

3ヶ月で驚きの変化
組織は必ず変わる！

会社案内

管理者育成総合研究所は
最強の組織づくり専門の会社です



管理者育成総合研究所
代表取締役 有岡 啓太

恩返しの10年

管理者育成総合研究所は2010年に私が創設した会社です
沢山の企業様に支えられ今日まで歩んでまいりました
これから先の10年は恩返しの10年にしたいと考えております
トコト品質にこだわり 多くの企業様に喜んでいただけるよう
全身全霊で望む所存です

全国どこへでもまいりますのでお気軽にお声がけください

代表取締役 有岡 啓太 1959年生まれ

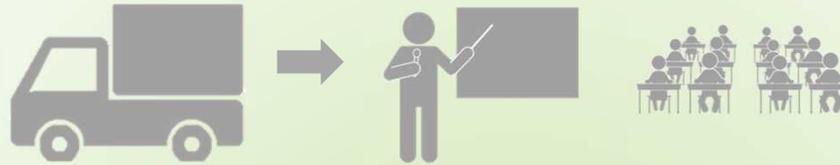
座右の銘『下座に生き一隅を照らす』

大手運送会社で教育担当となり教育の大切さを知る
その後 外食産業で多くのマネジメントを積み重ねる
コンサルタント会社に入社し多くの企業を指導
現在に至る



代表の歩み

運送会社時代
教育担当に



新人研修 年間 500名
リーダー研修 年間 60名

教育担当の5年間は教育のベース(どっぷり研修に浸かった日々)



外食産業で
人事担当に



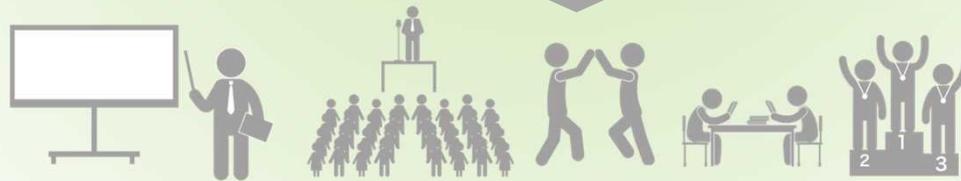
採用
組織
教育
評価
計画
リスク

新卒・中途採用 様々な人に支えられ採用人員確保との流れを構築
問題点を浮き彫りにし、配置転換等を実施し定着率アップ
前職をベースに更なる構築
専門のコンサルタントと構築
年度計画と行事を定着化
警備会社タッグを組み具現化



人事担当の5年間は最強の組織づくりのベース(組織改革に目覚める)

コンサルタント会社で
役員に



企業研修



経営指導



12,300名



58社

お陰様で独立後で10年間多くの企業様に係わる

管理者育成総合研究所の考え方

最強の組織をつくるのが私たちの使命です

最強の組織づくりとは

1. 活力・やる気に満ち溢れた組織づくり
2. チャレンジ精神を持ち業績達成できる組織づくり
3. 目標に向かって社員の能力を最大限に引き出す組織づくり
4. 本音で話し部下育成に喜びを感じる組織づくり
5. 仕事をするのが楽しくなる組織づくり

1~3 は会社がつくるべきもの（組織強化の土台）

4~5 社員一人ひとりが意識すべきもの

組織強化の鍵を握るのは
土台づくりにある



トコトンをやります

伝えることは行為、大切なことは理解、もっと大切なことは行動すること

管理者育成総合研究所では
行動するまでアクションし続けることを
『トコトン』といいます
トコトンやって結果を出すことが『実践学』です

管理者育成総合研究所は

『実践学』

伝えることは手段、方法
目的は行動し形にし結果をだすこと

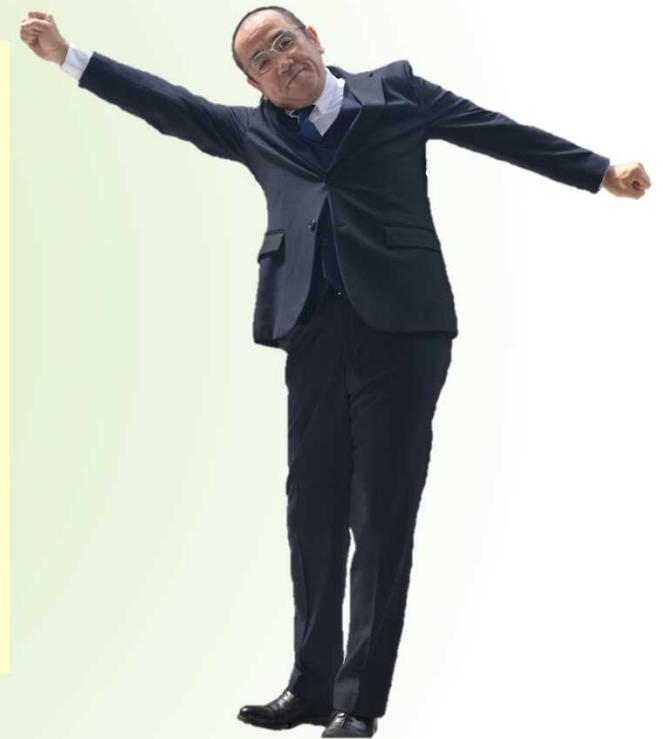


指導心構え

クライアント様のトップと徹底的に話をする

徹底した相互理解

1. どのような未来を実現したいのかトコトン話をします
2. 目標と目的を明確にします
3. 必要以上の提案は一切致しません
4. 実現すべきイメージができてからスタートします
5. 実現するまでトコトンお手伝いします



