

# 自走組織と ゴールツリー会議

Amazonランキング1位獲得  
星寿美著 『小さな会社の自走組織の作り方』



プラウドフォスター株式会社  
星 寿美 代表

1967年東京生まれ。学童保育の児童指導員、介護会社の教育担当、飲食店経営、さらに結婚・離婚を経て2010年、生活苦のシングルマザーながら一念発起しプラウドフォスター株式会社を設立。以来、組織の人間関係や問題社員の問題を解決、人財を育成するコンサルタントとして実績を積む。座右の銘は「心配するな！ どうせ死ぬんだ！」

プラウド出版刊『教育革命！  
小さな会社の自走組織の作り  
方』(Kindle版)



昨年二月、ビジネス書『教育革命！小さな会社の自走組織の作り方』(Kindle版)がAmazonランキングの「組織論」「職場文化」など五部門で一位を獲得した。このベストセラーの生んだのは、人財育成コンサルタントティング等を行う「プラウドフォスター株式会社」代表・星さん。ティング会員(ティング東京所屬)だ。さっそく著書とビジネス、そして「自身の半生について伺った。

## 問題が起こったときこそ 学びのチャンス

「著書が反響を呼んでいますね。書いたきっかけは何ですか？」  
私は既存の教育をやってきていないから、書かない手はないなと思って。「こうあるべき」と一つの型にはめる人材育成とはまったく違い、私自身が教育を実践する中で違和感を覚え、試行錯誤で作ったものなんです。本を出して今まで関わった方々に知らせると、応援するよと購入してくださり、Amazonランキングで一位になれ

とはいえない思いだけで売れるものがないので、手始めに百人の社長さんに会おうと考えました。調べて電話をかけ、経営者の役に立ちたい、何に困っているか教えてほしい、貴重なお時間を一五分だけください、そんな風がむしゅらに話す、エネルギーが伝わったのか百名以上の方が承諾してくださりました。

お金の悩みが多いのかなと想定して会いに行くと、ほとんどの方が社員のことで悩まれていた。お話を聞いた後、私の過去の話をし、それを社員さんにしてみませんかと提案しました。

## 始めは「ダメダメ」でも 自ら動いて結果を出す

「本にも、星さんの過去が「今までと真逆の人財育成法」に関わっている」とありました。どんな経歴をお持ちなんですか？」

二〇代は学童保育の指導員を。私、ダメダメ先生、だったんです(笑)。例えば子どもがケンカすると、他の先生は少し話を聞いただけで「手を出したほうが悪いから先に謝りなさい。はい、握手」で終わらせる。私は大人がジャッジし指示することに違和感があった、同じようにできなくて。

そこから自分が納得できるかたちを模索し、子ども同士の話し合いの場を作りました。本当の気持ちを理解しあ

うと、子どもたち自身でトラブルを解決できるようになり、その変化を見た先輩方がどんな指導をしているか聞きにくるようになる。違和感をただ主張したって誰も動いてくれない。自分が動いて結果を出したら認められるんだと学びました。

## その後は？

三〇代で介護会社に転職を。仕事はヘルパーさんの管理育成で、離職率を下げないといけない。人材育成の本で勉強し、いろいろ試したけれど全然改善できなくてダメダメ社員でした。一年経って開き直り、本で学んだことは捨てて前職同様にやってみよう、ヘルパーさんにじっくり話してもらう時間を作ったんです。「よく話を聞いて理解してくれる」と、まず私とヘルパーさんの関係が良くなり、次にヘルパーさん同士の関係も良くなりました。関係性を良くすることで、既存



ちんと向き合えばお互い誤解していただけなどと分かる。問題が起こったときこそ学びのチャンスです。

## がむしゅらにテレアポ 百人の社長に会いに行へ

「自走組織とは「一人一人が能力を発揮し、成果を出し続ける組織」だとお書きになっています。自走組織を作れば、経営者がいなくても仕事が回る。社員がチームで目標を達成し続ける。それを経営者や仲間と喜びあえる」と。星さんは会社を立ち上げて人材コンサルティングを始め、この自走組織の運営支援をしてこられた。

最初はとにかく「経営者の役に立ちたい！」と燃えに燃えていて。経営者はリスクをしょって頑張っている、それが私の人生とリンクしていると感じていたんですね。



小料理屋経営の頃



セミナー開催を伝えるバナー。経営者コミュニティの実現へ、新たな取り組みに挑んでいる  
WEBサイト: <https://proud-f.com/>



Amazonランキング1位獲得時の画面



## 自走組織とは「一人一人が能力を 発揮し、成果を出し続ける組織」



の教育では叶わなかった離職率減を実現できたんですね。

調子に乗って自分の力を試したくなり(笑)、三〇代半ばで会社を辞め、八席ほどの小さな店で小料理屋を始めました。

### 母は強し、息子の誕生を機にDVから脱出

——起業されたんですね。うまくいききましたか？

マーケティングのマの字も知らずに始めたので苦労しました(笑)。開店一カ月は一人もお客さんが来ず、行き詰まったところで、待っていないで売り歩けば良いんだとひらめいたので。

