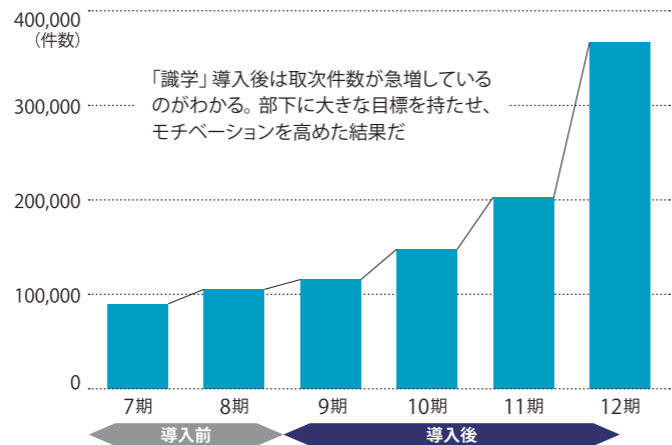




【オールコネク会社概要】
2005年4月、通信回線の販売代理店事業を目的として有限会社ALL CONNECTを福井県福井市に設立。2006年8月、株式会社ALL CONNECTに組織変更。同12月Web販売代行事業を本格スタート。これまでにFLET'S光回線、遺伝子検査キット、保険、携帯電話の販売取り次ぎなどを手がける。

総合取次件数推移



株式会社オールコネク 代表取締役
岩井 宏太 氏



【いわい・こうた】
1982年、岐阜県生まれ。2005年、福井工業大学経営工学科を卒業し、同年4月、福井県でALL CONNECTを設立。Web販売代行事業で業績を伸ばし、2016年2月期には111億円の売上高、社員数400名以上の組織へ成長させる。外部環境に業績を依存させない組織運営を実践し、業界外からも注目される経営者。

「識学」という考えは「基本概念」を教えてくれる 私のマネジメントの教科書

株式会社識学 代表取締役社長
安藤 広大 氏



【あんどう・こうだい】
1979年、大阪府生まれ。2002年に早稲田大学を卒業し、株式会社NTTドコモ入社。2006年、ジェイコムホールディングス株式会社(現・ライク株式会社)入社。主要子会社のジェイコム株式会社(現・ライクスタッフィング株式会社)にて取締役営業副本部長などを歴任。2013年、「識学」と出会い独立。2015年、株式会社識学を設立。

う名目のもとで、両方を取り除くことに注力されていた。これでは成長する環境が作れるわけがない。また、個々にあわせることで組織のルールも崩壊し、結果的にミスコミュニケーションも頻発していた。ミスコミュニケーションによるストレスを多く感じ、成長実感もない。これでは、人は辞めてしまっても当然です。

岩井 さらに、私が全てのことに関口を出していましたから、管理職も、部下が自身のマネジメントについての不満や指摘事項を社長や人事部に上申するのではないかと思ひ、部下に気を遣い過ぎていました。また、部下は部下で、上司からの指示に対して「それは岩井社長からの指示か」「岩井社長はそれを知っているのか」と、意識上の管理職が存在しない状態となっていました。

安藤 識学ではヒトの意識を「位置」「結果」「変化」「恐怖」「目標」の5つに分けて分析します。岩井社長のように、間の階層を飛ばしてコミュニケーションを行うと、管理職は機能しなくなり、部下も上司を評価する立場にあると錯覚し、自分の立場を正しく認識するという「位置」の領

社員のモチベーションをあげて気持ちよく働いてもらいたい。そんなリーダーの思いとは裏腹に、組織課題は解決されず、離職率は高まるばかり。

人の意識構造をもとにした組織運営の原理原則「識学」ではその問題をどう解きほぐし、業務改善に結びつけたのか。

オールコネクは通信回線の販売代理店事業を核に成長してきました。

岩井 今年4月で創業から丸12年。最初の4年ほどはよかったです。その後、社員の離職率が高まり、従業員数が150人から2000人の間で伸び悩んだ時期が数年続きました。新卒を30人採用しても9割が辞めてしまう年も。そんな中で2013年11月、安藤社長に「識学」を使った組織運営の改善を依頼したので。

