

社員の育成・定着にお困りの経営者のための

社員が辞めたくないと思う組織

自走式組織 作りの5ステップ

社会保険労務士事務所リアン

## ◆ 労務トラブルの事例

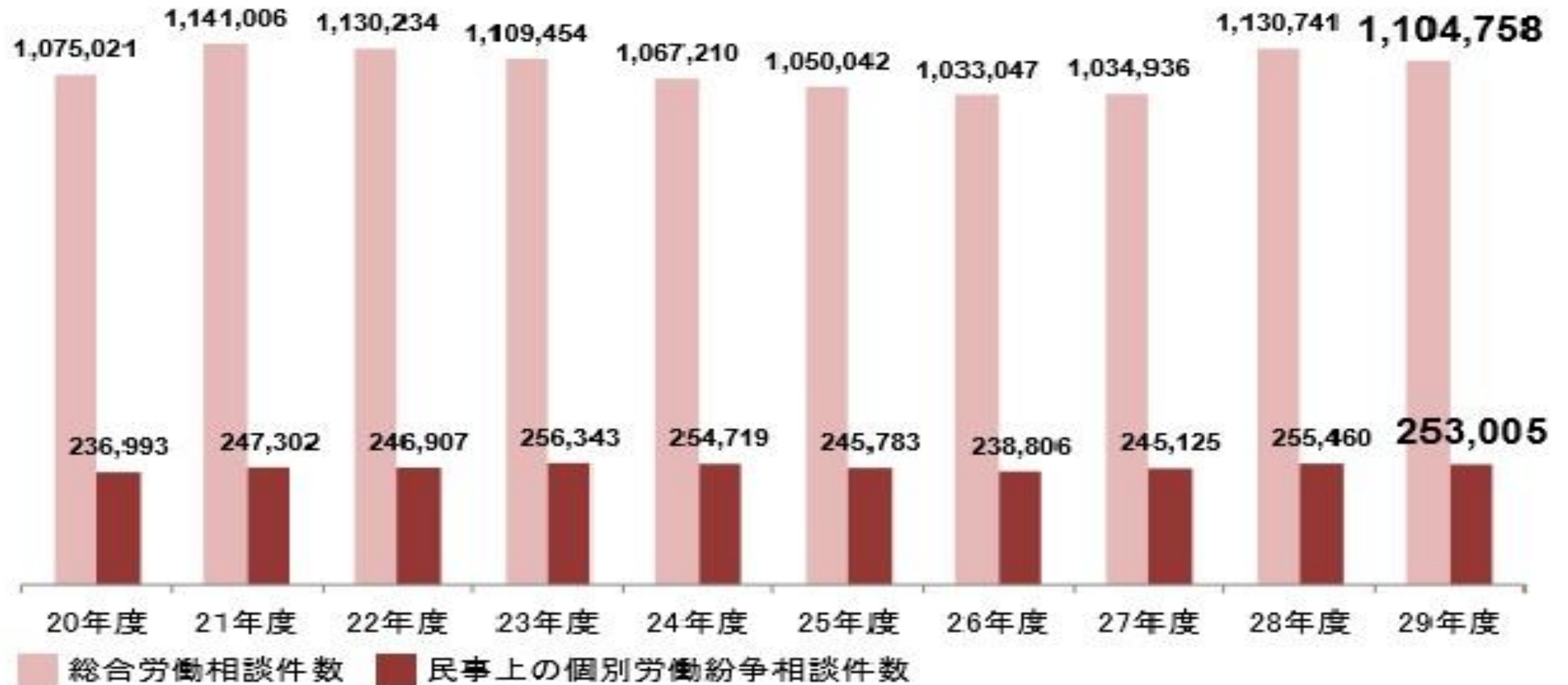
---

- ① 遅刻を繰り返す社員を解雇する
- ② 会社が能力不足と判断して給料を下げる
- ③ 労働組合との団体交渉
- ④ セクハラ・パワハラ
- ⑤ 未払い賃金(残業代)

