



識学導入事例集

～課題と効果、実績レポート～

識学マネジメントTips



- ① 株式会社Leading Communication . . . P.3
- ② 株式会社貴瞬 . . . P.7
- ③ THE ONE株式会社 . . . P.10



複数社に相談しても解決しなかった 組織課題を解決したのは識学だった

プロダクション事業/SNSマーケティング事業
Leading Communication
代表者 細矢 義明 氏

株式会社Leading Communication



売上成長率 **昨対比370%成長**

従業員数 2021年末 15名
2022年末 31名(インターン含む)

TikiTokを中心としたプロダクション事業やSNSマーケティング事業を手掛けるLeading Communication。

この新進気鋭の企業を率いるのが、今まで数々の事業の立ち上げ、成長させてきた細矢義明氏。若かりし頃から社長として活躍していた経営のベテランは、なぜ識学の導入を決めたのか。

課題

- 評価制度が構築できておらず、成長している社員の離職につながった。
- 将来的に安定したビジョンが見えなかった。
- 他社コンサルを受けて評価制度を作成したがフィットしなかった。

導入の 効果

- 導入1か月後には結果が実感できるようになり、2か月後にはもう利益率が倍増した。
- 幹部レイヤーのスタッフが一段と頼もしくなり、社長業に時間を割けるようになった。
- 売上成長率 昨対比370%成長。
- 従業員数 2021年末 15名→2022年末 31名(インターン含む)

識学を導入したきっかけ

組織が成長していく中で様々な課題が発生し、特に組織構造について悩んでいた細矢氏。評価制度が構築できていなかったため、成長している社員が離職してしまうなど、将来的に安定したビジョンが描けずにいました。

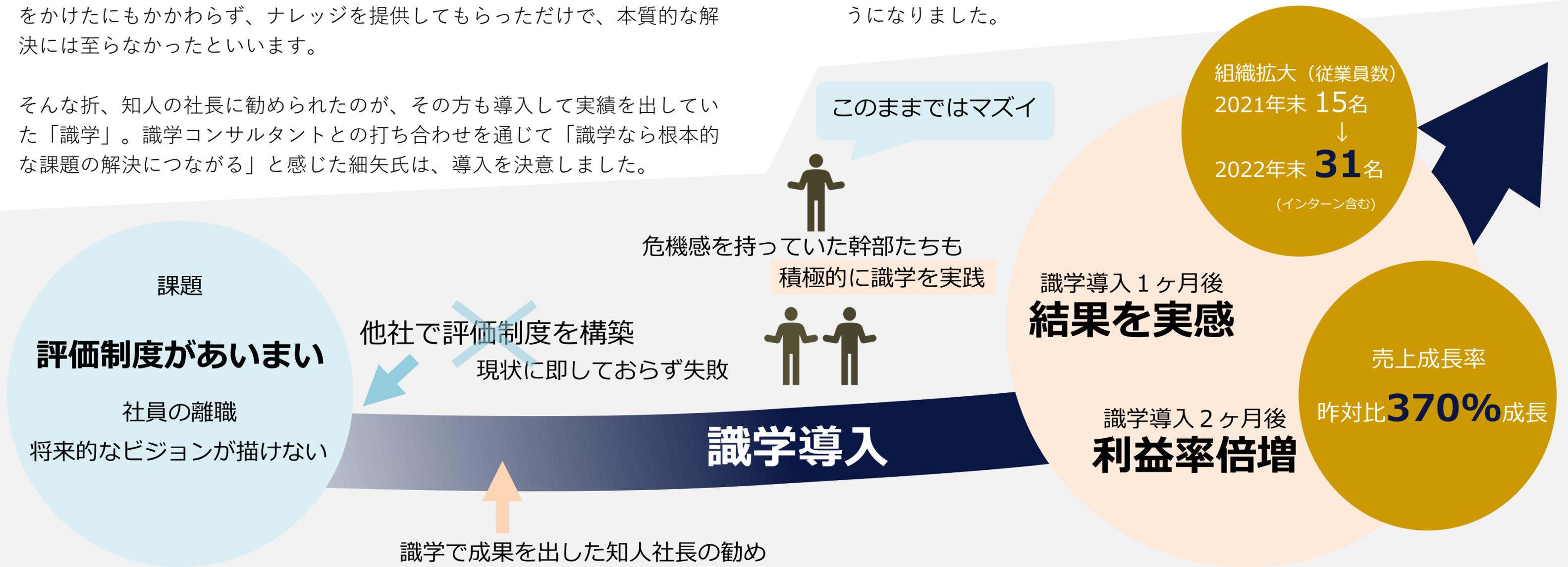
大手の会社に評価制度の構築を何度か依頼したこともあったそうですが、はまらなかったとのこと。現状のリソースでは運営できないような制度であったり、人事部門だけで相当な人数が必要であったり。少なくない予算と時間をかけたにもかかわらず、ナレッジを提供してもらっただけで、本質的な解決には至らなかったといいます。