社員に生じた「勘違い」

——そこで見えてきた課題は？

安藤 離職を恐れるあまり、個々にあわせることに注力していました。個々にあわせるあまりに組織としてのルールが崩壊していったのです。これは多くのリーダーが勘違いしているの

域に大きな問題を発生させることとなります。

岩井 「位置」の重要性は私にとって衝撃的なことでした。これまでとは真逆のアプローチでしたので。正直、最初は、「位置」の概念を含め「識学」に対して懐疑的な部分もあったのですが、試しにやってみたら、本当にマネジメントを変更するだけで、3カ月ほどで結果が表れ、利益が倍増しました。

安藤 「管理職が成長しない」と言われる経営者も多いのですが、実際には経営者が成長させる環境を作れていないというのが本当の原因なのです。

人の意識構造に沿った「マネジメント」で組織は変わる

——良いと思っただけが逆効果。

安藤 そうですね、他にも、責任者クラスを集めて「この数字の責任は誰ですか？」と確認したときに、ほぼすべての数字に2名以上の責任者が手を挙げられたということがありました。一見すると、責任に漏れがないので、いい状態なのではないかと思われ、いい状態かもしれませんが、これも勘違いです。これは識学の「結果」の領域で

ですが、組織を機能的に動かすための原理原則と真逆の取り組みなのです。

岩井 私は創業以来ずっと社員とのコミュニケーションを大切にしてきました。彼らの意見を耳を傾け、いかに働きやすい環境を作るか、また、何にでもチャレンジさせて、自由な社風にするのが組織を強くする、という考えだったんです。私が直接社員の言うことを聞いて働く環境を整えていたので、「社長に話せば、自分の抱えているストレスを取り除いてくれる」と社員は考えていたと思います。

管理職が成長しないのは成長させる環境が作れていないだけです。



安藤 ストレスには2種類があります。成長するために越えなくてはならないストレスと、リーダーが決めなかつたりミスコミュニケーションなどで発生する曖昧な状態から起こるストレス。前者は意識的にかけるべきもので、後者は取り除く必要がありますが、働きやすい環境作りとい

説明する内容ですが、複数責任者がいるという意識になると責任範囲が曖昧になり、行動の質も量も上がらなくなります。さらに、未達の場合、自分以外のところにも原因があると錯覚してしまうため改善行動につながりません。