組織強化の比率は 土台づくり80% 仕組み20%

3ヶ月で驚きの変化
組織は必ず変わる！

最強の組織づくりとは

管理者育成総合研究所は
最強の組織づくり専門の会社です



管理者育成総合研究所
代表取締役 有岡 啓太

社内だけでは難しい

最強の組織づくりには仲人役が必須

プライドという大きな壁が邪魔をする



感情に支配されない組織づくりは時間がかかる

社内だけで構築が難しい3項目

- ① 組織の確執をなくす
- ② 感謝の心を持たせる
- ③ 帰属意識を持たせる

大きな壁を打破し、難しい3項目を実現させるのが
私達の使命です

最強の組織づくりは
私達にお任せください



最初にやるべきこと

どんな一歩を踏み出すのか

1. 活力・やる気に満ち溢れた組織づくり
2. チャレンジ精神を持ち業績達成できる組織づくり
3. 目標に向かって社員の能力を最大限に引き出す組織づくり

スタートはこの3項目をクリアする
強固な土台ができない限り前進しない

幸福感

1. この会社で頑張っていきたい
 2. この会社に入って良かった
 3. 安心して仕事に打ち込める
- etc.



強い組織はここが違う

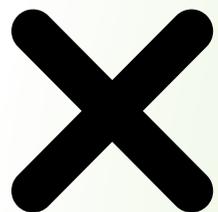
優先順位	1番目	2番目	3番目
一般的な企業	技術・能力	学歴	考え方
成長する企業	考え方	技術・能力	学歴不問

一般的な企業は **能力や技術力** を一番大切にする

成長する企業は **考え方** を一番大切にする

良き考え方のリーダー

幸福感の環境がつけれるのは現場のリーダー



能力がある
マネジメント力がある
リーダーシップがある

今回は、成果を出すことが
最重要課題ではない



思いやりがある
謙虚さがある
信念がある

働きやすい環境
成長しやすい環境
環境がつけれるリーダーを選出

成功の秘訣

目の前のプライドを捨て
未来にプライドを持つ



リーダー選出には労力と時間をかける

チームビルディングM研修がお奨めです

可能性が無限な組織をつくる

最強の組織は良き考え方の人材がつくる

5のレベルのマイナス社員が3人いれば最悪な組織になる

$$-5 - 5 - 5 = -15$$

能力・技術力の人選から、プラス思考社員選びへシフト

$$5 + 5 + 5 = 15$$

$$5 + 3 + 2 = 10$$

プラスの社員が強い組織をつくる

未来を創造するメンバーにマイナスのメンバーがいると

失敗する

プラス思考の人材組織を目指せ

良きチームは組織力を掛け算にする

社員同士が掛け合えばチーム力は倍増する

個々の力 $\overset{\text{社員}}{5} + \overset{\text{社員}}{5} = \overset{\text{社員力}}{10}$

$\overset{\text{社員}}{5} \times \overset{\text{社員}}{5} = \overset{\text{チーム力}}{25}$ 社員と社員を掛け合う
チームとチームが掛け合うと

$\overset{\text{チーム力}}{25} \times \overset{\text{チーム力}}{25} = \overset{\text{組織力}}{625}$

最強の組織は最大の力を発揮する

チームが成果を出すこと



組織の鍵を握る3つのポイント

これがモチベーションをあげるポイント

安心して働ける組織

あるべき姿

1. 達成感がある
2. 周囲から認められる
3. 能力や知識が活かされている
4. 責任を持って任される
5. 成長を実感できる

やるべきこと

1. 達成する明確な目標を与える
2. 任せられる仕事を与える
3. 適材適所の人員配置
4. 組織と役割の明確化
5. 褒める・叱る・注意する仕組みづくり

互いを認め助け合える組織

あるべき姿

1. 定期的に話し合っている
2. 本音で語り合える
3. お互いを知っている
4. お互いを理解している
5. 言うべきことが互いに言える

やるべきこと

1. お互いを理解できる場の提供
2. 本気でぶつかれる場の提供
3. 長時間向き合える場の提供
4. お互いを知るきっかけづくり
5. 本音が言える風土づくり

成長し続ける組織

あるべき姿

1. 右肩上がりの業績
2. 個々の生産性が高い
3. 帰属意識が高い
4. モチベーションが高い
5. 働けることに感謝している

やるべきこと

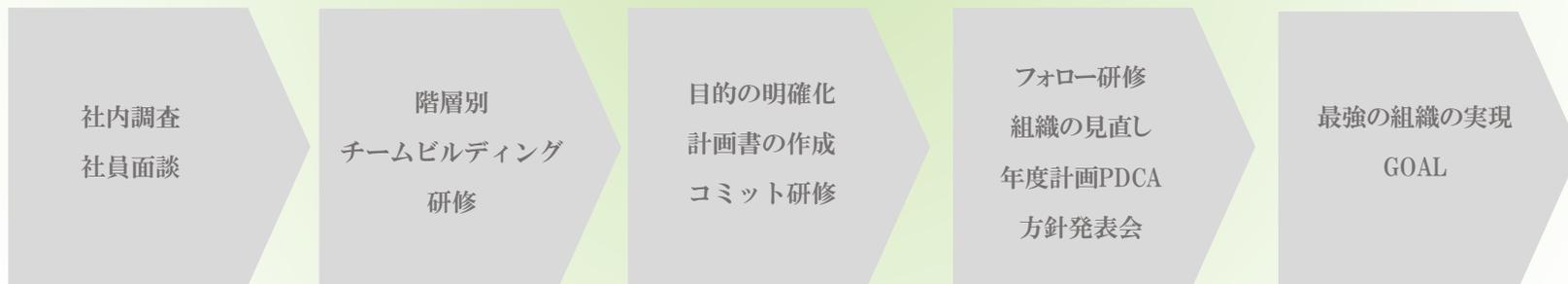
1. 方針発表会の開催
2. 年間計画の作成
3. 年間表彰の実施
4. 社内行事の開催
5. 年間スケジュールの作成

