

へんぴでも古くても、  
温泉旅館の2代目,3代目として  
頑張っているあなたに贈ります！

なぜかスタッフが喜んで働いちゃう！

# 自走組織の秘密



『やらされ感』なく、  
社員が喜んで数値達成していけたら  
いいと思いませんか？  
具体的なノウハウをまとめました！



たった 3 ヶ月で

どんな『困った社員』

がいても大丈夫！

社員間の対立もスッキリ解決

自走する組織のコツをお教えます

簡単

こんなお悩みによく効く！

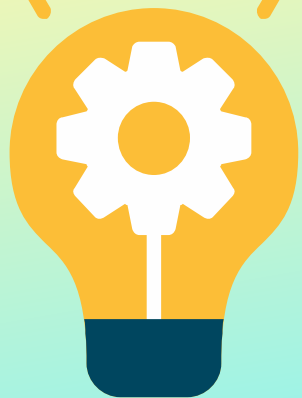
古株の社員がキツイ性格で新しい人が辞めてしまう

困った社員が労基に駆け込んで周りを振り回す！

部署間連携がうまくいっていない！

指示まちで能動的に動かない！

不毛な話し合いに疲れてないですか？  
社員がどんどん成長しちゃう関わり方  
があるんです。



不毛な  
話し合い

不毛な  
個人面談

不毛な  
気遣い

もう頑張るのはやめましょう！  
社長の仕事に専念しましょう！

手に入れましょう！

- 社員が自分の仕事や会社に『誇り』を持ってイキイキ働く会社
- 社員が『仕事に行くのが楽しい！』と思える会社
- お互いに協力しあって成果を出すチームに育つ会社



## 入社数ヶ月なのに自分の正論振り回し 労基に駆け込む困った社員

スッキリご納得して辞めていただきました！  
次に入社した方が素晴らしく一件落着



相手の正論に振り回されず  
相手がスッキリと納得して  
『問題を起こさない』  
『問題を起こさせない』  
関わり方があります

## たった一人のキツイ古株社員のために 新しい人が辞めて慢性人で不足に

『素晴らしいところ』をありのまま認め合い  
承認・感謝の組織風土が育ち一件落着



誰もが『認められたい』  
と思っています。  
承認と感謝の風土が育つ  
関わり方があります

## すぐに『ハラスメント』だとする 世代間ギャップ問題

行動・言動の奥にある『意図』を明確にし、その意図を伝え合う対話で一件落着



例えば、怒鳴るなどの態度や言葉だけを取り上げてしまうと解決できません。根本解決する関わり方があります

## やらされ感で指示されたことしかしない 覇気のないムードのチーム

自走組織の育成とゴール会議の実践で  
能動的で協力し合う楽しいチームに！



まずは、関係の質を上げます。その上で、社員が自ら決めて実行する『ゴール会議』を実践することで自走組織に育ちます



# プロブレムこそ カリキュラム

「いい研修だった～！」

と盛り上がって満足度が高くても

現場で活用できなかったり

成果に結び付かなければ

な～んにもなりませんよね？

**だから！**



**問題が起こった時こそチャンス！**

満足度の高い研修を実施しながら

現場で実際に起こった問題を

**具体的に解決する**

その**プロセス**で成長していく！

# 実践事例：亀山温泉ホテル

自走組織導入前に、実はすでに『革命』が！

## 家族経営→企業経営に移行

- ・ 『職人の世界』という課題解消の取り組み
- ・ 事業承継して6年で社員0→社員18名採用
- ・ 新しい企画を次々と打ち出す！
- ・ お料理の口コミが3.8→5.0に！
- ・ ・ ・ 他にも色々！！