そんな折、知人の社長に勧められたのが、その方も導入して実績を出していた「識学」。識学コンサルタントとの打ち合わせを通じて「識学なら根本的な課題の解決につながる」と感じた細矢氏は、導入を決意しました。

識学の導入に際して、社内の反発は？

導入された時期はちょうどコロナのタイミング、2020年の6月ごろでした。幹部クラスを筆頭に社員全体が「このままではマズい」と危機感を持っていたこともあり、スムーズに導入が進みました。

幹部にも導入することに対して不安感をお持ちでしたが、導入後に幹部社員がすぐに理解してアクションを起こしたため、早々に結果が出始めました。**1か月後には結果が実感できるようになり、2か月後には利益率が倍増するようになりました。**



2か月で利益率倍増 | そのスピードの秘訣とは

導入前は評価制度があいまいなまま、事業として成長してきてしまっていました。そのため幹部メンバーでも自己評価がなされるなどして、利益率が下がってしまっていました。そこで、識学に基づいて他者評価による評価制度構築を進めました。

そして、役割と責任を明確にしました。コロナへの危機感があったタイミングで識学を導入したことで、組織をきちんと整理していくと「**本来このセクションにはこんなに人材いないよね**」といったことが見えてくるようになりました。各々の役割が明確になったことが、最終的に利益の増大につながりました。

まずは考え方のシフトチェンジから

まずは考え方の部分から変えていきました。例えば、「給料をもらっているから仕事をしている」という考えから、「仕事をするから報酬が発生する」という考え方へのシフトチェンジです。本人の責任についてなど、識学の在り方を厳しく指導していきましたが、時期的にコロナへの危機感とマッチしていたこともあり、反対は全く起こりませんでした。組織の価値観やルールも徹底して統一していきました。



幹部レイヤーが一段と頼もしくなった

社会人を経験せずに事業をいくつも立ち上げてきた細矢氏。社長の在り方について独学のところがあったといいます。

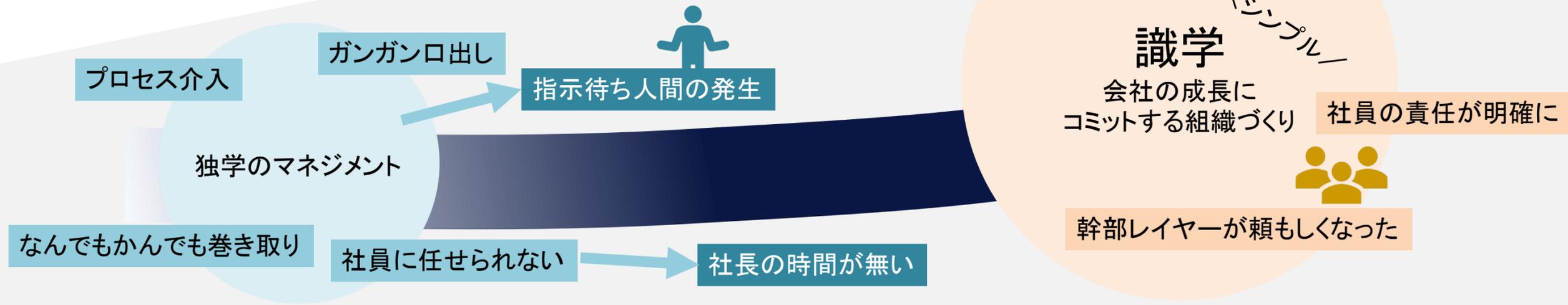
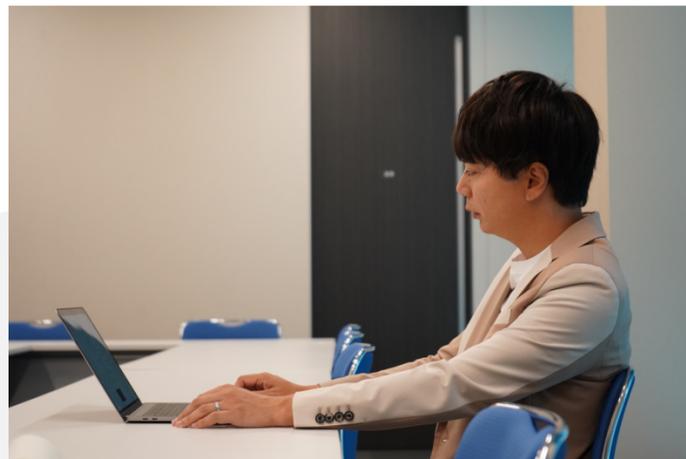
創業経営者にはあるあるですが、何でもかんでも巻き取ったり、プロセスにガンガン口を出してしまっていました。気になったところにすぐ入ってしまって、社員に任せるということをしなかった。その結果、指示待ち人間が生まれてしまっていました。