最強の組織づくりの流れ

1. ご契約まで



2. 最強の組織実現まで



3ヶ月で驚きの変化
組織は必ず変わる！

最強の組織づくりへ向けて 診 断

管理者育成総合研究所は
最強の組織づくり専門の会社です



管理者育成総合研究所
代表取締役 有岡 啓太

最強の組織のための診断

心の本当の思いを聞き出す

調査内容

1. 全社員の意識調査
2. 『幸福感』が持てる環境がどれだけあるかを調査
3. 人間関係についての調査

事前必要資料

1. 決算書 5期分
2. 会社パンフレット
3. 組織図、賃金台帳3、社員名簿
4. 就業規則、役員規程
5. その他必要書類

組織診断の流れ

STEP1

全社員意識調査
アンケート調査
事前資料分析

STEP2

調査結果報告
課題と対策について
あるべき姿のご提案

STEP 1

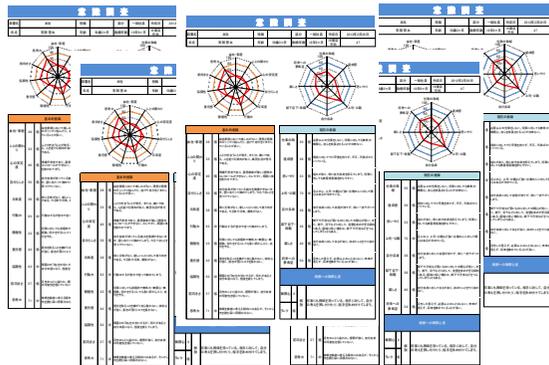
① 全社員意識調査

【内容】

全社員を対象とした意識調査を実施します

【目的】

一人ひとりの意識を分析し、全体の意識がどこにあるのか等の組織の問題点を抽出し解決すべき方向性を探ります



② アンケート調査

【内容】

全社員を対象とした調査を実施します

- ① 『幸福感度』はどれくらいか
- ② 人間関係について

【目的】

強固な組織づくりの為の環境はどの程度構築できているかどうかの調査です



③ 事前資料分析

【内容】

事前に頂いた、決算書、会社パンフレット、組織図、貸金台帳、社員名簿、就業規則、役員規程等から経営の実態を調査します

【目的】

今現在のスタートラインを見定め、最初の一步はどうあるべきかを見定めます



STEP 2

1. 具体的に何をすれば良いのかが明確になる
2. 問題点から対策を明確にする
3. 未来の組織がイメージできる

① 調査結果報告

最全社員意識調査、アンケート調査、事前資料の分析が終わりましたら、数週間以内に調査結果の報告をさせていただきます

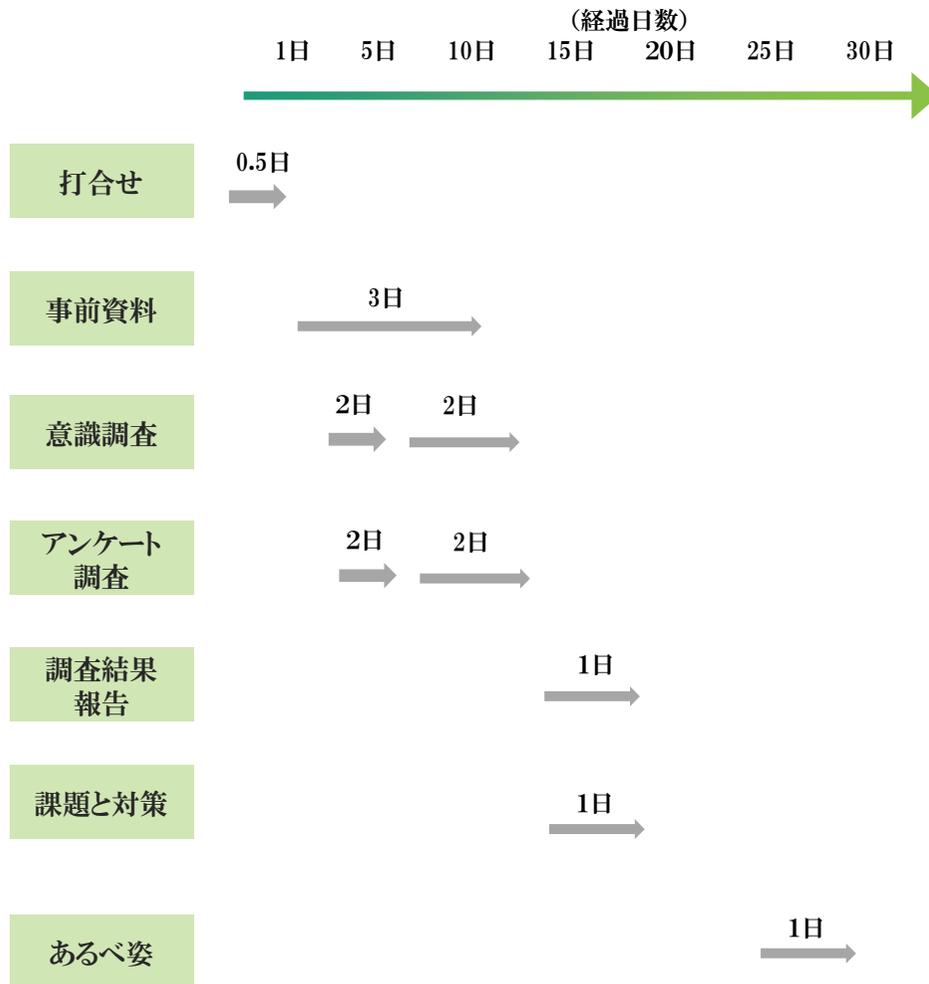
② 課題と対策について

最強の組織をつくる上に於いて『できている箇所』と『できていない箇所』からどのように対策を実行すべきかを提案させていただきます

③ あるべき姿のご提案

最後にどのような組織体制にすべきかを提案させていただきますので、将来のイメージへ向けての一步の踏み出し方が明確になります

診断スケジュール(例)