# ◆ 全国の労働相談件数

厚生労働省HPより

## (1) 相談件数の推移



## ◆ なぜ労務トラブルが起こる要因の一つ

---

経営者の想い、考えが社員に  
伝わっていないから

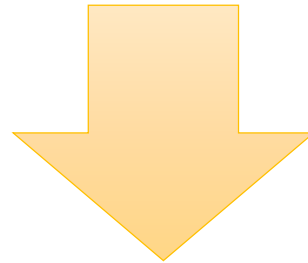
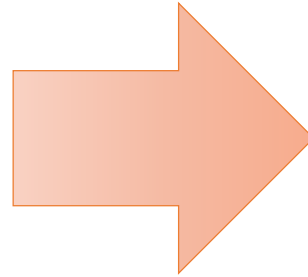
# ◆ 経営者の想い、考えとは？

やり方

~~経営戦略  
営業戦術~~

あり方

経営理念  
ミッション  
ビジョン



なぜ、自社があるのか？  
事業を通して何を実現したいのか？

## ◆ 理念の共有がうまくできていないと…。

---

- ☹️ 社員自身が何のために働いているかわからない
- ☹️ 働いていても楽しくない
- ☹️ 社長が何を考えているかわからない
- ☹️ 会社と社員のトラブルが増える
- ☹️ 職場が殺伐とした雰囲気となり社員が定着しない