そういうこともあり、以前は幹部レイヤーからはもっと責任を明確にして欲しいという声が上がっていました。

識学導入後、幹部レイヤーのスタッフが一段と頼もしくなったと細矢氏は語ります。

また、自身の時間に余裕が生まれ、ゆっくり考える時間がとれるようになりました。これまでは365日毎日20時間仕事。いろいろ事業や会社を走らせていましたが、時間にゆとりを持つことができるようになりました。

社長としての仕事が明確になったことで、そこに時間を割けるようになりました。たとえば将来の事業開発や事業戦略など、今の現状だけでなく未来に対しても時間を割けるようになったといいます。



会社の成長にコミットする組織づくり 識学はドライなのか？

識学の特長はシンプルなところ。他社の評価制度が、“複雑に複雑に”としようとるところを、識学であれば、シンプルに実現することができます。

識学というと、ドライでロボットの組織のイメージを持たれがちですが、実際には違います。識学導入前のLeading Communicationはウェット寄りの文化でしたが、現在はドライかということ、そうではありません。**ドライとかウェットとか、モチベーションとか、そういう価値観の上空にある、『会社の成長』にコミットする組織作り、会社運営ができるようになって**います。識学は無駄を無くして、効率的な組織へと作り変えるメソッド。利益率に非常によく効きます。Leading Communicationでは、識学を導入してから、連続して増収増益です。



社風と真逆のマネジメント理論が 会社のさらなる成長を後押し

色石・ダイヤモンド・貴金属・各種買取り
ジュエリー加工・リメイク、研磨、リカット
上記商品の販売、輸出入

株式会社貴瞬
代表取締役 辻 瞬 氏

株式会社貴瞬



売上

57億→**110億に成長**

新卒採用

13人(23卒)

2023年1月
国際宝飾展

**過去最高点数出品
売上過去最高額(3.6億) 達成**

宝石の買い取りから加工、販売まで手がける株式会社貴瞬は、2015年の設立から右肩上がり売り上げを伸ばしている。躍進を続ける同社だが、代表取締役の辻瞬氏は組織体制に漠然とした不安を抱えていたという。企業が順調に成長していたにも関わらず識学導入に踏み切った経緯と、その後の変化を探る。

課題

- 個の力に頼った属人的組織。
- 組織図がなかった。
- 評価、査定の仕事がなかった。
- 部下が主体的でなく、成長しなかった。
- 従業員が増えてマネジメントに限界を感じていた。

導入の 効果

- 組織図を作成したことによって、各仕事の責任者は誰かが明確になった。
- ルールを守ることが文化が作られ、情報共有が密になった。
- マネジメントコストが下がった。
- 社員の成長にコミットする組織になった。

識学を導入したきっかけ

辻氏は知人に識学の書籍を紹介された当初、識学に対して懐疑的だったといいます。「部下と飲みについてはいけない」「部下に納得を求める必要はない」など、識学のキャッチーでセンセーショナルなフレーズに抵抗感がありました。また当時、貴瞬の社風と合わないのではないか、とも感じていました。しかし書籍を読み、コンサルタントとのミーティングを通じて、識学に対する誤解が解けていきました。識学は会社に必要なものだと感じ、導入にいたりました。