卸売業 従業員60名 50億 A企業様

1. 打合せ4時間程度 要望及び日程ヒアリング
2. 事前資料受領後2日間分析
3. 意識調査とアンケート調査を一緒に実施 2日間計4回にわけて実施
調査分析2日
4. 調査報告会及び課題と対策について3時間、その後今後のイメージ打合せ3時間
5. 調査報告会から7日後あるべき姿の報告会4時間

3ヶ月で驚きの変化
組織は必ず変わる！

最強の組織づくりへ向けての チームビルディング研修

管理者育成総合研究所は
最強の組織づくり専門会社です



管理者育成総合研究所
代表取締役 有岡 啓太

社内だけでは難しい

最強の組織づくりには仲人役が必須

プライドという大きな壁が邪魔をする



感情に支配されない組織づくりは時間がかかる

社内だけで構築が難しい3項目

- ① 組織の確執をなくす
- ② 感謝の心を持たせる
- ③ 帰属意識を持たせる

大きな壁を打破し、難しい3項目を実現させるのが
私達の使命です

最強の組織づくりは
私達にお任せください



社員育成の基本的考え方

未来へ構築する上で大きな壁であるプライドを破れ

- ・自分が今まで築き上げた
- ・自分が勝ち取ってきた
- ・悪く思われたくない
- ・バカにされたくない
- etc.

守り

心の壁

プライド

どれだけ捨てきれるか

踏み出す行動の中に二つの感情パターン **感情行動** と **意識行動** がある

感情行動

- ・その時の気分で行動する
- ・自分がやりたいように行動する
- ・目先の行動

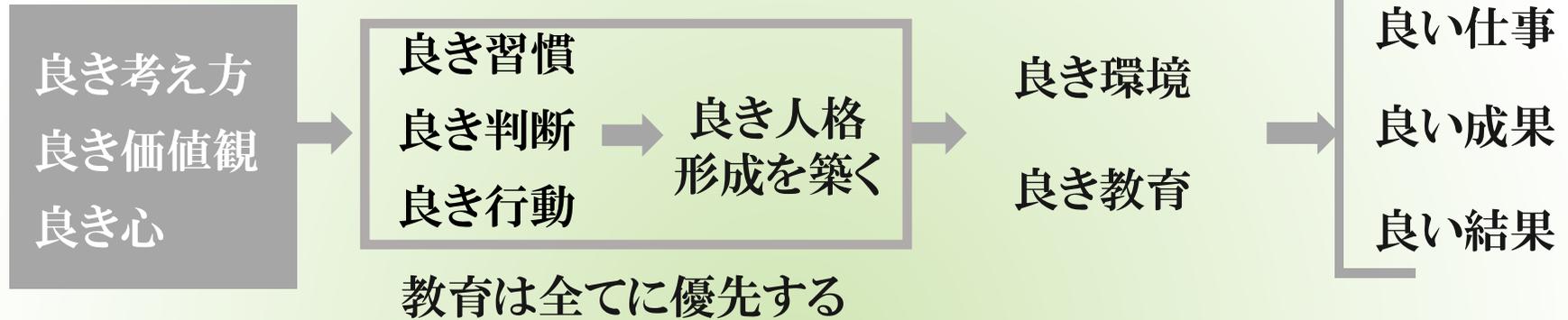
意識行動

- ・やるべきことの為の行動
- ・未来へ向かうための行動
- ・考えた行動

チェンジ

社員育成の基本的考え方

教育は全てに優先する



私達はちょっと物事がうまく行くと
気が緩む ミスをする 傲慢になる 意見を聞かない 人を見下す etc.