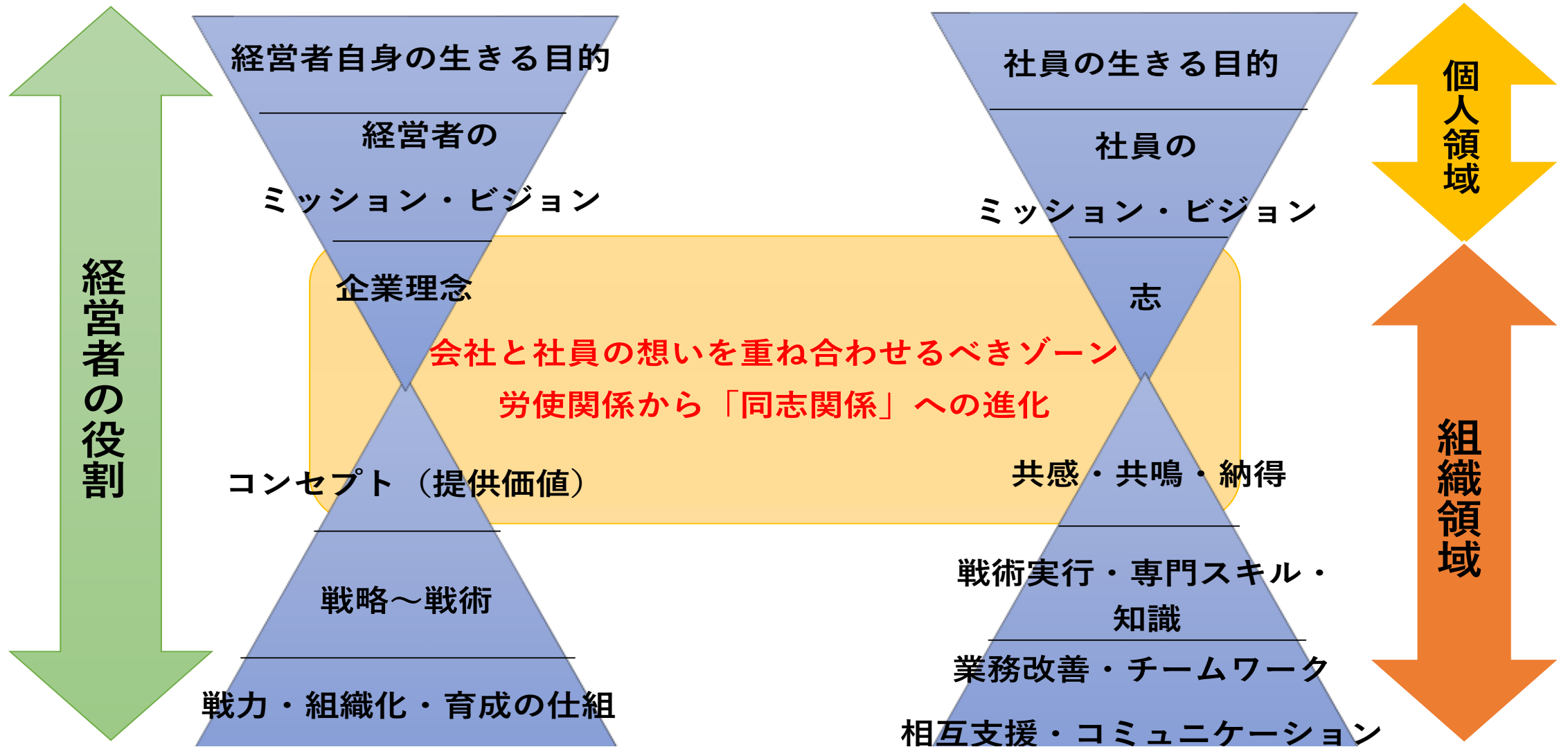
# ◆ 社長の理念・ミッション・ビジョンを共有する方法とは？

---

社員が同士が教えあい、育てあう組織

自走式組織

# 自立型社員を育てるには(自走式組織の全体イメージ)



