

社会実験企業から 社会課題解決企業へ

失敗を許容し挑戦を奨励する文化

「働き方と組織のイノベーション」の項ですでに述べたように、丸井グループは、社員一人ひとりの主体性を高める企業文化を15年以上かけて醸成してきました。まず、プロジェクトへの参画などは上意下達ではなく、自らの意志による「手挙げ方式」にしました。その結果、自主的に手を挙げた社員の割合は2023年3月までで85%に達し、組織の壁を越えたチームがインパクトと利益を両立させるプロジェクトに取り組んでいます。

2023年に打ち出した「企業文化2.0」では、これをさらに推し進め、一人ひとりの創造力を全開にするために「失敗を許容し挑戦を奨励」することをうたい、「社会実験企業」への移行を表明しました。これは「DXの推進」の項で述べたアジャイル型の組織文化、つまりデジタルによる「仮説検証」や「アジャイル開発」とセットになっている宣言と言えます。

前述したように、デジタルの特性は限られた資源で最大効率を得るレバレッジ効果、短時間で仮説検証をくり返すことのできるスピード感であり、「失敗を許容し挑戦を奨励する文化」を育むうえで、まさにレバレッジとなります。

fail fast, fail forward

手挙げによって打席に立ち、失敗を恐れずバットを振る。丸井グループは、これを「行動KPI」とし、チャレンジに向けた「打席数」や「試行回数」を設けました。たくさん実験し、早いうちに失敗することで成功のためのノウハウを蓄積する fail fast, fail forward(早く失敗する、未来に向かって失敗する)の精神——これによってイノベーションを創出し続けることが可能になると考えるからです。

こうして丸井グループは「社会実験企業」へ変貌し、さらには「社会課題解決企業」へと脱皮しようとしています。

企業文化2.0の概念

