

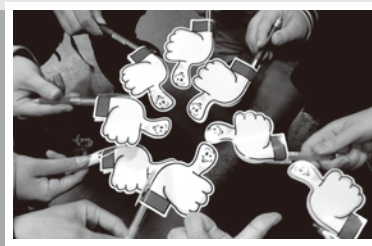
非売品



新 価 値 ! 創 造 会 議

MK会メンバーが、取材・編集！

生の経営者の声をお届けします



取材協力企業様

(順不同)

- 株式会社浜野製作所
- 株式会社フィードテラー
- 株式会社ホワイトマックス
- 株式会社東京リーガルマインド
- セントウェル印刷株式会社
- 株式会社サンクレスト
- 株式会社類設計室

取材・編集・印刷・発行

【MK会】

- 株式会社メディアクト
- 株式会社ニテコ図研
- 株式会社沖装
- 株式会社アート印刷所
- 株式会社リバーフィールド
- 株式会社ギャレークルー

+

松本鉄平税理士事務所

MK会

代表連絡先

〒542-0012 大阪市中央区谷町8丁目2-6
幸福相互ビル103号(株式会社ギャレークルー内)
MK会事務局

TEL. 06-6711-0547 FAX. 06-6711-0548
Mail: mk-kai@galleycrew.com

<http://mk-kai.wix.com/minna-kangaeru-mk>

会議室を下町の町工場 とは思えない空間に

海洋立国推進者功労賞で内閣総理大臣賞を受賞した「江戸つ子一号」プロジェクトの主要メンバーでもある(株)浜野製作所。その会議室は、「発想を生む空間」を意識している。会議では、社長が一方的にしゃべらない、1時間を超える会議はやらない、事前準備などが徹底されている。

ユニークな会議室で 開催される毎朝の会議

浜野製作所の会議は、社長、役員、営業製造の管理職間での情報共有の為、実施されています。今年4月、社屋に広い会議室を設置されました。

椅子は緑とオレンジ色のカラフルなもの、大型のディスプレイを設置。一方の壁面全体がホワイトボード仕様となり、床から天井に至るまで、マーカーで自由に記入できるような会議室となっています。

7月には江戸つ子一号プロジェクトのリーダー



の一人として内閣総理大臣から表彰されていますが、次に続く数々のプロジェクトもこの会議室から生み出されることになっています。

毎週水曜日の全体朝礼

全員が参加する朝礼では、ISOに関する報告、目標に基づいた行動指針の確認、提案表彰を行います。

月1回の定例会議

同社では2007年にISOを取得しており、毎月ISO会議を開催しています。

その際には、製造会議、営業会議、ディスプレイ会議の3つの会議を月替わりで同時にローテーション実施しています。製造会議と営業会議ではISO、PDCAの状況報告などを行い、ディスプレイ会議では小グループに分かれての討論を行います。



代表取締役 浜野 慶一 氏

経営会議

毎月第2土曜日には、経営会議を開催しています。参加メンバーは社長、役員に加え、中核の社員を含めた約10名で構成されています。

会議の招集者は1週間前に、会議の準備を行うようにし、議事録は浜野社長が記録しています。

会議に取り入れている工夫

報告する会議と何かを決める会議とを明確に分けています。

- ◎ 会議の事前準備を大切にしています。
- ◎ 会議の時間は1時間と決めています。
- ◎ 社長が一方的に喋るのではなく、参加者全員が発言するようになっています。
- ◎ テーマが雑然としている時には、付箋を使ったKJ法を取り入れています。