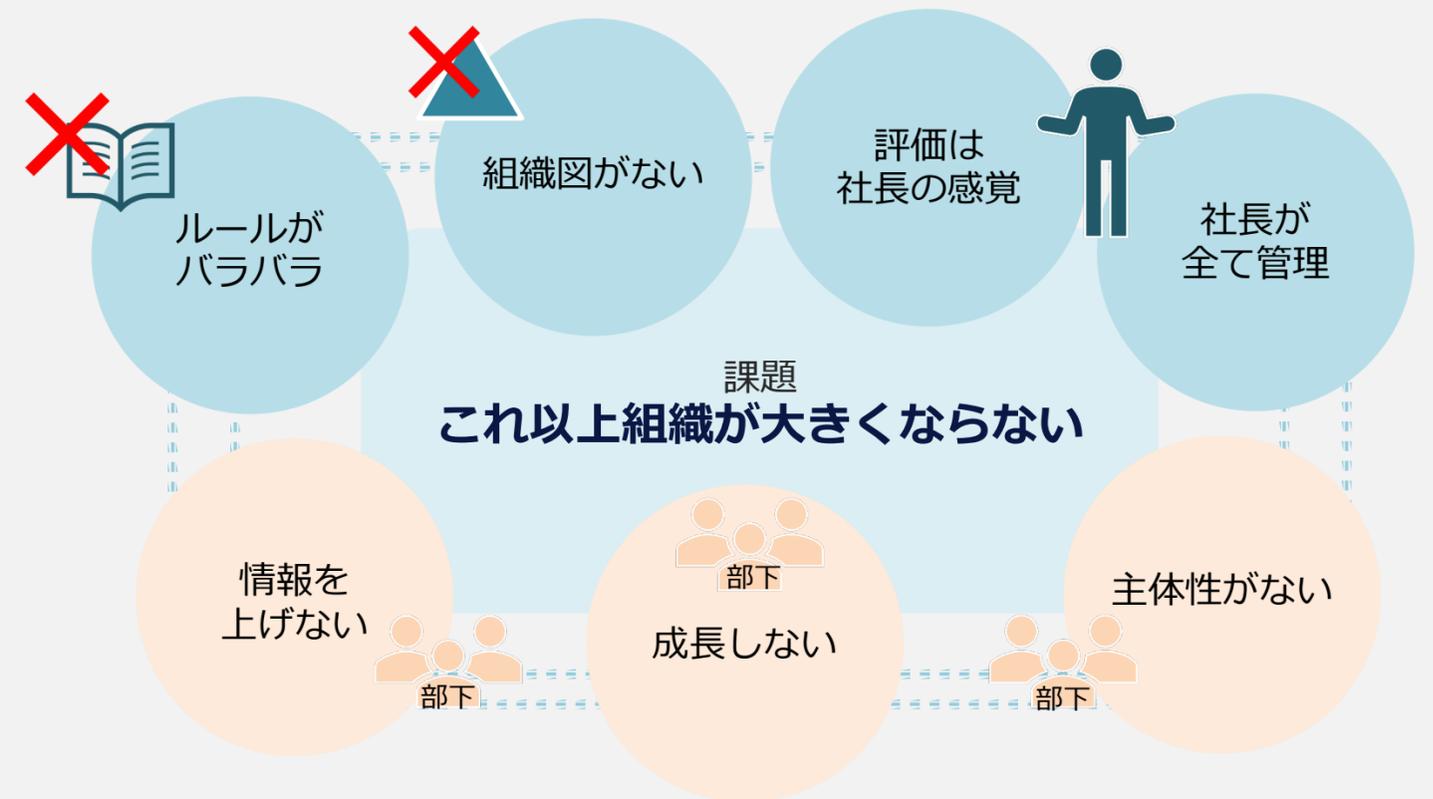
課題 | さらなる組織の成長

導入以前は、個の能力に頼った属人的な組織でした。役割という概念がなく、営業成績がよい人に報酬として役割を与えていく。たとえば「営業成績がよいからあなたは部長ね」と告げていたといいます。

