

自走型組織への変革物語

～「あり方」を正せば人も組織も自ら動き出す～

株式会社ミライズ創研 代表取締役 森田 満昭

■ はじめに：なぜ難しいのか

自走型組織づくりを支援していて、いつも不思議に思うことがあります。それは、全員が合意していることが実現しないことです。

経営者の方に、「自発的な社員が多い『自走型組織』についてどう思いますか？」と訊ねると、1人残らず「素晴らしい、早くわが社もそんなふうになってほしい」と言われます。さらに社員のみなさんに、「自分たちで考えて動ける『自走型組織』についてどう思いますか？」と訊ねると、全員が「絶対にそのほうがいい！ ウチもそんな組織になってほしい」と言います。

経営トップから一般社員まで、全員が望んでいるのに、なぜそれが実現しないのでしょうか？ 全員が合意しているなら、明日からでも変えればいいのに？ と思います。

社員が自ら考え、動く『自走型組織』づくりの難しさはどこにあるのでしょうか？ 組織変革を支援する専門家の立場から、2つの事例（実録CASE 1/実録CASE 2）を通じてその背景を紐解いてみようと思います。

CONTENTS

■ はじめに：なぜ難しいのか
組織変革は「百社百様」
「Do」よりもまず「Be」から

実録CASE 1 副院長1人の取り組みから病院全体が自走を始めるまでの変革ストーリー

貢献意識が高いゆえに
自己治癒力を高める
治療は「信頼」から始まる
「あり方」を整える
「関係の糸」を縫うプロセス
「自己開示」と「傾聴」を重ねる
経営課題は他人事
副院長たちが動き出す
院内クラスターが発生
新たなストーリーの始まり

実録CASE 2 開発部から全社的な連携が進み自走を始めたメーカーの変革ストーリー

アクションを急がない
営業部からの依頼
まずは（ボンクラな）上司から
ビジョン探求で思考を改善
部門間の連携という難題
「なりきりワーク」で相互理解
参加希望の声が相次ぐ
壁は心の中にある

■ おわりに：阻害要因を取り除く
良い心を解放する

■ 森田 満昭（もりた みつあき）：株式会社ミライズ創研 代表取締役 <https://www.mirise-soken.co.jp>

1957年、神戸市生まれ。64歳。マリストブラザーズ国際学校卒。大手物流システムメーカーで30年間開発に携わり、特許17件を取得。54歳のとき、ヘッドハントにより自動車用品メーカーへの転職を果たすが、組織の内紛によりわずか1カ月で突然のリストラに遭う。55歳で組織変革コンサルタントとして独立起業。組織変革支援を続けるなかで「経営者も社員も笑顔で働ける組織創り」を理念に掲げ、売上のみならず、職場満足度向上にもフォーカスした手法で組織変革を展開する。2012年にM'sビジネスソリューション設立。2017年に株式会社ミライズ創研に社名変更。2018年より、「ミライズ流組織変革術 組織変革リーダー養成塾」を開塾している。本質的な働き方改革を実現するためのリーダー、社内コーチ、組織コンサルタントの育成に情熱をかけて取り組んでいる。
著書：『社員が自ら考え、動く 自走型組織の作り方』（幻冬舎）