良くない会議と良い会議

社外で数多くの団体、委員会の役員をされている浜野社長に「良くない会議」と「良い会議」について質問したところ、以下の様な回答が返ってきました。

POINT 01 会議室の壁一面が
ホワイトボード

POINT 02 「報告会議」と「決める会議」を
分けて実施

POINT 03 社長が一方的に喋らない

毎朝の部門毎の現場朝礼

量産と単品のそれぞれの現場朝礼には、営業、総務部門の社員も日替わりで参加し、司会は毎日交代しています。

製造部門では毎週、シヨフローテーションが実施されており、繁忙期の業務の平準化に対応できるようになっています。営業、総務部門までもが毎日現場の朝礼に参加することにより、部門間の風通しが良くなり、さらに品質、製造数量他の各種情報共有にはメーリングリストも活用されています。

良くない会議

◎ 既に結論が決まっており、単に体裁を整える為に、参加者を招集したような会議

◎ 古株、年配の構成員が自分の意見を押し通す会議

良い会議

- ◎ 何の為にやっているのか、テーマ主旨が明確であること。
- ◎ 議長は話を逸らさない。テーマから逸れないよう、「コントロール」する。
- ◎ 会議で決めたことは、必ず行動に移す。
- ◎ 参加したくない会議にしない。
- ◎ 経営会議では、未来のことを語り、ワクワクするような会議にすべき。

と浜野社長は語っておられました。

(文責：田中龍彦)

会社情報	会社名	株式会社 浜野製作所
	住所	東京都墨田区八広4-39-7
	事業内容	1) 板金・架台・筐体設計 [各種アッセンブリ加工・精密板金加工・レーザー加工] 2) 金属プレス金型製作 [金属プレス加工・切削加工・機械加工・複合加工] 3) 開発・設計 試作製作
従業員数	34名	

社員が仕事に没頭 するために行う会議

少数精鋭の優秀なエンジニアたちが、優れた環境で生産性を究極まで高めて仕事をすると何が起こるかを追求し、アプリ開発を行う(株)フィードテイラー。質の高いソフト開発を行う一方で、残業なし、離職率ゼロ、高水準の納期順守率を保っている。そのカギとは、短時間の質の高い会議、そしてタスク管理だった。

自分が良いなと思える会社に

社長が、「自分がエンジニアだとしてなら良いな...」と思えるものを目指した会社が、今回ご紹介する株式会社フィードテイラーです。同社は、優れた環境で優秀なエンジニアがフル稼働するところが起こるかを探索されています。しかし、経営者の要求と従業員の要求がうまく融合した会社なのです。



代表取締役
大石 裕一 氏

業務に関するタスクまですべて管理されます。いつ、誰が、何を、を克明に記録することで、会社の情報を整理し、共有し、社内におけるタイムリーな意思疎通を図っているのです。

会議をするための会議はありえない

当然、生産性へのこだわりは、この取材の主目的である「会議」にまで及んでいます。よく耳にする「会議をするための会議」。この言葉は、会社には存在しません。なぜなら、会議をする前に議題が整理され、社員に周知がなされているからです。

同社の会議は、大きく分けて二種類あります。一つ目が生産性向上に関する会議、二つ目がアイデアを創出する会議です。いずれの会議も、議題はタスク管理により整理されていますので、会議開始後、すぐ本題に入ることが出来る状態となっています。

生産性向上に関する会議

同社の会議は、毎日、朝十分と夕方三十分の二回行われます。朝の会議は、業務についての確認。

開発の生産性を高める

同社の生産性に対するこだわりは、半端ではありません。その内容は、

- ① 可能な限りの最新開発環境を提供する
- ② 開発室を別にする
- ③ 電話及びメールを禁止
- ④ 会議は徹底的に短く少なく
- ⑤ エンジニアに顧客との対話はさせない
- ⑥ 社内コミュニケーションの非同期化
- ⑦ 残業禁止
- ⑧ 毎日が開発合宿
- ⑨ 属人性の肯定

一方、夕方の全体会議は終業時間に合わせ、17時30分から18時00分までの30分をあけています。一人約4分の持ち時間の中で、①今日一日何をしたか、②今日の新発見、について報告が行われます。このうち重視しているのが、今日の発見です。その日に感じたことをアウトプットすることが、エンジニア同士の知識カテゴリをクロスさせ、仕事への好奇心を維持させることに繋がるのだそうです。