そして従業員が50~60名のときまで、組織図がありませんでした。社長が全社員の動きを把握し、査定も社長の感覚で行われていました。当時は販売から営業、商品管理にまで、社長は全てに口出しをしなければ気が済みませんでした。その代わりに、責任も全部自分が負うつもりだったのです。そのため**社員は主体的に行動しようとせず、なかなか成長しませんでした。**

また、以前は「フラットな組織」を標榜していたためなのか、部下から重要な情報が上がってこないことが頻繁にありました。新卒社員同士で決めた話が上層部の知らない間に会社のルールになっていたこともありました。お客様に挨拶をしない社員もいました。

段々と社員が増えていくにつれ、いつまでもこのままの体制を続けられないのではないか、**これ以上会社が大きくなるのではないかと考えるようになった**といいます。早急に組織づくりをしなければいけないという危機感を持っていました。



導入に際して、社内の反発は？

最初は抵抗する社員もおり、離職者も出てしまいました。新たに設定されたルールに対して納得がいらず守らなかった方々です。しかしルールを守れない以上、求める変化のためには離職者が出てしまったことは仕方のないことだと受け入れています。一方で新卒の社員たちはルールをすんなりと受け入れる傾向がありました。**耳が痛いことを言うても本質を伝えて新卒社員を成長させてあげたい**、という考えでルールを徹底させています。

発想の転換

「社員に仕事の納得を求めなくてよい」という識学の考えが衝撃的だったといます。創業当時に主流だった「社員に寄り添って1on1ミーティング」や「360°評価」とは、逆の発想だったのです。

組織図とルール

組織図の重要性を認識されました。識学に基づいて組織図を作成したことによって、各仕事の責任者は誰かが明確になったのです。野球に例えるなら、それまではセンターとライトの間に飛んだフライを、セカンドも含めて全員で追いかけているようなものでした。そして落ちたら誰も責任を取らない。こうした状態を組織図によって解消することができました。

また、部下から重要な情報が上がってこない、挨拶をしないなどの問題も、識学によってルールを大切にする文化が作られたことで、あらかじめ防ぐことができるようになりました。

組織図の作成



セカンド

自分の守備範囲はセカンド！
セカンドを守ることが役割で
その責任をもっている！（明確）



センター



ライト

組織図作成により、役割と責任
が明確化。それぞれが集中して
成果を上げるようになった。

どのように組織内に浸透させたか

浸透パック（経営幹部や中間管理職向けの少人数の研修）を活用して、組織内への識学浸透を行いました。

まずは社員に識学代表、安藤広大著の書籍を読んでもらいました。そこで生まれた疑問を研修の中で解消し、納得した状態になってもらいました。

浸透パックのよさは問答形式であることです。一方的に情報を与えられるだけだと、浅い理解にとどまります。深く理解するためには常に質問をしていく方が良いのです。

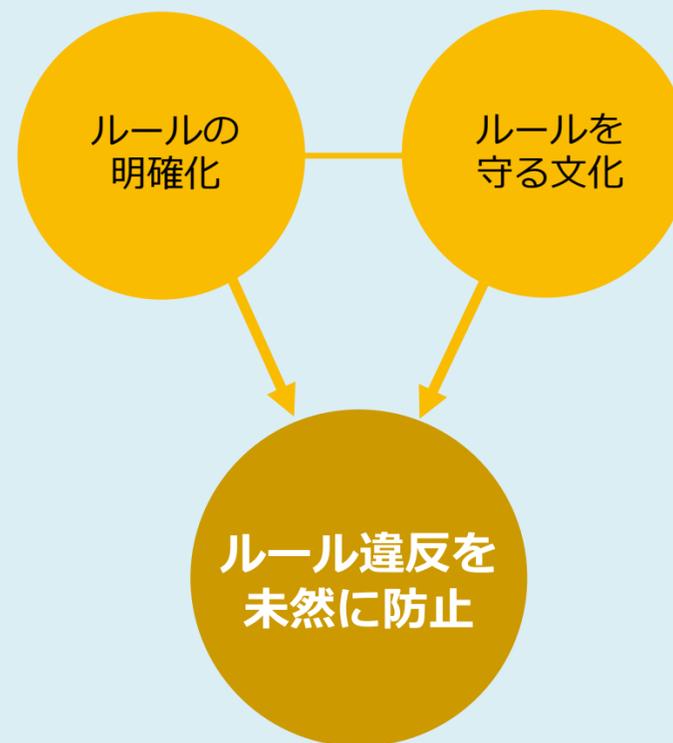
今は係長たちまで識学を学んでいますが、新卒社員にもトレーニングを積ませたいと考えているといます。「最初に経験する会社が今後の働き方や人生を決定する」と考え、責任は重大であると捉え取り組んでいます。