創業70年の温泉旅館 参代目 鴫田社長

Successor training Program

商売・旅館 後継者修行

社長が一番近くで働いて実践的学びを家業に活かす



い  
湯  
だ  
な  
も



# 実践事例：亀山温泉ホテル

しかし、こんな課題がありました！

- ・ パワハラだと訴えてくる社員
- ・ 指示待ちの社員
- ・ 社員間の人間関係
- ・ 慢性的な人手不足
- ・ ・ ・ 他にも色々

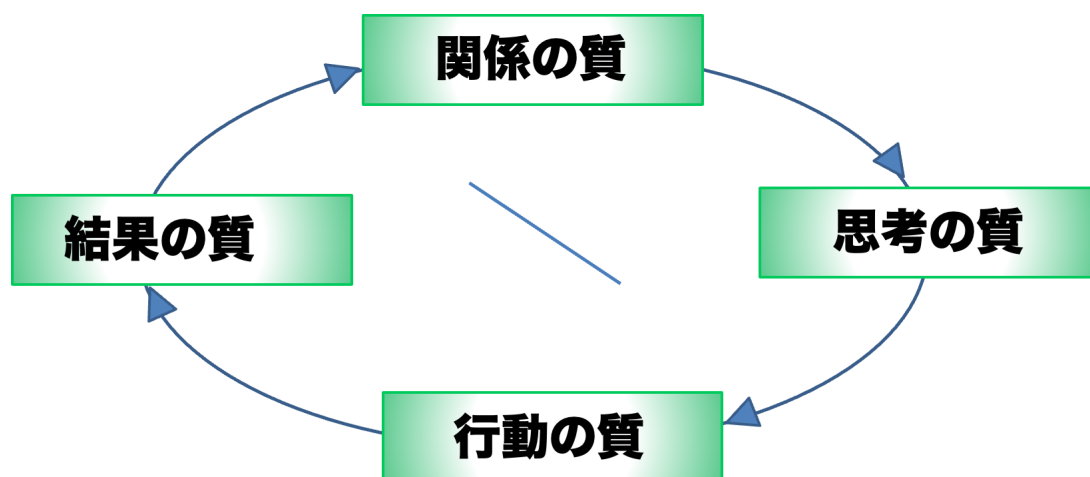




# 実践事例：亀山温泉ホテル

## 課題解決と成果

- ・ 対人課題を社員同士で解決できる
- ・ 自走組織を動かせるリーダーが育つ
- ・ 一人一人が『やらされ感ゼロ』で仕事
- ・ 一人一人が仕事や会社に誇りを持てる
- ・ チームで数値目標を達成し喜びあえる
- ・ . . . 他にも色々



# こんにちは(^^)

プラウドフォスター株式会社の星寿美と申します。  
この度は「なぜかスタッフが喜んで働いちゃう！自走組織の  
秘密」をご請求いただきましてありがとうございます。

私は自走組織育成コンサルタントとして14年。  
成果を出した組織は60社を超えます。

元々は、保育士・学童保育の先生を10年間していました。  
当時、既存の教育に違和感を覚え、コントロールする代わりに  
『みんなで考える』と言うことを現場で実践してきました。  
その結果、子どもたちが自走するようになりました。

次に、介護会社でヘルパーさん200名を管理・育成する仕事に  
転職します。そこでも既存の人材育成に違和感を覚え、  
子どもたちに実践してきた独自の方法を試してみました。  
すると人が辞めない、自走する組織に育ったのです。  
その時の経験を元に会社を立ち上げて、自走組織育成コンサルタントと  
してさまざまな企業で成果を上げました。