アイデアを創出する会議

毎週一回、水曜日の午後は、アイデア創出に関する全体会議です。この会議は、①アプリやサービス等の新企画、②社内で気付いた問題点とその改善策など、何かを良くする見込みのあるアイデアを創出することに主眼を置いています。

アイデア一件につき5000円の商品券が配られるというものがあります。

いずれにしても、①アイデアを発表する場が定期的にある、②アイデアを形にすることを後押しする、という仕組み作りがアイデア創出を促しているところに間違いはありません。

会議とは？

大石社長の考える会議とは何か？

「タスク管理システムに変化を加えること、

POINT 01 徹底した「タスク管理」

顧客との折衝もエンジニアには行わず、全て大石社長が行います。外部からの雑音を一切カットし、開発に全神経を集中させる体制を築き上げるという徹底ぶりです。

POINT 02 日々の「発見」を共有

タスク管理で生産性を高める

同社における生産性を高めるための手法の一つがタスク管理です。そして、そのタスク管理を支援するツールが「Readline」というソフトウェアです。同社の直接業務(開発)、間接業務は、このソフトによって全社的に管理されます。

例えば「切れた電球を買いに行く」という間接

まり、議論した結果、タスクが変化し、次の課題が見つかる何かを書き込むこと」との回答を得ました。また「その結果であれ、課題であれ、いつ、誰が、何をするかをタスク管理に書き込むこと」ともおっしゃいました。全員で会議を行い、議論し、タスクに変化(議論の結果、全く異なるもの)生まれ変わる時もある◎を加え、その結果をあらためて管理する。会議終了と共に、誰がいつ何をやるかが決定され、次の会議の議題が整理されているのです。

素敵な信頼関係

元エンジニアであるからこそ、専門性の高い職種であるエンジニアの気持ちを推し量り、エンジニアたちが本当に望む環境(開発に没頭できる環境)を提供できる。そして、エンジニアはそれを喜んで享受している。素敵な信頼関係だと思いませんか？

(文責・松本鉄平)

会社情報	会社名	株式会社 フィードテイラー
	住所	大阪市北区西天満4-9-2西天満ビル414
	事業内容	1) iOS(iPhone/iPad)アプリケーション開発 2) iOS(iPhone/iPad)関連コンサルティング 3) iOS(iPhone/iPad)向けドキュメント共有・配布ソリューションの開発
	従業員数	7名

共に育つ会議

朝礼コンテストで優勝するほどの優れた取り組みをされている(株)ホワイトマックスが実施しているのが月1回の社員全員で行う会議「共育月例会」。社員の人数が増加することで社内コミュニケーション能力の必要性を感じ実施を始めた。社員のモチベーションの向上と本音が出やすい環境づくりを進める。

企業の成長とともに必要となった コミュニケーション

増本社長が入社したころは10数名の規模でした。そのころは、互いのやっていることが分かっていたり、それぞれが複数の業務をこなしたりすることが当たり前。しかし、事業が拡大すると共に、互いの業務が見えづらくなり、新しいメンバーが入っても部分的な仕事をしているために全体が見えないという問題が発生していきました。



代表取締役 増本 剛 氏

新しい価値を 生み続けてきたから今がある

共育月例会は教育的な要素があります。現場での座学を通じて得たものと、会社の理念や方針などを話し合いながら考えることで分かるようになるもの。これらのコミュニケーションを通じて生まれるものがあります。弊社も、問屋からスタートして、徐々にメーカー的な仕事も生んできました。今のホワイトマックスがあるのも、新しい価値を創造し続けてきたからです。逆に新しい価値を生み続けなければ、いままでもこれからもありません。