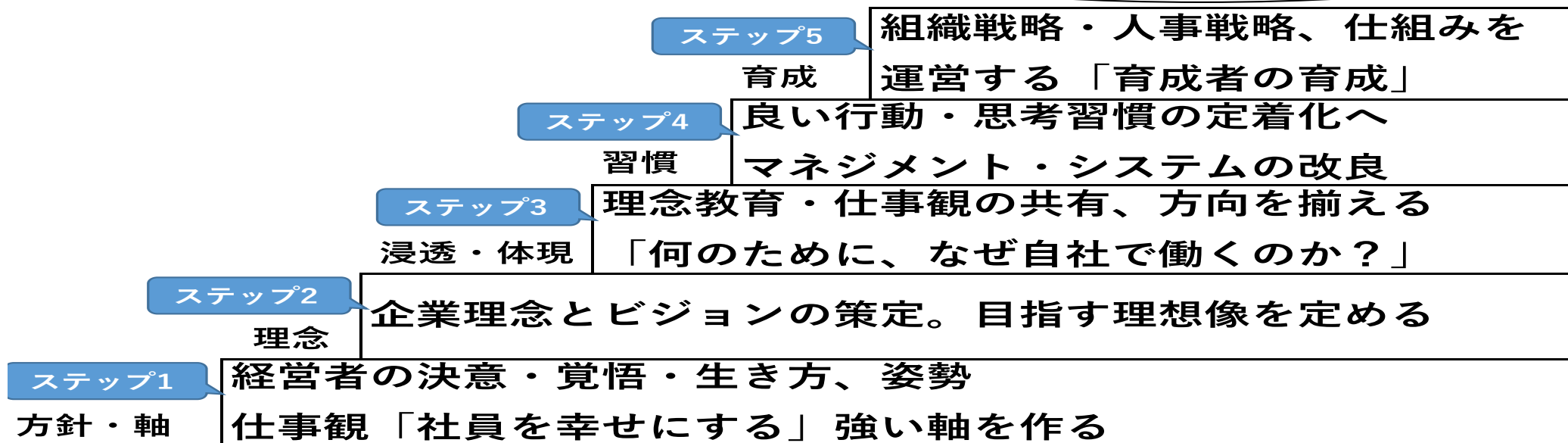


# 自走式組織を作る5ステップ



理想像  
の実現

自走式組織の運営・自走



# ◆ ステップ1【方針・軸】