気づきなき組織は衰退する



良き部下指導が目的
それが
チームビルディングM研修
リーダー育成



指導者と部下が
最高の組織力を発揮する
それが
チームビルディングB研修
最強の組織の為の基礎づくり

チームビルディング研修の目的

心の壁が邪魔をする



仲違い 心の傷 憎しみ



向き合う



互いに反省



分かち合い



語り合い



未来を創造

過去を許し 受け入れ 未来を創造する

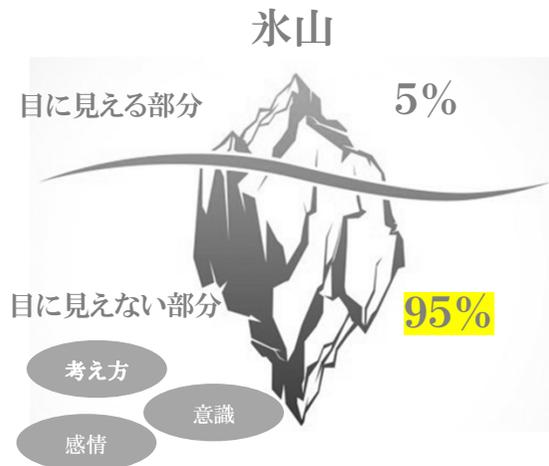
これがチームビルディング研修です

心の壁を破るために！

目に見えない部分と向き合う

1. 見えない部分を改善

見えない部分95%が結果や成果をつくる



2. 見えない部分と向き合う

- ① 本音が言える環境
- ② 自分を出せる環境
- ③ お互いのルーツを知る環境
- ④ 共感できる環境
- ⑤ ベクトルを合わせる環境



3. 環境提供が研修

見えない部分と向き合う環境は！

職場でも作れる



時間がかかってしまう

タイミングが合わない

なかなか行動にうつせない



その為の研修が
チームビルディングB研修

環境づくりの為のリーダー育成が
チームビルディングM研修

チームビルディングB(ベーシック)研修

モチベーションアップの最大の秘訣は『夢中になる』こと

チームビルディングB研修

① 2泊3日宿泊研修

初日13時集合～3日目 17:00 解散

② 会社が目指す未来

③ 幸福な人生とは

④ 現状の悩みと未来の共感

⑤ 個人と会社の未来を創造する



『知って知られて好きになる』
ひとりの人間としてお互いを知る
『好き』『嫌い』と向き合い
『許す』『認める』『受け入れる』
共に成長しベクトルを合わせ
歩む努力をしてください
本音で向き合い 本音で語り
心の絆を太くすることが目的です

夢中になれる人は
努力を超える



『この会社に入って良かった』 と思える環境をつくる!!

チームビルディングM(マネジメント)研修

現場で役に立つ教育は『実践学』

チームビルディングM研修

- ① 2泊3日宿泊研修
初日13時集合～3日目 17:00 解散
- ② 最強の組織のリーダーとは
- ③ 成功するリーダーとは
- ④ 上司とリーダーのベクトル合わせ
- ⑤ 会社の未来を創造する



最強の組織で活躍するリーダーの為の研修

- 一つ目は最強の組織をつくる考え方
- 二つ目はリーダー全員で共感すること

心の本音と向き合ってください

その上で役員・幹部・リーダーが
一枚岩になることです

帰属意識の高い
社員を育てる



良き考え方のリーダー集団にする為の研修です!!

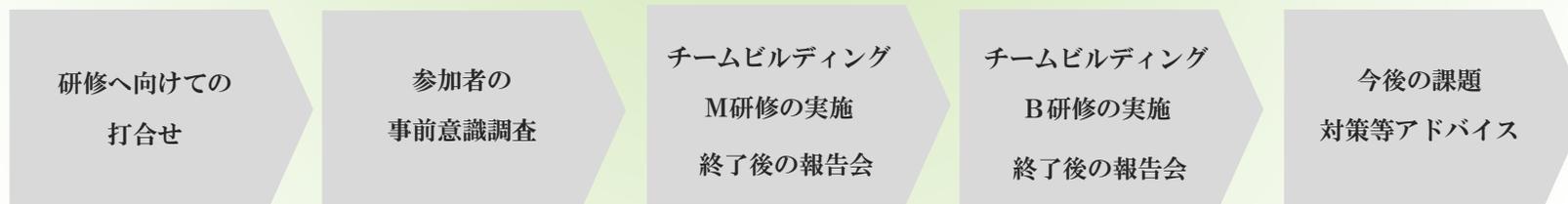
チームビルディング研修導入へ向けて

最強の組織の基盤づくりを目的とします

内容

1. 研修実施へ向けての打合せ
2. 研修参加者の事前意識調査
3. チームビルディングM研修の実施
4. チームビルディングM研修報告会
5. チームビルディングB研修の実施
6. チームビルディング研修の報告会
7. 今後の課題と対策のアドバイス

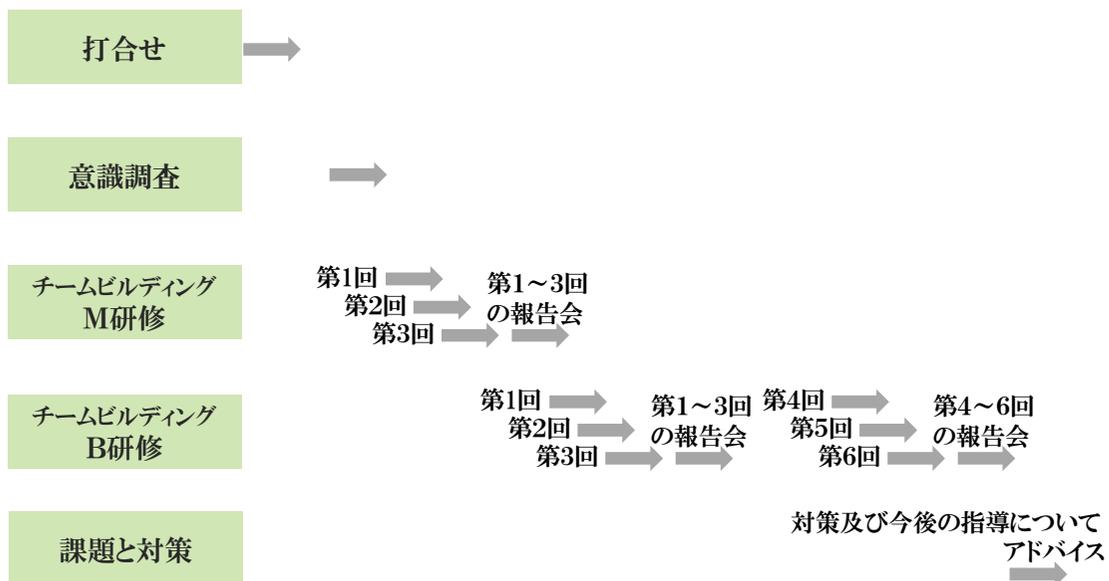
チームビルディング研修の流れ



チームビルディング研修(導入事例)