一丸体制を高めたい

今、セクシヨナリズムの弊害でスピード感が落ちていると思っています。そのため、共育月例会を通じて、社員や組織の根本をもっと高めていくことが大切です。

常識のレベルはそれなりに高いと思いますし、

普通の人にはできて、 マニュアル化が難しいことを確認

となりの人がどのような業務をやっているかが見えなければ、顧客満足度は高まりません。



様々な会議体… 会議を減らしたいという声

様々な会議を実施していますが、最近は会議を減らしたいという声もあります。「あうた」の呼吸で伝わるようになる会議が必要なくなるのかもしれませんが、弊社はまだまだ、そういう状態ではありませんが、いつかはそうなりたいですね。

企業風土づくり

すべては朝礼からはじまると言えます。陰陽の世界観を経営の中にイメージして、根本的なことも表面的なことでもどちらも大切だと思っています。苦しくなったとき、表面的なテクニック論に走りがちになります。しかし、苦しいときこそ、原点に戻り、根本を見直すように心がけています。

POINT 01 質の高いコミュニケーション

POINT 02 マニュアル化できないことを確認

POINT 03 普段の会話(雑談)を重視

中小企業に入社してくるのは特別優秀な人ではなく、ごく普通の人です。ですので、仕事はごく普通の人ができるようにするほうがいいのです。しかし、ノウハウは個人のものでマニュアル化しづらく、パターン化できず、現場ごとの都度の判断が必要になります。

人を育てるのに必要なのは、 質の高いコミュニケーション

ただそうしたことは現場での実践的な教育でしか身につかないものであり、細かな指導が求められます。そのためには、普段からの質の高いコミュニケーションが欠かせません。

会議はコミュニケーションの 補助的なもの

コミュニケーションにおいては、普段の会話(雑談)が大切だと思います。会議はあくまで補助です。

共通意識から生まれる仕事

いい仕事というのは、共通意識の中から生まれてきます。

仕事が楽しくなる会議

話し合い、成果がでて、やってよかったと思える仕事ができる。仕事が楽しくなる。そんな会議がいい会議ではないでしょうか。(文責：北林弘行)



会社名 株式会社 ホワイトマックス
住所 大阪府枚方市堂山1丁目1番25号
事業内容 1)安全衛生事業
2)エンバランス事業
共有・配布ソリューションの開発
従業員数 40人

会社情報

職場の壁をなくす 100人会議

インターネットを使った遠隔会議だけではコミュニケーションが深まっていけないと感じ、年2回の研修の機会を利用。全国から互いの業務も知らないバラバラの100人を集め会議を行うことに。会を繰り返す毎に組織の壁は徐々に取り払われていき、短時間で交流する力が徐々に高まり、社員がつながり始めた。

100人会議の背景

100人会議をはじめた理由は、WEBを使った遠隔会議では「コミュニケーションが深まらないこと、外部講師を使った研修はできるが現場はあまり必要としておらず逆に迷惑がっていること、このままでは社員が育っていないのではないか」という危機感がありました。



代表者 石原 潤 氏

し、互いの仕事を理解するようになりました。知識を共有するよう目的も少しはありましたが、日頃の実務のほつが話しやすく、話をする中で互いの距離を近づけることにならうがありました。初日の夜の懇親会を通じて、十分に距離を縮めて、二日目は100人会議です。テーマは「リーダーシップ」ワークライフ・バランス「人材育成」の3つで、誰もが抱える普遍的な課題にしました。1グループ10人の10組でのセッション、時間は40分ずつです。大きな模造紙を用意し、トンドン書くようにします。短時間で情報共有することを重視し、共有レベルの質は問わないスタイルです。最後の発表も、模造紙を貼り出すだけで説明もしません。頭の中でまとまらないのに話をしないように注意をしました。