成長・前進を続ける

辻氏は納得いかない部分があればとことん突き詰めるタイプ。疑問を持ったらガンガンぶつかって来られました。幾度もの本気の議論があった後に今があると感じます。

また、当時は部下に任せることにかなり抵抗をもたれていました。しかし、経過に入らない意思決定をした結果、部下が自分で考えるようになり成長していきました。

今は新たな課題も出てきているため、全て完璧とはもちろん言えませんが、確実に前進を続けています。





大勢のフリーランス組織。 どのように運営したらよいか 正解が分かった。

教育ビジネス創出スクール THE ONE
THE ONE株式会社
代表取締役 小林 正弥 氏

THE ONE株式会社



従業員数

10名から45名に増加

経営コンサルティング企業のTHE ONE株式会社は、メンバー全員が業務委託契約のフリーランス。もともと、メンバーの数は10名程度だったが、識学受講を経て、約45名にまで増えた。組織運営の正解がわかったという代表の小林氏は何を知り、何をしたのか。

課題

- あらゆることが社長に依存しており、コンサルタントが育成できていなかった。
- マイクロマネジメントにより社長の時間が奪われ、部下の成長は阻害されていた。
- 社長の稼働の限界＝売り上げの最大値で、これ以上の事業拡大が見込めなかった。

導入の 効果

- 組織図を作成したことによって、各仕事の責任者は誰かが明確になった。
- 指示系統が明確になり、社長が連絡するのは基本的に幹部のみになった。
- 人（コンサルタント）が育つ仕組みができた。

識学を導入したきっかけ | 課題

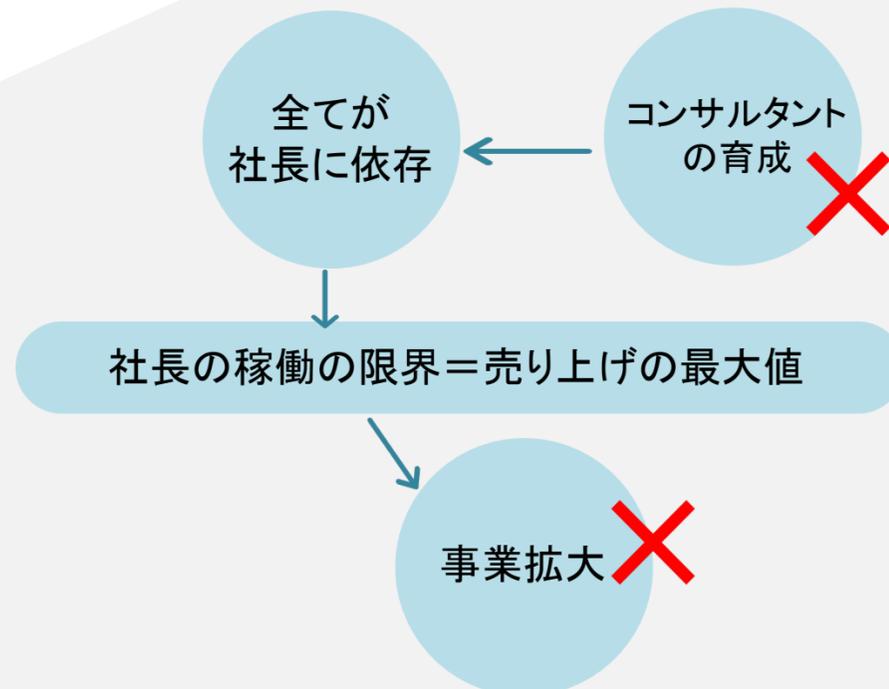
THE ONEのクライアントの中で、識学を導入して事業が大きく成長し、組織化が進んでいる企業がありました。そのことがきっかけで識学導入に至ったといいます。