(経過日数)

1ヶ月 2ヶ月 3ヶ月 4ヶ月 5ヶ月 6ヶ月 7ヶ月 8ヶ月 9ヶ月 10ヶ月 11ヶ月 12ヶ月



製造業 従業員1500名 T企業様

1. 研修へ向けて3回打合せ(内2回はZoomにて)
2. 意識調査(現地にて2回にわけて実施)
3. チームビルディングM研修 3回にわけて実施
4. チームビルディングB研修 6回にわけて実施
5. 対策及び今後の指導についてのアドバイス

- ① 全員参加で実施したかったが、製造ラインの関係で断念
- ② 製造ライン管理職対象 207名参加
- ③ 通常は20名以下での開催をお願いしているが、今回は1開催20名以上の要望が強く特別にアシスタント2名を付けて実施
- ④ チームビルディング研修終了後の報告会を実施し、参加者の問題点今後の指導方法について報告
- ⑤ 最後に全体的な総括と今後の問題点及び指導方法について1日話し合う

参加していない社員やパートさんにも受けて欲しいと言うことで半日講習の依頼を受ける

3ヶ月で驚きの変化
組織は必ず変わる！

最強の組織づくりへ向けての
オンラインコース

管理者育成総合研究所は
最強の組織づくり専門会社です



管理者育成総合研究所
代表取締役 有岡 啓太

オンラインコース

最強の組織構築の支援を目的とします

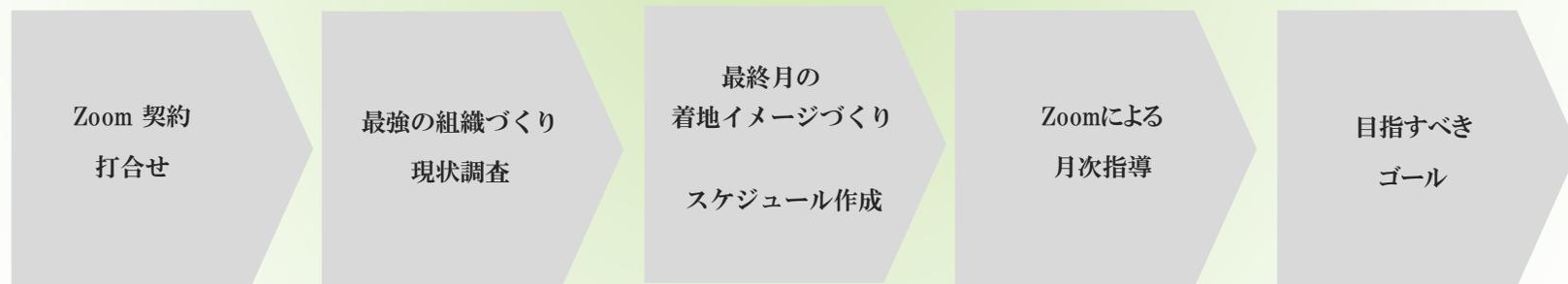
内容

1. 1年契約
2. ZOOMによる面談指導
3. 組織構築プランの作成
4. 月2回(1回1~2時間)組織構築指導
5. 組織構築における相談

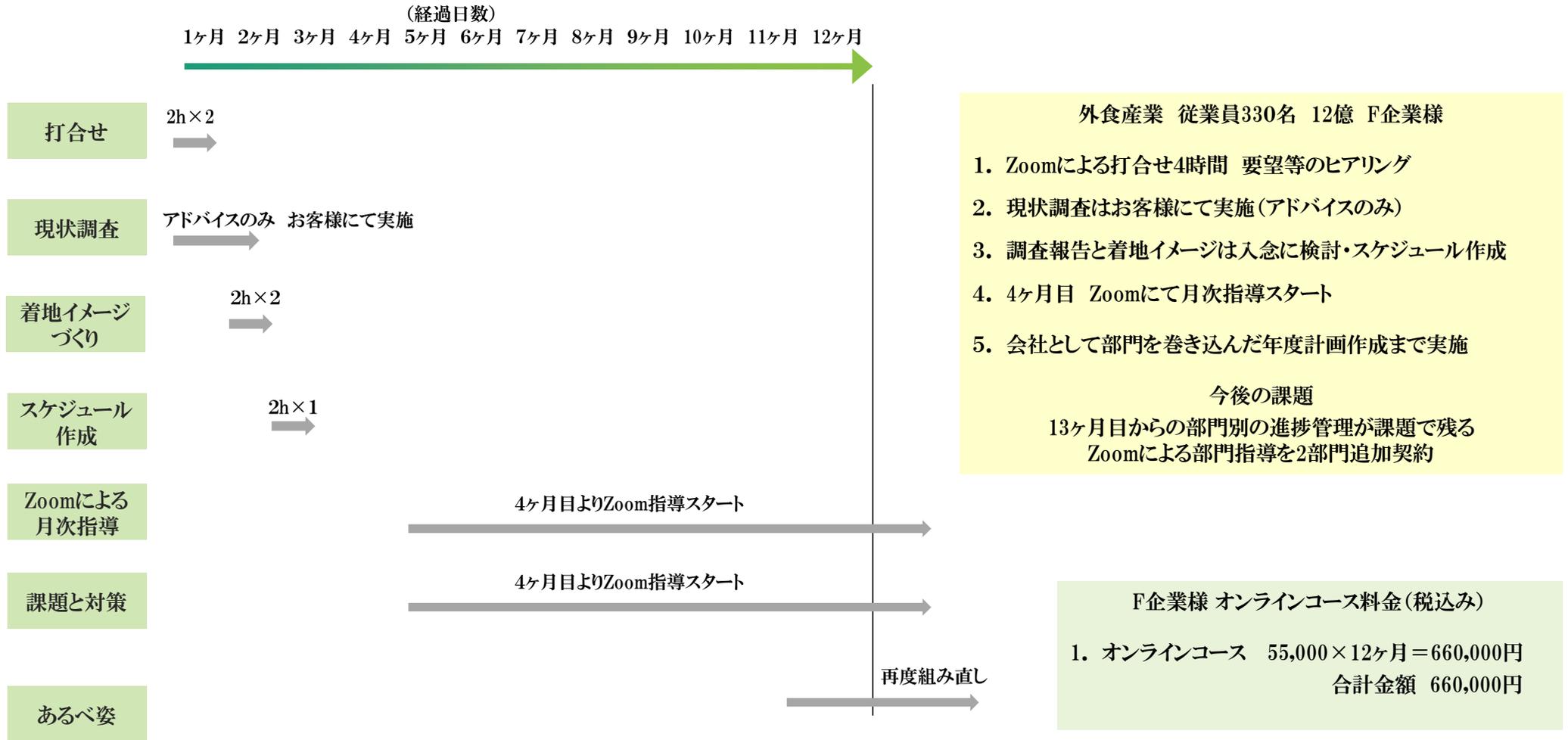
指導

1. 最強の組織づくり打合せ
2. 組織構築プラン指導
3. 毎月のスケジュール進捗確認
4. 進捗状況での相談
5. その他必要に応じたアドバイス

オンラインコースの流れ



オンラインコース(導入事例)



3ヶ月で驚きの変化
組織は必ず変わる！

最強の組織づくりへ向けての コミット研修

管理者育成総合研究所は
最強の組織づくり専門会社です

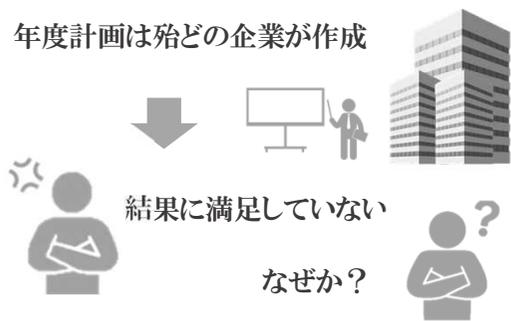


管理者育成総合研究所
代表取締役 有岡 啓太

頑張らさせて達成する計画

能力を最大限に活かす

1. 年度計画



頑張らせようと思うと → 無理な計画
無理をさせない計画 → 目標の低い計画