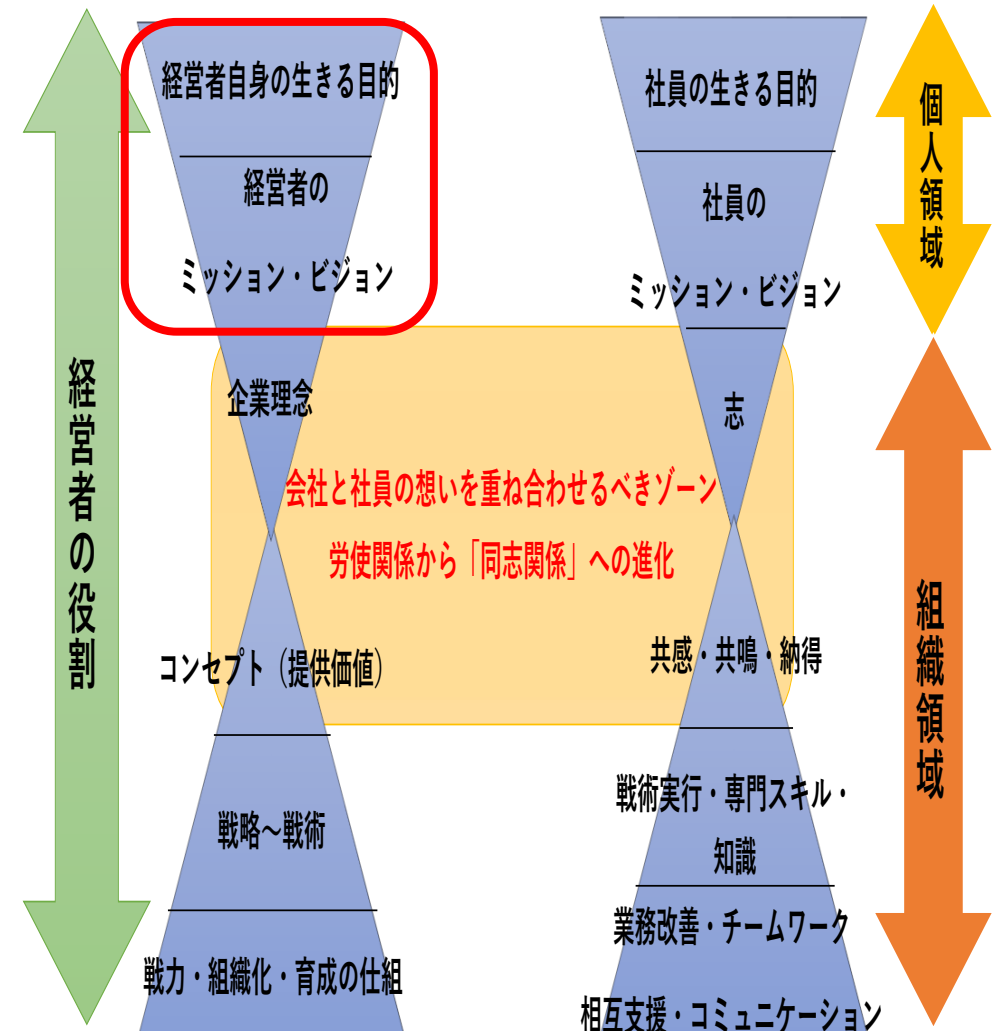
## ・経営方針の決定

～経営の目的を明確に定め、

強い軸を作る～

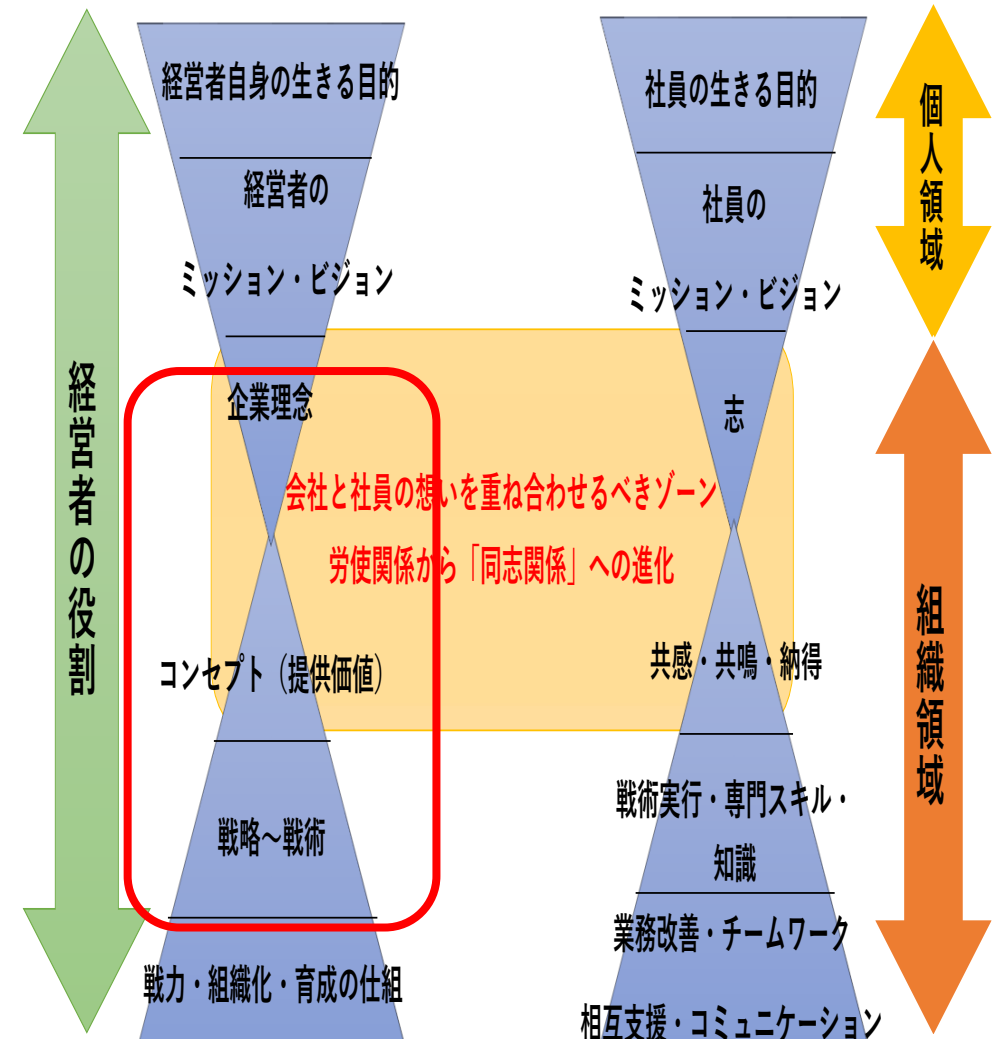
(原点～ミッション・ビジョンの

明文化)