著書は

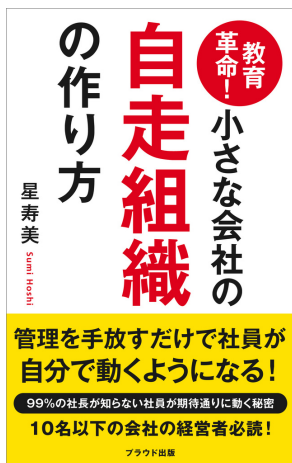
『小さな会社の自走組織の作り方』

『経営者、リーダーへ 怒りを抑えてはいけない！』他、合計5冊  
また雑誌、先見経済では、テーマ『どうする困った社員』12回連載

## 社員が自走する！

その結果、事業が劇的に好転していく！

本書では、その全貌に触れていきます。



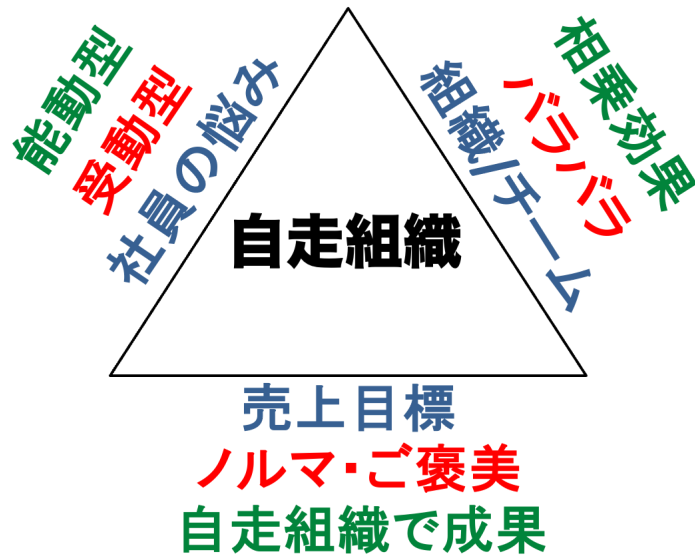
あなたの会社の『人の問題』が  
たった3ヶ月でスッキリ解決し、  
さらに自走する組織で社員が成果を出す！  
そんなマネジメント手法があるんです♪

めんどくさい『人の問題』が  
根本解決されて  
会社の業績（売上）が  
どんどん飛躍する方法



興味ある方は、ぜひ  
読み進めてみてください





- ・ 社員一人一人が受動型ではなく能動型へ
- ・ バラバラのチームが協力しあい相乗効果に
- ・ **ノルマもご褒美もいらない！** 自走する組織に

**リーダー**が育ち、自走するチームで  
成果をあげる組織になります。



経営者と社員、社員同士が  
**信頼関係**で繋がっている組織

# こんな時、どうする？

考えてみてください

- **社員が思ったように動かない！**
- **もっと意見やアイデアを言ったり、積極的に仕事に取り組んでほしい！**
- **もっとスキルアップしてほしい！**



# その答えは ここに集約されてませんか？

- 1 **【教育】** 研修・OJT・面談など
- 2 **【条件】** お給料などの見直しなど
- 3 **【所属意識】** 理念やビジョンの徹底

みんな、  
この3つのことを  
頑張っている！



# この3つを頑張っている だから、うまくいかない！

## なぜなら、この3つは 外側からのコントロールだから

誰もがコントロールされて育ってきています。  
(例えば「宿題をきなさい」「学校に行きなさい」「就活きなさい」etc...)