セッションで見える社員の個性と力量

話ばかりで手が動かない人、逆になかなか声で発信できない人など様々なタイプがでてきます。話ばかりの人には途中でペンを取って別のペンを

情報はあってもつながらない社員たち

社内の情報を共有するためのグループウェアもあるが、情報の発信者も受信者も偏っていて活用できているとは言えない現状もありました。また、組織を活性化させるためにジョブローテーションも取り入れているが、どうしても地域に偏りがあり、全社的な交流になっていないという課題もありました。



渡し、書くように促します。で

きるだけ多くの人で話をできるような場を作るようなファシリテーションの力が求められます。3回もやると、短時間で交流する力が徐々に高まってくるのが分かります。また、それぞれの「聞く」「書く」「まとめる」「話す」力のレベルも見えてきます。互いの感情もつながっていくように見えました。

つながりはじめた社員たち

研修の後、自然と社員たちはつながりはじめました。それまで上司に相談して、そういう情報を持っている人は知らないと言われたら、それを鵜呑みに信じていました社員が、だれか知っているだろうと能動的に動くようになりました。組織の壁は少し低くなりました。

新しい価値を生むためには

はじめに会議をやっていると決定事項が増えます。決定事項が増えることやることが増えていきます。やることが増えること、やっていることに満足し、本質を見失ってしまうのです。クリステンセンは、新しい価値を生むには破壊的技術によるイノベーションが必要と言っています。その初期段階は利益が小さく企業のシレンマがあると

POINT 01 「イベント」できっかけづくり

POINT 02 誰もが討論できる普遍的なテーマ

POINT 03 短時間で情報を共有

「祭り」できっかけづくりを

そこで、実際に選抜した社員を全国から集めて研修をすることにしました。互いに知らない者も多く、業務も地域もバラバラの100名です。このイベントをきっかけに組織の壁を取るのが大きな目的でした。いわば、祭りのようなものです。

誰もが討論できる普遍的なテーマ設定

研修は2日間で、初日の午前是他塾を見学し、午後にはそれぞれの専門分野についての勉強会を

います。我々は、SFCモデルにあるように、暗黙知を暗黙知として共同化したり、暗黙知を形式知として表出化させるなど、互いが持つ知の源泉を生かし、知識創造のスパイラスを高める必要があると感じています。

100人会議のその後

100人会議には「心がかかっている」と感じます。

(文責：北林弘行)



会社情報	会社名	株式会社 東京リーガルマインド
	住所	東京都中野区中野4-11-10 アーバンネット中野ビル
	事業内容	1) 各種国家資格・公務員試験受験指導 4) 雇用創出 2) LEC会計大学院の開設・運営 5) 福祉・保育関連事業 3) 社会人向けキャリアアップ支援事業 6) 人材派遣紹介事業 他
	従業員数	1200名

入社予定者の最終選考に 社内会議を活用

セントウェル印刷株式会社の会議の特徴は、社員全員で行う毎朝の会議。「日報」「営業報告書」「新規顧客チェック表」「フォローアップ」「前日までの試算表」等を毎日音読。そして毎日誰かが1分間のスピーチを行っている。最終選考に残った入社予定者にこの会議に参加してもらい、入社を本人に決めてもらっている。

毎朝の会議

毎日9時から30分程度、下記の7種類の資料に基づいた確認、報告を行っています。

「日報」「印刷工程表」「名刺印刷予定表」「営業報告書」「新規顧客チェック表」「フォローアップ」「前日までの試算表」毎朝8人分の資料をコピーしておき、全員に一部ずつ配布された状態から会議はスタートします。司会進行は社長ですが、担当社員が発言、報告を行います。



代表取締役
中井 利夫 氏

ます。工程表も一人ずつ細かく作成管理しています。特に自社内での数量が多い名刺印刷については、名刺独自の管理方法を定め工程表を作成し管理しています。

営業の管理

見積もりを出した案件毎に、商談の進行状況をフォローアップしています。飛び込み営業をしない会社として、見込み客の獲得はとても重要です。新規顧客については、電話、ホームページ、FAX等、どのような媒体で、問い合わせがあったのかを毎日記録し分析しています。その分析結果を元にホームページの作成方法、SEO対策、リスティング広告に費やす予算をきめ細かく管理しています。これらの情報も毎日の会議により社員全員で共有しています。