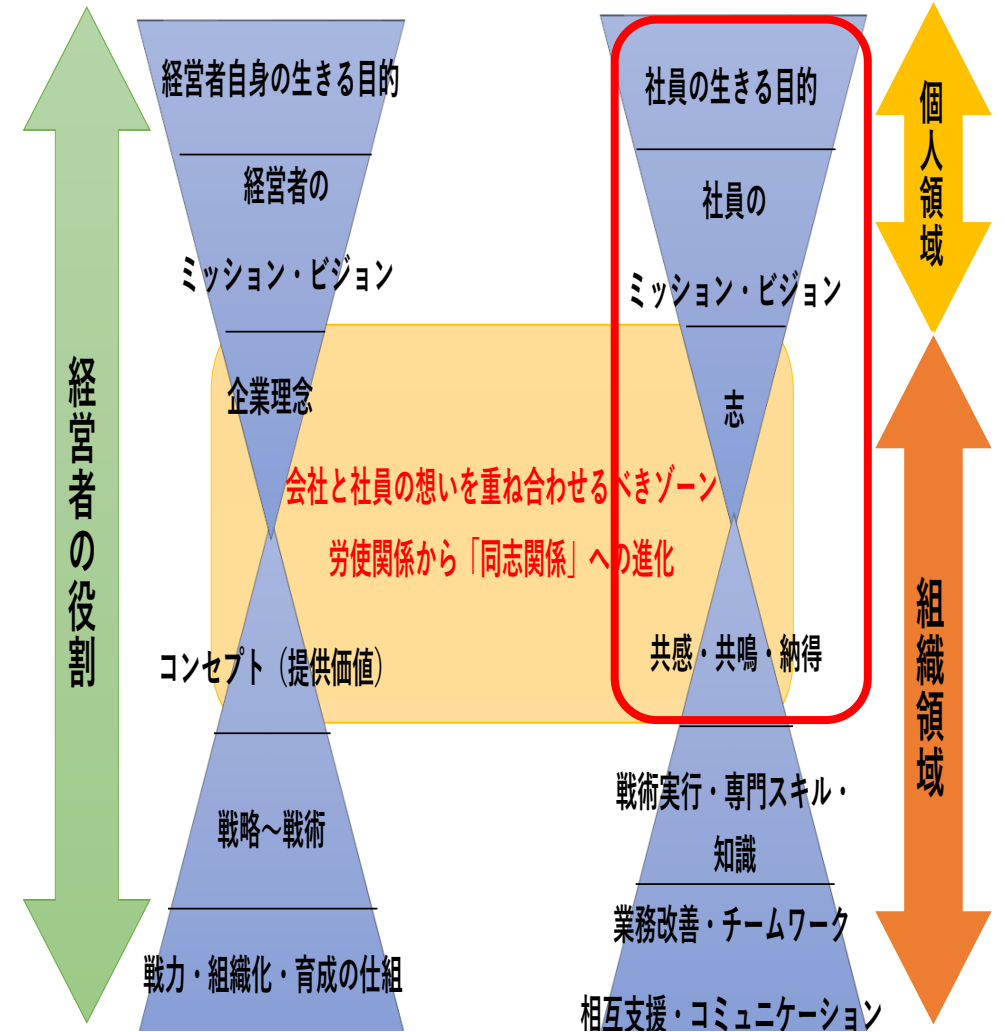
# ◆ ステップ2【理念】

・企業理念とミッション・ビジョン  
から、目指す理想像を定める  
～企業理念から、組織成長の  
方向性と戦略を構築～



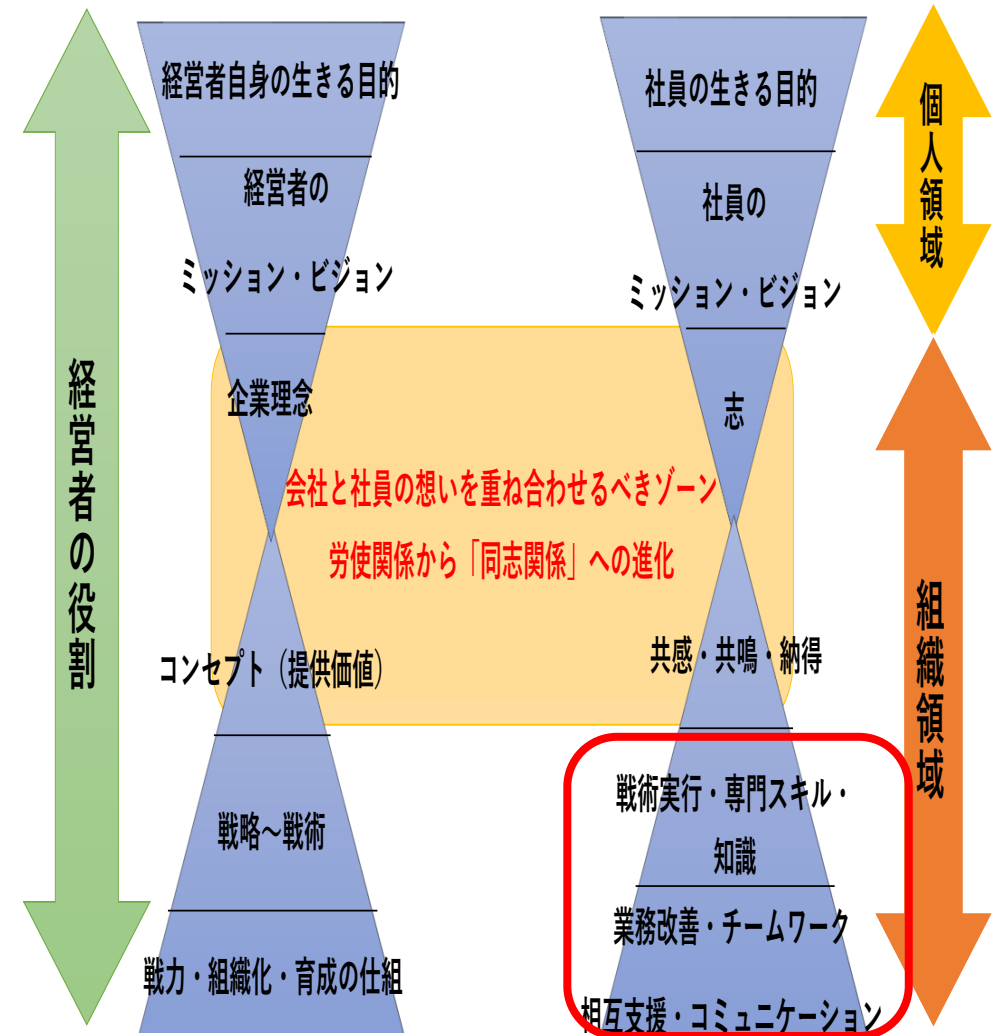
# ◆ ステップ3【浸透・体現】

- 社員に企業理念を浸透し、  
体現する  
～社員の志と企業理念のベクトルを揃える～



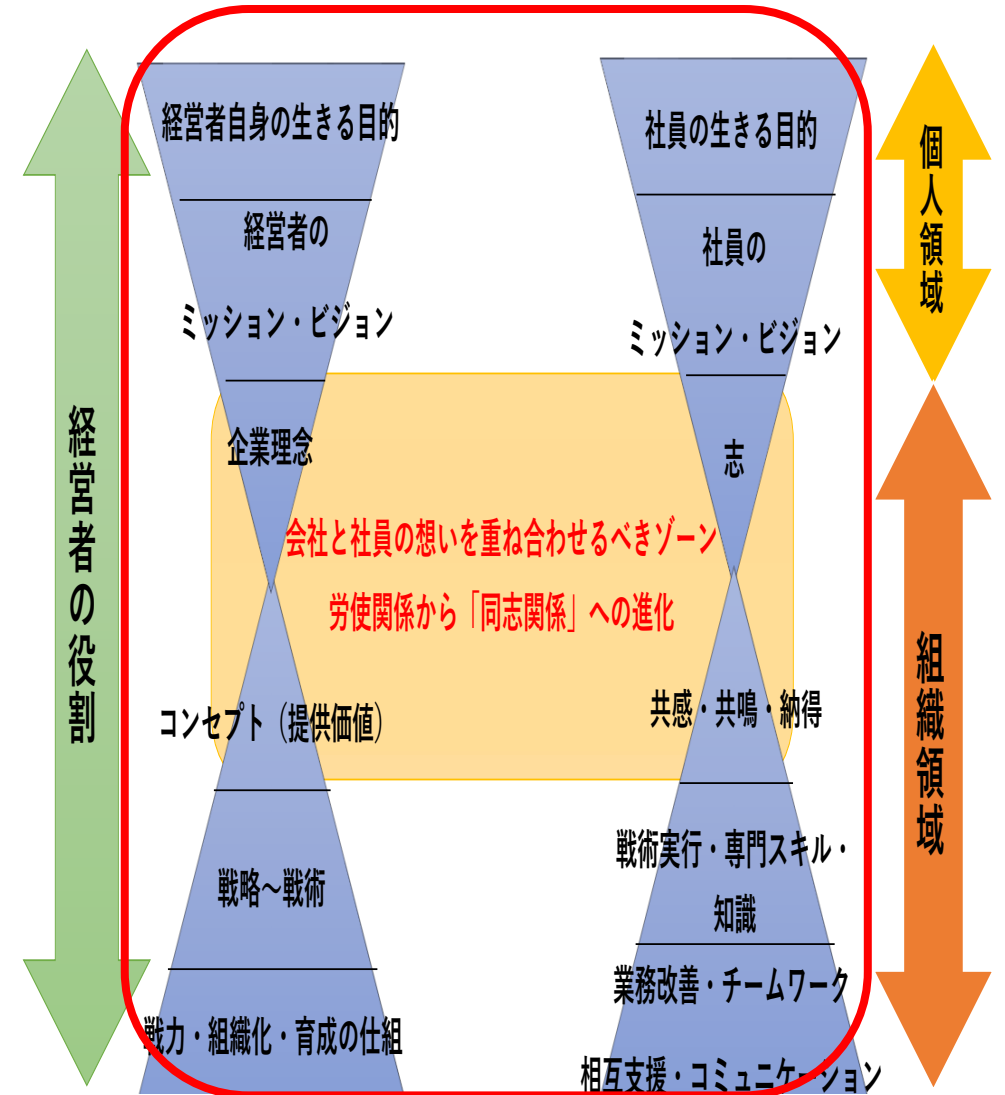
# ◆ ステップ4【習慣】

・良い行動・思考の習慣化へ、  
マネジメント・システム構築  