人をコントロールすること・されることが  
『当たり前』すぎて、誰も意識すらできていません。

外側からコントロールするから  
どんどん受動的になる、  
と言うカラクリです。



# 今までの教育

『正しい答え』があり、  
『理想の形』に教育する。



外側からコントロール





# これからの教育

自ら答えを見つけ、

**成果を出せる人財**



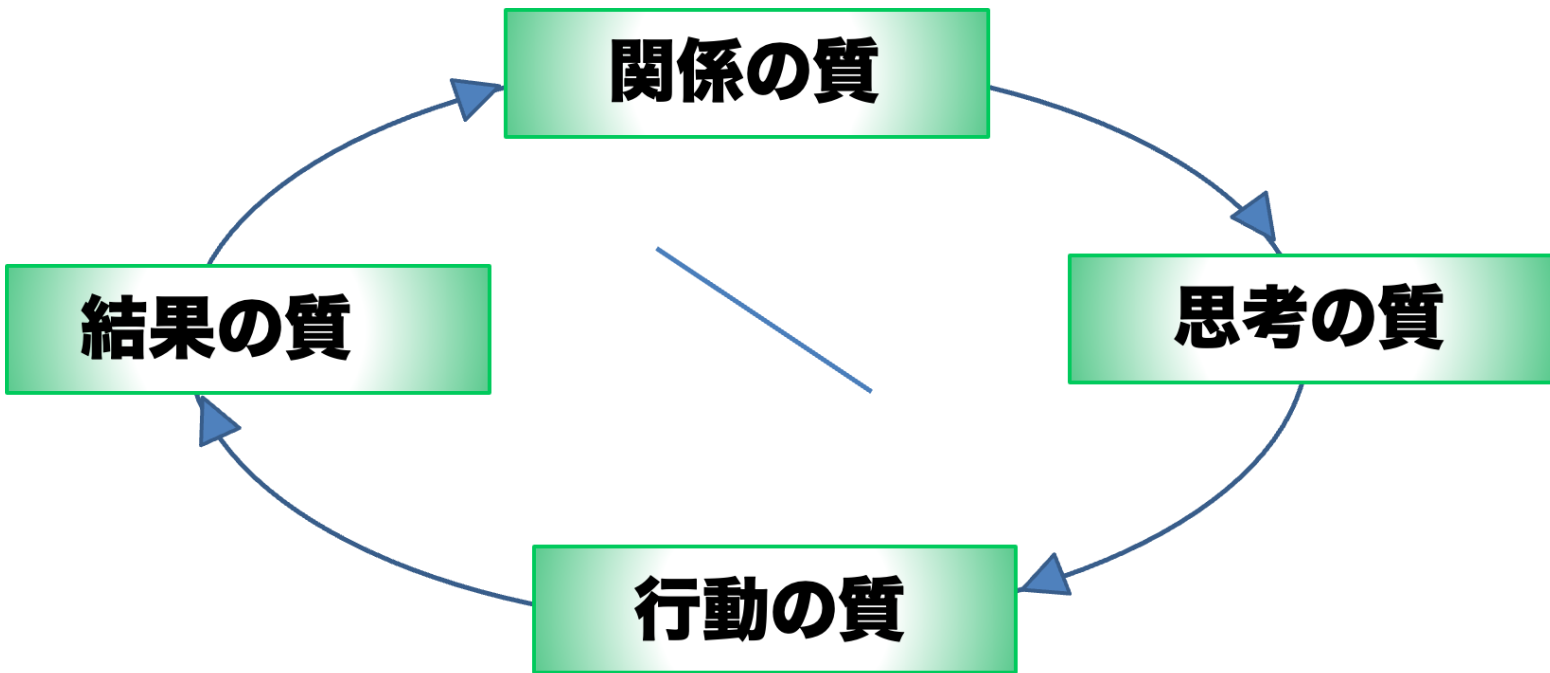
# これからの教育に 必要なこと

ありのままを受容しあう、  
関係性の質を高める！！

**そのやり方があります！**



# 成功の循環モデル



マサチューセッツ工科大学 ダニエル・キム教授

ご存知、ダニエルキム教授の『成功の循環モデル』  
です。有名ですね。

私はほんの数年前に知った概念ですが、  
なんとっ！！

それまでの成果を検証してみると、すべて  
このモデルに当てはまっていました！

知識としては知りませんでした、  
結果的に当てはまっていたので、腑に落ちています。  
知識を知っている人はたくさんいます。  
大事なものは、具体的な成果です！