当時は10名程度のメンバーを抱える組織になったTHE ONEですが、何もかもが代表の小林氏に依存してしまっていました。会社を効率よく運営するにはどうしたらよいのか、見えていない状態でした。

具体的な課題としては、コンサルタントの育成ができていませんでした。全員がリモート勤務であるため、一挙手一投足に目を配れません。コンサルタントを育成できるとすら思っていなかったといいます。

「他人が真似できない価値を生み出したい」と思い設立したがゆえに、社内の誰にも代わってもらうことができないという状況でした。

社長の稼働の限界が売り上げの最大値となり、それ以上の事業拡大は望めないという段階へ早々に至りました。

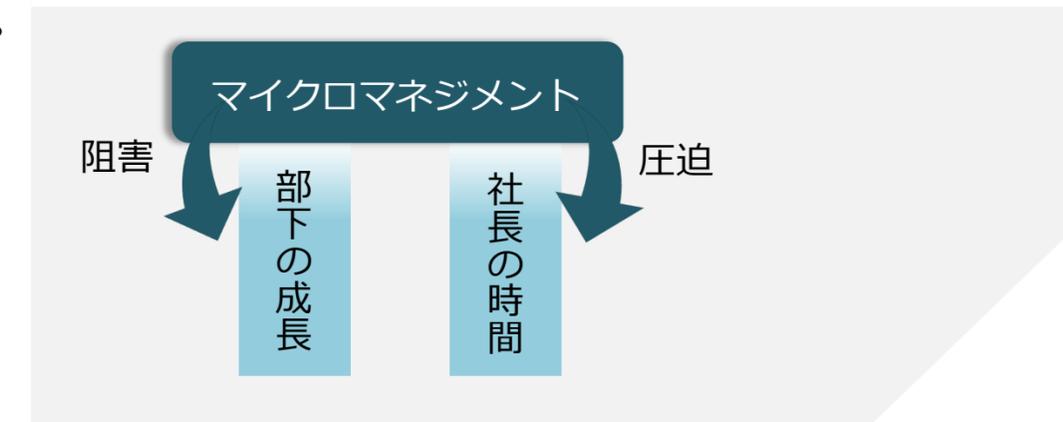


限界を迎えたマイクロマネジメント

マネジメント経験なく独立した小林氏。10人弱くらいまでは即戦力を集めてきて、なんとか組織を運営できていましたが、それ以上の人数をマネジメントするイメージは湧いていませんでした。

ここからどうやって成長させていくか、試行錯誤の毎日だったといいます。マイクロマネジメントをしていたこともあり、メンバーが増えるに伴って、マネジメントコストが増え、社長業に手をつけられない状態になっていました。加えて、メンバーを思考停止状態にさせていることもありました。「小林さんからのタスクをこなしていればいい」というように。

マイクロマネジメントは、社長の時間を奪い、部下の成長を阻害する悪だと今では認識されています。



やめた人はいるがネガティブではない

フリーランスもルールを設定すれば、全員が守りました。ただ、会社を取り組む識学流のマネジメントが嫌で辞めた方はいます。小林氏はそれをポジティブに捉えています。ジム・コリンズの『ビジョナリーカンパニー』のバスのたとえのように、「それぞれの目的地に近づくために適切だと思う人が乗り、違うと感じた人が降りればよい」という考えです。

識学は成長を追求しているマネジメントなので、成長志向があまり強くない方は合わない可能性があります。

まずは組織図の作成から

導入以前は組織図がなく、会社の機能によってマーケティングやセールスを分けていた程度でした。社長が何もかも指示を出してしまっていたので、階層の一つ飛ばしや無駄な連絡が多くありました。組織図を作成してからは、**仕事の疑問点は誰に尋ねればよいか、評価は誰から受けるのかが明確**になりました。