昨日までの売上げ確認

日次決算を行っている会社では、毎日の試算表も会議で確認しています。



7つの項目について8人分の資料を毎日コピーするので、使用する紙の枚数も大量ですが、印刷会社なので、それに対する抵抗はありません。無

社内にいるデザイナー4名は、全員が20代。入社当時、経理・財務についての知識はほとんどありませんでした。試算表の数字を繰り返し、声に出して読み上げることで、経営上の金銭感覚にも慣れてくるようになりました。

新商品開発会議

毎日の会議とは別に、毎週金曜日の朝には新商品開発会議を開催しています。提案内容によって選別されますが、もし採用された場合には、提案者自身が中心となり実施に向けて行動するようになっています。

「会社設立バック」「筆箋」「スーパーPRシステム（AR）」等の新商品がこの会議から生み出され、自社のサービスメニューは以前の2倍に拡大しています。

コミュニケーションへの取り組み

毎日交代で、ひとりの社員が1分間スピーチを行います。話す内容に迷わないようテーマを決めるようにしていますが、その決め方がユニーク。スピーチの前にサイコロを振り、出た目の数によって、テーマが決まります。特に仕事に関係無いこともOKなので、当初は個人的な内容でのスピーチが多々ありましたが、最近では主に業務に関するテーマが自然に増えてくるようになりました。

POINT 01 会社について
知らないことをなくす

POINT 02 社員全員の活動内容を
共有化

POINT 03 経営上の金銭感覚を
身につける

理に用紙を節約するよりも、社員ひとりひとりが同じ時間空間の中で、紙の書類に目を通し、読み上げ、発言することを通じて得られるメリットを重視しています。

ペーパーレス化の時代ですが、パソコンの画面ではなく、敢えて紙の資料を使うことで社員の能力向上にも効果があるなど、その会議方法の価値を感じ7年前から現在の形で毎日続けています。

毎日の行動予定

各自のその日の行動予定を全員で確認してい

ました。

本で紹介等は興味深く、一度読んでみようというきっかけにもなるようです。

最終選考に会議を活用

新たに社員を採用する場合、多数の応募者の中から面接等により3名に絞込みます。その後3名の応募者には最終選考の意味を兼ねて、1人ずつ日を変えて自社の会議に参加してもらおうようにしています。会議に参加する様子や会議中の質問などを通じて、どの応募者を採用すべきかを社員全員の意見により決めていきます。最終的な採用決定は、会長・社長ではなく社員の判断となります。

情報共有する 目的

「社員にとって、（会社について）知らないことがあると、やる気が湧かない」という中井会長の話を聴いて、「これまでして徹底的に社員全員に情報共有させている理由がわかりました。」

（文責：田中龍志）

会社情報	会社名	セントウェル印刷 株式会社
	住所	大阪市北区中崎西2-2-1 東梅田八千代ビル
	事業内容	1) カタログ、パンフレット等印刷物全般の企画、デザイン、印刷及び加工 2) ホームページの企画・制作
	従業員数	8名

情報のフタを外す 「ものづくり協業本部」会議

悪循環を生んでいた組織体制を一新し、社員全員がものづくりすべてに関われる会議を行う「ものづくり協業本部」を設置した結果、アイデアや改善提案がどんどん出る組織に。子育て中のママも社員登用し、新商品開発を行うなど、新しい取り組みが次から次に生まれている。

任せすぎた会議

製造の責任者であった専務に開発から生産管理までを任せ、作ることは「生懸命で作る！→営業へ売れ！→売れない責任は営業にある！→莫大な在庫↓ヒット！して売れても↓他商品の在庫の山」と悪循環に陥る…。