～「個」から「組織」への展開と  
仕組みを構築～



# ◆ ステップ5【育成】

- ・「育成者」育成の仕組づくり  
～会社の理想像を共有し、仕  
組みを動かし、機能させるリー  
ダーを育成～



## ◆ 自走式組織になることで得られる変化

- 😊 社員が自分で考えて行動できる環境を作る(自立型)
- 😊 育成者を育成する仕組みができる(教育・人材育成)
- 😊 社員が楽しく働ける職場になる(定着)
- 😊 自社に合う人材の採用基準が明確になる
- 😊 社員と会社が価値観を合わせるので、目標(売上、組織作り、人材育成など)達成のスピードが加速する

# ◆ 皆さんが楽しく働くための第一歩として……。

## 経営者の皆さん

今ある企業理念・ミッション・ビジョンが自分自身をワクワクさせ、未来への希望に溢れ、行動できるものですか？

## 社員の皆さん

今、何のために働いていますか？  
なぜ今の会社で働いているのですか？



# 社会保険労務士事務所リアン 概要

社会保険労務士事務所リアン

代表 五十嵐 敏之

問題社員対策アドバイザー/自走式組織コンサルタント

## 【お問い合わせ先】

〒812-0014 福岡県福岡市博多区比恵町2-33拳和ビル2階

TEL:092-210-4535

Mail:9724trzr@jcom.zaq.ne.jp

HP:<https://sr-lien.jimdofree.com/>