# 教育には2種類あります

## 従来型教育(=コントロール)

理想の答えがあって、  
それを**教育**してできるようにする。

## 自走型教育(=ありのままを受容)

関係性の質を高め、  
**自走組織**で結果を出し続ける。



# どちらを選びますか？

正しい答え・正しいやり方を、教育してできるようににする。

今まではこれが機能していた。

**これからは不透明な時代！**

変革しながら、進化していかななくてはいけない時代。  
**多種多様な背景や価値観を持つ人財を  
『活かせる組織』が進化できる！**

## 従来型教育(=コントロール)

理想の答えがあって、  
それを**教育**してできるようにする。

## 自走型教育(=ありのままを受容)

関係性の質を高め、  
**自走組織**で結果を出し続ける。



# 自走組織とは？

『やらされ感なく』

社員が喜んで目標数値を達成し続ける  
お互いに成長し合える組織のこと



# 自走組織

## 5つのステップ

ステップ1：

『自走組織』の共通認識をもつ

ステップ2：

『現場』で起こる問題を解決する

ステップ3：

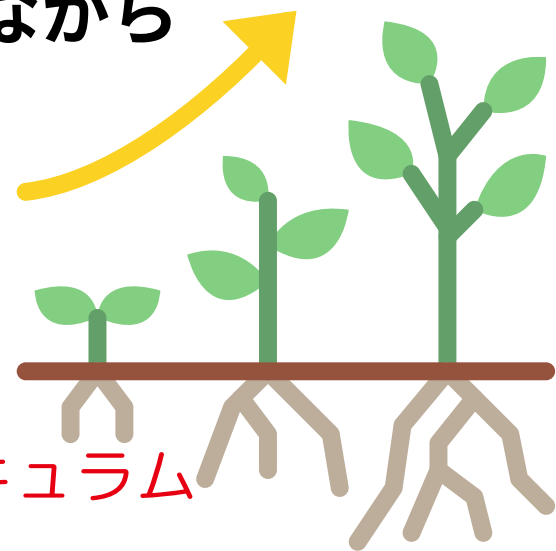
たった一つのルールを決める

ステップ4：

自走組織ゴール会議を実施する

ステップ5：

実践中に起こる問題を解決しながら  
数値目標達成する



プロブレムこそカリキュラム

# ステップ1

『自走組織』の共通認識をもつ

## リーダーMTG + 自走組織全体研修

あり方と考え方を学び  
現場レベルで実践する



リーダー  
MTG

vol.5 2024.2.28

全体研修

vol.6 2024.3.13



プラウドフォスター（株）

星 寿美



# 研修内容 ちょい見せ

## 本日のGOAL

仕事を**楽しむ**ために必要なことを学び実践する

←ある回のテーマ↓

## 本日のGOAL

『**解決思考**』を身につけて  
どんどん前にすすんでいこう！

内容ほ～んの一部



### 思考の枠 を外す

1	感情対話 状況
2	1で書いたセリフは、どんな感情ですか？
3	しっかり読んでから、その脚本当はどうしてほしかったのかを要約化します。 『本意はどうしたい？』『どうしてほしい？』『どうありたい？』 などと自分に質問をして要約化しましょう。
4	1-3で書き出したマイナス感情を眺めて、さらにもう一歩深めます！ 『本意の取次』と『本意に読む相手との関係』を要約化しましょう。

