは何ですか？

TEDxHamamatsu インタビュー

1. TEDxHamamatsu 発足当初からの歴史

- いつから始まったのか
- 最初は何人からスタートしたのか
- どうやってスタッフを集めたのか
- お客さんは最初何人くらいだったのか
- 最初のお客さんはどうやって集まったのか
- チームはいくつあって、どんなチームに分かれていたのか
- 会議の仕方や決定の仕方はどうだったのか

2. TEDxHamamatsu の運営方法や運営において工夫していること

- 運営方法に関する TED のテンプレートをもとに運営しているのか
- 意思決定プロセスはどのようにしているのか
- 責任はだれがとっているのか
- 隔週の定例会議以外にも会議は行っているのか
- オーガナイザーの役回りや動き
- オーガナイザーとして意識していること
- 各チームのリーダーに意識させていること
- 進捗管理は誰が行っているのか
- 広報戦略として何を行っているのか
- 予算の分配の仕方はどのように行っているのか
- 当日のオーガナイザーの動き

3. 今の組織運営における問題点や課題点

4. この運営方法を実際のビジネスで行うことはできるのか

5. TEDxHamamatsu のこれからの展望