情報のフタが外されたように 活性化していった…

そんな悪循環と業績悪化の責任を取って専務が離職、社長自らが陣頭指揮を執りだすと、フタ

社員全員が「継続と効果」の 大切さに気付く

その会議手法を取り出して、今年には毎月1500%以上の売上UP、9月には最高益を計上、社員全員がこの手法を信じ、また商品力へのこだわりを実証するため、業界ではありえない1年保証を付けたら、全員の最終目標は「百万人のサンクレストファン」を作る！とモチベーションはどんどんと新たな展開に膨らんでいくのです。

ギャルママとの商品開発会議

街中に行くと女子高生に声をかけて、社長自ら商品マーケティングをまじめにやり、確かな成果を出す、など、そこからヒントを得た仕組みとして、就業経験の少ないギャルママとの連携を短期間で実施、ママの生活サイクルの中で来やすい時間に子供と一緒に会社に来てもらい、商品アイデアを出してもらいながら、徹底実施。

社長の本気度が 「本物」の商品を生む！

子供連れで来てても安全でアイデアを出しやすい環境を整え、安全な遊び場を社内で作ったり、ママ同士の交流を盛んにしてもらい、口コミで現在百二十名のコミュニティを形成するようになってきています。将来は保育施設やSNS、LINE

が外されたようにいろんな情報が上がってくる、今までになかった風通しのいい雰囲気、会社の流れを変えていく。

企画、生産、販売まで一貫管理、 「ものづくり協業本部」会議

自社の企画から生産、営業、販売、納品、在庫管理、までの商品サイクルは40日〜45日のサイクル、今までイメージイラストで営業していたことから実物サンプルを作ると、1か月間あれば全国



代表取締役 植田 実 氏

を使った全国情報網整備と放送施設を併設して情報発信と収束の起点にしたいと意識込んでおられます。

ママから正社員へ

現在そのママたちから正社員を数名登用しており、社内の雰囲気も大変明るく、モチベーションの高い会社へ大きく変身している様子がかがえました。

子供の幸せや障害者雇用を 本気で考え「夢」の実現へ

以前で自分の子供が大病を患い、大変な苦労をした経験から、社会的弱者への

POINT 01 生産から在庫までの情報を社員全員で共有化

POINT 02 「在庫会議」で売りと在庫の見える化

POINT 03 ギャルママとも新商品会議を実施

にPRができ、見込み発注量が増大、さらには商品だと初回注文から今までの3倍以上の注文が入る状態となり、企画から納品までを6か月で完了させる「ものづくり協業本部」会議とその実行はテキメンだった！

売れても在庫がネックだと 気が付いた…

しかし、売れても在庫の管理をもっと徹底すれば、もっと利益が生れることを社員全員で共有化。そこから、「在庫会議」を毎週行い、売れる商品、在庫商品の厳選を社員全員で行い、売りと在庫の見える化を徹底した。

身近な貢献を胸に誓い、いまの自分が老いても活動が続くように、あと二十一年間で千万人の留学生を応援しよう！と「コンコン運動」を実施しております。

また、大手企業に障害者雇用の門戸を広げようと直接社長へアポイントをお願いしていくなど、元氣な新人営業マンのような営業活動と、社会的貢献活動を同時に展開してもらえる姿に、究極の元氣をもらいました。
お忙しいところ本当にありがとうございます！

(文責：武藤靖矩)

100% 前向きに!!