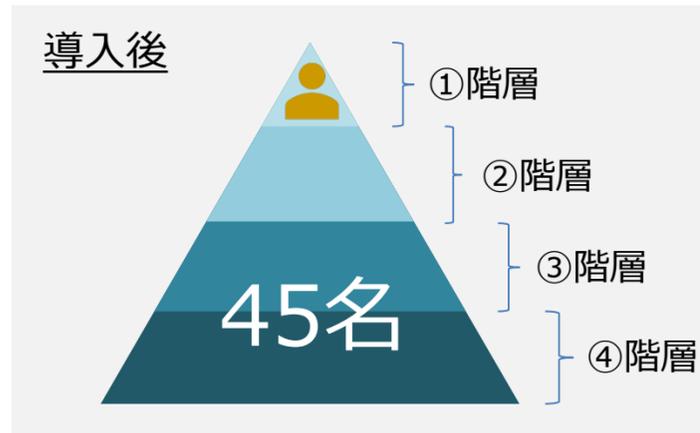
会社は丸ごと変わった

識学を開始する前はメンバー数が10名程度でしたが、今は45名になっています。分業し、そのなかでも**人が育つ仕組み**をつくることができました。会社が丸ごと変わりました。

今、組織図は四階層あります。各フリーランスは当社と業務委託契約を結びますが、雇用責任は直の上司にあります。社長は幹部以外とはほとんどコミュニケーションを取りません。

そして階層に関係なく、事務代行以外の全メンバーに対して、**役割に紐づく結果責任**を与えています。

組織改善に着手する前、特にマネジメント層は社員でなければならないと考えられていましたが、しっかりした有益性を提供すれば、フリーランスでも問題ないと実感されています。



- 指示系統が明確に
- 誰から評価を受けるか明確に
- 雇用責任は直の上司
- 基本、社長は幹部とのみ連絡
- 人が育つ仕組み
- 役割に紐づく結果責任

識学理論が役立つ場面

識学理論が役立っていると感じる場面は多くあるといいます。

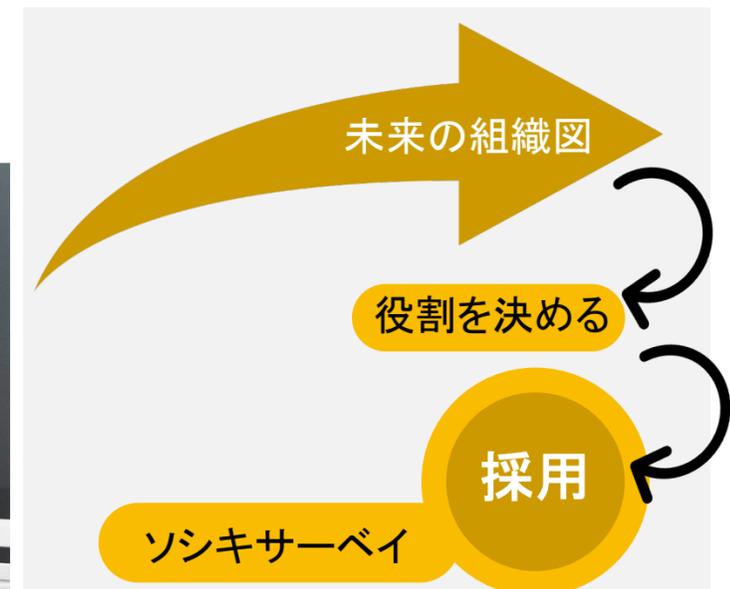
例えば次の事業展開を、未来の組織図から作るという視点です。**未来の組織図を作り、そこに当てはめる役割を先に決め、役割に合致する人を採用**します。採用と育成と評価制度の三つがあれば事業をコントロールできます。どうやって組織を運営し、拡大させていけばよいか正解が分かってきたといいます。

採用では基本的に実技試験を取り入れて、行動変化の内容とそのスピードを確認しています。実技試験は7日間程度かけてじっくり行います。

事前に「こういう点を評価します」と評価のポイントを伝え、試験期間中に「ここを変えてください」という要求にスピード感を持って対応できるかをチェックしています。

また、識学の適性検査「ソシキサーベイ」も使い始めました。募集するポジションごとに基準を設定し、その線に満たない人は選考から除外します。ふるいの役割を果たしています。

今後、顧客の数はもちろん、コンサルタントの数を増やしてさらなる成長を目指しています。



マネジメントについて不安や課題を抱えている、経営者・管理職の皆様

累計**3,000社以上**に導入された「識学」のコンサルタントが、豊富な事例をもって**無料**にて**組織マネジメントの相談**を承っております。

無料マネジメント相談の詳細は

[こちらをクリック](#)