チームの能力を最大限に引き出せないのが原因

頑張らさせて必ず達成する計画づくり
能力を最大限に活かした計画づくり

2. プロセスを一番に考える

- ① チームごとに計画を作成し検証
- ② 実現可能になるまで検討
- ③ 他のチームへの協力も約束



トコト話し合いをする

3. 夢を持たせ互いに約束する

目標を達成するだけの為に人は頑張らない



夢を描き目標達成へ向けて約束
それがコミット研修

コミット研修

能力を最大限に活かす

内容

- ① 年1回開催 来期方針発表前に開催
- ② 1泊2日宿泊研修
初日9時集合～2日目 17:00 解散
- ③ 来期コミットすべき計画作成
- ④ 会社・チームのベクトル合わせ
- ⑤ コミット計画の承認



目的

- ① 価値グセを身につける
- ② 実現すべき年度計画の作成
- ③ できない計画の排除
- ④ チームの問題点を事前に解決
- ⑤ 計画した内容に自覚と責任を持つ



AFTER

- ① チームが一丸となる
- ② チームに活気がある
- ③ 目標が明確になる
- ④ 実現すべき目標が立てられる
- ⑤ 確実にゴールする



コミットフォロー研修

達成へ向けての修正と問題解決

内容

- ① 年1回開催 6ヶ月目に開催
- ② 1泊2日宿泊研修
初日9時集合～2日目 17:00 解散
- ③ 年間でコミットした成果と対策の検証
- ④ 各チームのベクトルの修正とコミットの再確認
- ⑤ 達成するためのフォロー



目的

- ① 計画の進捗確認
- ② 組織の問題点の修正
- ③ 更なる仲間意識
- ④ ボタンの掛け違いのチェック
- ⑤ コミットしたベクトルの調整



AFTER

- ① チーム全体の流れが更にスムーズになる
- ② モチベーションのダウン防止
- ③ 計画の調整で必ず達成
- ④ 成長しているチームを実感できる
- ⑤ 今期のゴールが鮮明に見える



方針発表会

今期やるべきことの確認と自覚

内 容

- ① 毎年 期の最初に開催する
13時スタート～17:00 終了
- ② 前期の各表彰
- ③ 前期の発表と今期の方向性
- ④ 計画発表
- ⑤ 懇親会



目 的

- ① 前期頑張った者を表彰する
- ② 今期やるべきことの再確認
- ③ 全社員の計画へ向けての意識統一
- ④ 来賓を呼び確固たる計画にする
- ⑤ 社員に感謝の気持ちを伝える