会社情報	会社名	株式会社 サンクレスト
	住所	大阪府東大阪市南上小阪12番42号
	事業内容	1) OA/TV/GAME/ 携帯電話用フィルター製造販売
	従業員数	25名

無限の成長を生み出す! 全社員参加の「劇場型会議」

社員全員が株主であり経営者であるという組織体制から生まれた「劇場型会議」と「社内ネット」をご紹介します。ネット上における「コミュニティ」と、アウトプットの場をつまぐ利用することで、社内の情報の共有化と活性化を同時に図りながら新価値を創造するシステムを構築しています。グループ間を超え、一般の人からも情報を共有し、さらに新しい分野へと広がりを持ち始めています。

▼ 共同体を実現した 類グループの会議

社員全員が株主であり経営者であるという組織体制から生まれた「劇場型会議」と「社内ネット」をご紹介します。

「劇場型会議」

社員の合議がすべてーの原則で運営される「劇場型会議」は、社員全員約400名が参加できるまさに円形劇場のような最新設備が整った会議室で行われます。各テーブルには、誰もがいつ



大阪社会事業部・主任
奥澤 健氏
(写真左から2番目)

の、7年くらい前から成果がではじめた。ある若手社員が日々の楽しいことを投稿しはじめたら、ほかの社員がそれに反応しそれが活力となり始めたようです。

そこでは先輩も後輩の立場はなく「事実かどうかが重要視されるようになる。投稿された内容には全社員の自由意思によって評価付される。緑(い)ぬ(黄)も(い)詰めて(い)赤(お)かし(紫) (問題またはクレーム)が集計され、読書率まで表示されることにより、現場で起こっていることを共有し、考え、経営者としての判断力をも養っています。

また、この「社内ネット」が「劇場会議」で決まっ

でも発言できるようにマイクとその意見に、いいね!(青)おかし(赤)の意思表示のボタンが設置されています。そこで、理念である自分たちの生きる場を自分たちで作る会議が行われ、本当に社会の役に立つ事業は何か?を議論し、実現のための戦略を追求しています。

▼ 「劇場型会議」を実現する 「社内ネット」いろんな現場で どんなことが起きているのか?

各現場の社員から日々投稿される情報は約400件にも上る。10年前から取り組まれたこの社内ネットも当初はうまく機能しなかったもの

た方針を浸透させる「共認」形成の場となり、日々投稿された成功事例を共有し、さらに「勝てる戦略」を生み出す源となっています。

▼ 「劇場型会議」と「社内ネット」を 支えるネットサロン

価値観では判断しない「事実かどうか」を追求するためには、自分の思いつきでは投稿できない。日々学び、社会の状況を理解しないと社会の役には立てない。自分が追求したことしか役に立たないことから、6〜7名の小グループで丸テーブルで行う3時間(19時〜22時)の勉強会を毎週水曜日に自主開催しているネットサロンというしくみがあります。

▼ アウトプットの場「類ネット」

このネットサロンで勉強したことが、普段の仕事や「社内ネット」や「類ネット」という場で活躍する場が用意されている。この「類ネット」は「社内ネット」で毎週配信され、約300万人の読者に読まれているそうです。

▼ 「劇場型会議」が生み出した最近の 成功新規事業例「追求型授業」

グループ会社である類塾で昨年導入した「追求型授業」教えない授業。
過去の教育はどうなっているか…今の学校教育

POINT 01 社員の合議がすべて

POINT 02 ネットでの情報共有を有効活用

POINT 03 事案の追求の積み重ね



育の中に未知のものが無い教える教育になっている。「未知の世界を知りたい! 追求力につながる」。

この具体的な手法を数学や国語の授業に導入したところ、有名校への合格率が格段に伸びるといって圧倒的な成果を出したのです。

これは「大人塾」にも導入されて新たな分野を開拓中です。未来を担う子供たちの可能性を広げ、今を支える大人への新たな希望を生む勉強法がある。明るい未来が想像できるこれからの楽しみになっています。これから類グループの活躍が楽しみです。

(文責: 山岡和美)

会社情報	会社名	類グループ 株式会社 類設計室
	住所	大阪府大阪市東淀川区西中島4-3-2
	事業内容	1) 類塾—教育事業
		2) 類農園—園芸事業
		3) 類設計室—建築設計事業
従業員数	520人(類グループ合計)	