翌日からお弁当三〇食を作って近所の会社へ。夜は店をしていますがと声かけすると、たくさん来てくださいました。繁盛店になって寝る間もなく、一年ほどで倒れてお店を閉めました。しばらくして結婚したけれど、夫が

でしたか。変化はありましたか？

実績で言うと五十社と契約し、千名以上に人財コンサルティングをしました。最初に契約した三社からの口コミだけでお客さんは十年間一度も途切れていません。変化は三年前からかな、ゴールツリー会議をするといった具体的なことを薦めるようになりました。

——ゴールツリー会議は企業の一年後・三年後・五年後の目標数値(売上・社員数など)を達成するために必要なこと(タスク・期限・責任者など)をチームで決めて推進していく会議だそうですね。

どうすれば目標を達成できるか、社員さん自身がアイデアを出し、リーダーを決め、チームとして協力しあって動いていく。これが自走組織の土台になります。

ゴールツリー会議をするその数字通りになっていくんですよ。達成できると純粹に嬉しい。一年目の数字を達成したら、二年目もできる気がしちゃう

DV。私が良い家庭にするんだと無理をして心身不調に陥っていたのが、母ちゃんになって急に強くなりました。

息子の竜くんは正規産で九六七グラムと日本一小さく産まれたんですよ。ただただ愛しくて、この子にDVを見せたくないで離婚し、四畳半のアパートを借りて無一文から二人暮らしを始めました。

働いても生活費が足りず、借金を抱えたまま、竜くんが小学生になったときに会社を作りました。

### 会社側のスパイと疑われ失敗を分析、改善を重ねて

——それが先ほどの「百人の社長に会いに行く」話につながるんですね。そのうち何社とコンサルティング契約をし、どんな関わり方をするのですか？

契約は三社と。私が学童保育や介護会社で行った教育をやってみようとなりました。月一回社員さんと面談

うんですよ。

ただしゴールツリー会議をいきなりやってもダメなので、ある程度人間関係をよくして、あためておくのがポイントです。

——自走型組織を作る最初のステップには「ルールをたった一つだけ決める」を挙げられています。

会社の在り方を決める、たった一つのルールです。このルールに合っていれば〇、合っていないければ×と判断基準がシンプルになり、ここはそういう場所なのだ全員が価値観が一つになる。そのルールに沿っていくけれど、まだ混沌としているから皆で改善していくこうねということも共有します。

### 経営者が知見を持ち寄る建設的なコミュニティを

——最後に、今後の展望を聞かせてください。

書きたいことがたくさんあるので、本は教育革命シリーズとして十冊は出

するんですが、当初は会社側のスパイじゃないか、話した内容が経営者に筒抜けになるんじゃないかと警戒されて。

そんな失敗も、経営者さんと話し合って改善していったんです。社員の働く環境を良くするためのコーチングの人間で、経営者が社員のために経費をかけ導入しているという説明はだくと、警戒を解いてもらえるようになりました。

名前もついていなかった育成サービスが、関わった方々にあたたかく育てられ、整っていつて感謝、感謝ですね。相手が抱えている問題を解決させてあげれば、報酬もいたいただけるし口コミも出る。売るものがないと、立派な資料を作らなくても、事業は始められると実感しました。

### 社員が主体となって考える、動く組織を作ろう

——会社設立から十年、この間どう

したいですね。

それと自走組織で運営する会社の経営者、千人ぐらいのコミュニティを作りたいとも考えていて、昨年一二月からコンサル型を辞め、セミナー型に切り替えました。セミナーではケーススタディを勉強したり課題を一緒に解決したりするので、セミナー＝コミュニティになります。

私は一匹狼タイプだけど(笑)、成長するときは人からなんです。友だちに言われて気づく、他者がやっていることで刺激を受けるとか。課題意識が同じ経営者のコミュニティを作ったら、お互い切磋琢磨して発想も広がり、壁を越えていく。会社運営もどんどん良くなるし、経営者や社員の家庭も良くなるはずですよ。

自走組織で運営する経営者が集まって刺激し合ったら、すごいことになると思う。結果的に社会が変わるんじゃないかと思っています。



## 自走型組織を作る最初のステップは「ルールをたった一つだけ決める」