感情対話フォーマットで  
マイナス感情と対話してみましょう！

まずは、自己対話  
自分を解決できるようになったら、  
人に対しても、してあげられます！



①部下・上司・環境など『自分以外』に  
原因があると考えると解決しない！



## 原因論と目的論

正しさ

楽しさ

なんで？  
どうして？

どうしたい？  
どうしたら？

- TODOを考える
- 優先順位をつける
- やってみる
- 検証しながら
- またやってみる

ゴール

現在地

# ステップ2

『現場』で起こる問題を解決する

プロブレムこそカリキュラム

どんないいことを学んでも

現場で実践できなければナシと同じ！

だから、問題が起こった時こそチャンス！

実際に起こった問題を

具体的に解決する

そのプロセスで成長する！



# ステップ3

## たった一つのルールを決める



例えば、  
プレーパーク

『自分の責任で自由に遊ぶ』と言う、たった一つのルールがあるから、同じ感性の人が集まり素敵な場に。

我々は、  
一流のクリエイター集団だ！

例えば、  
デザイン会社

誇りを持って仕事がしたいプロ意識が高い人が残り、ただ9時5時でお金だけ欲しい人は居心地悪くなって去っていく。

# ステップ4

## 自走組織ゴール会議を実施する

### 従来の会議



1. 決定事項を一方向的に伝えることが多い。
2. 声の大きな人の意見が通りやすい。
3. 新しいアイデアを出しづらい。
4. 報告会と会議をごっちゃにしている。
5. ディスカッションが生まれない。



### 自走組織ゴール会議とは？



1年後	2年後	3年後	5年後
売上目標 他、目標数値など	売上目標 他、目標数値など	売上目標 他、目標数値など	売上目標 他、目標数値など

- ・経営者が、数値目標と根拠を伝える
- ・社員全員参加で、目標達成のアイデア出し
- ・2分割方で精査→優先順位付け
- ・リーダーを決めて、**周りを巻き込みながら実施**
- ・**毎月進捗会議**実施
- ・毎年ゴールツリー見直し会議実施



# ステップ5

実践中に起こる問題を解決しながら  
数値目標達成する

**毎回、**  
**数値目標を超えていく**  
成果を共に喜びあい、  
個人も組織も成長し合える



# ケースモデル視察ツアー企画！

## 亀山温泉ホテル

**へんぴでも古くても！革命を起こせる！**

そんな、ケースモデル/リーダーカンパニー  
の視察ツアーを企画しています♪

1泊2日で、最高の、  
食事・おもてなし・温泉  
2次会呑み会付きで  
55,000円（税込）

### <内容の一例>

鵜田社長のお話し  
菅原料理長のお話し  
自走組織育成勉強会  
ケーススタディ相談会  
質疑応答/ディスカッション

**お楽しみに！**



# 公私ともに 自走教育！成果主義！

- ①自走組織育成コンサルタントとして14年。
- ②成果を出した組織は60社以上。
- ③保育士・学童保育の現場で独自の自走教育10年間。
- ④のべ500人以上の子どもたちを育成。
- ⑤我が子を小中学校にあえて行かせず自走教育実施21年  
→選択的不登校先駆け母ちゃん（オルタナティブ教育のフリースクール利用）

公私ともに成果を出しています！



一人一人が  
自分を生きる

星寿美  
Sumi Hoshi

プラウドフォスター株式会社 代表取締役  
NPO法人わがままプラネット 代表理事

自走組織マスター  
わがままメーカー

たった 3 ヶ月で

どんな『困った社員』

がいても大丈夫！

社員間の対立もスッキリ解決

自走する組織のコツをお教えます

簡単

こんなお悩みによく効く！

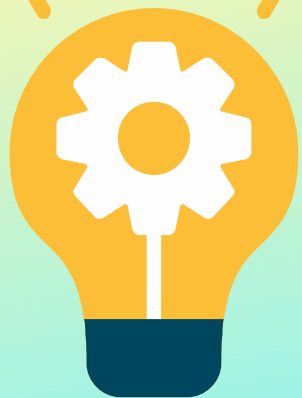
古株の社員がキツイ性格で新しい人が辞めてしまう

困った社員が労基に駆け込んで周りを振り回す！

部署間連携がうまくいっていない！

指示まちで能動的に動かない！

不毛な話し合いに疲れてないですか？  
社員がどんどん成長しちゃう関わり方  
があるんです。





# オーダーメイドミーティング (個別相談・zoom・無料)

**どんなご相談でもどうぞ！**

営業はしません。

安心して、今の『課題』を  
具体的に解決するための時間  
としてお使いください！

**オーダーメイドミーティング**

(個別相談・zoom・無料)

↓申し込みはこちらから↓

<https://proud-f.com/mtg/>