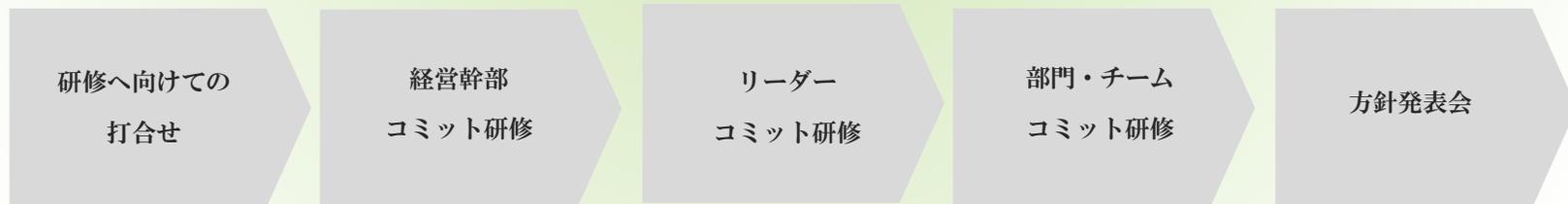
コミット研修導入へ向けて

最強の組織で目標達成

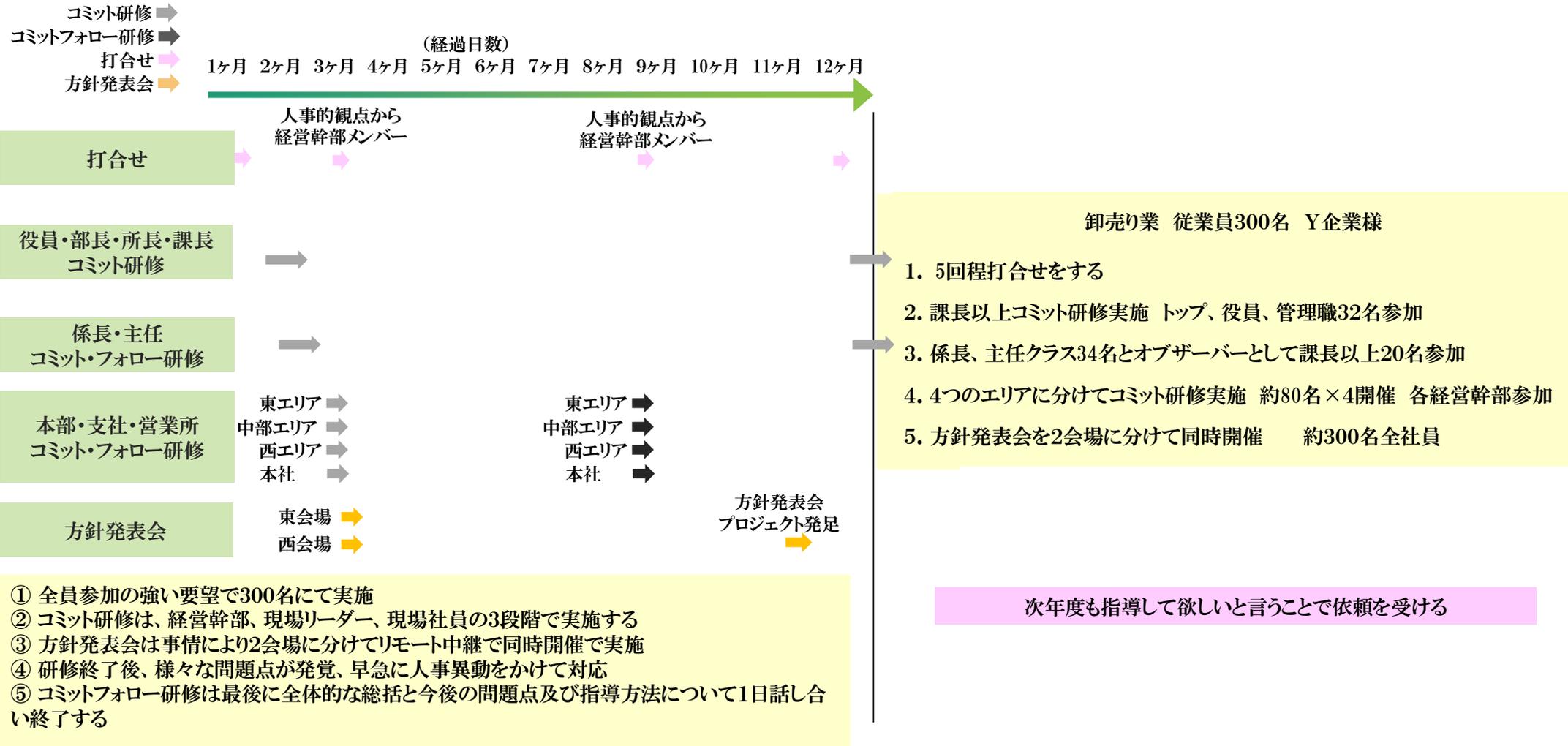
内容

1. コミット研修実施へ向けての打合せ
2. トップ・役員・部門長クラスでの研修コミット研修
3. リーダーコミット研修
4. 部門・チームコミット研修
5. 方針発表会

コミット研修の流れ



コミット研修(導入事例)



会社概要

社名 株式会社 管理者育成総合研究所

設立 2010年3月設立

資本金 300万円

〒771-1266
本社 徳島県板野郡藍住町住吉若宮75-13
TEL 088-678-8189 Fax 088-678-8179

〒573-0084
支社 大阪府枚方市香里ヶ丘3-16-3 7-101
TEL 050-3136-2778 Fax 088-678-8179

代表者 代表取締役 有岡 啓太

ホームページ <https://kanrisha.jp>

メールアドレス info@kanrisha.jp

ホームページQRコード



お気軽にご相談ください

株式会社 管理者育成総合研究所

ホームページ

<http://kanrisha.jp>

ホームページ

info@kanrisha.jp

お待ちしております