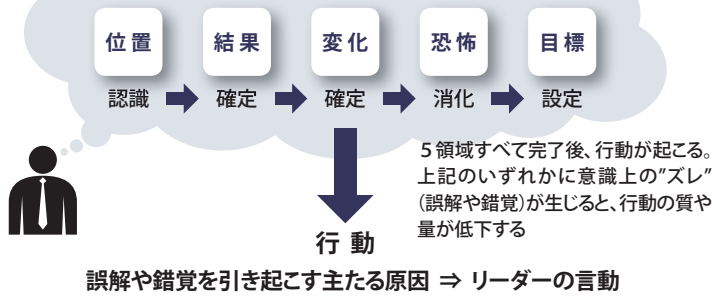
組織運営の教科書のような存在です。



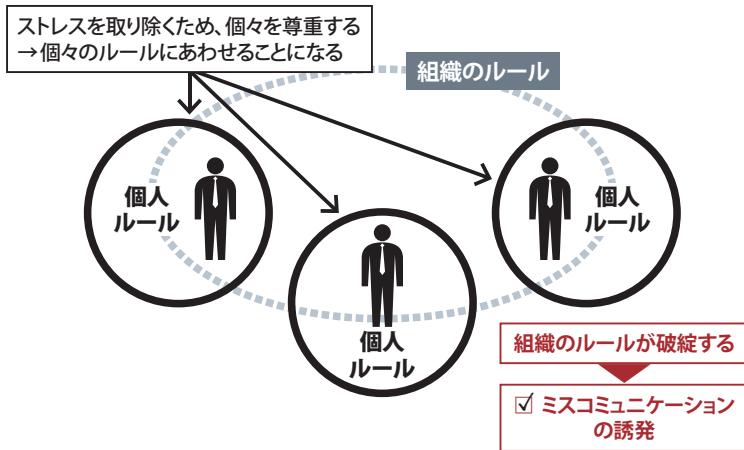
岩井 役割と責任を明確にすること、それを事実で確認し、評価を行うこと、これを繰り返すと、個々の成長も実感するようになりました。ある部門では、自分が現場の責任者を兼任していた時と比較して、年間で数億単位の改善を実現した責任者も出てきたりしました。ようやく、責任者、管理者の名と体が一致し始めたという感じです。管理者が機能するようになり、私が直接見なくても組織が動く範囲が格段に広がりました。そうすると、当然、会社の規模は拡大していきます。個にあわせることを止めたにも関わらず、識

人間の意識構造を徹底解剖した学問

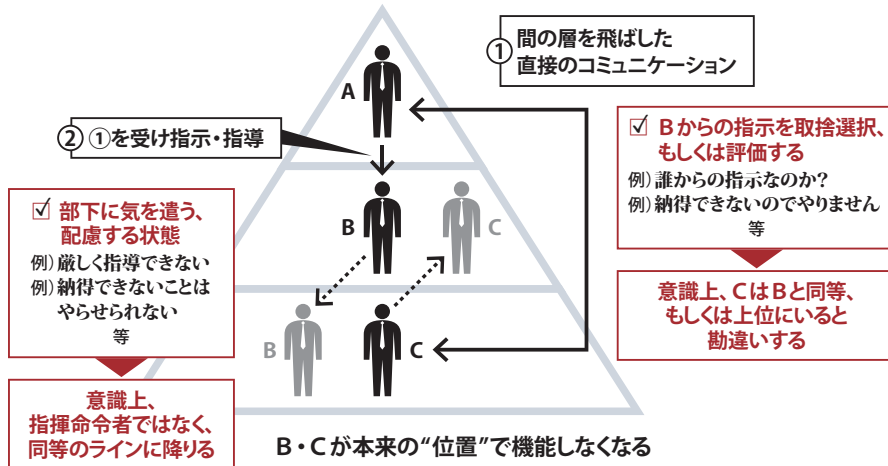
●意識を思考の要素で分けた場合、大きく5つの領域に分けられる



個々にあわせる組織運営を行うと…



間を飛ばしたコミュニケーションが横行すると…



岩井 組織をマネジメントするうえで「識学」はオールコネクの「基本概念的な存在です。たとえば、2分

——岩井社長にとって「識学」はどのような存在ですか。

学の浸透とともに、離職率が大幅に低減し、現在は従業員が424人（2016年11月）になりました。さらに、1人当たりの生産性が向上し、利益率も高まりました。

の1が50%だということは算数を習ったから知っているわけですね。それと同じように、組織を動かすにも原理原則があると思えるようになります。組織運営やマネジメントは「そういうやり方もあるよね」という何か答えがないイメージがありますが、人の意識構造に沿って組織を運営することが必要で、それを教えてくれる識学は、マネジメントの教科書のような位置付けとして考えています。

お問い合わせ

株式会社 識学
〒150-0011 東京都渋谷区東1丁目27-7
渋谷東KMビル9F
[サービス・採用に関するお問い合わせ]
TEL 03-3409-1251
mail info@shikigaku.com
HP http://shikigaku.jp/case/



セミナー情報

テーマ 「伸びる」会社の作り方
日時 平成29年2月25日 13時～
場所 〒150-0002 東京都渋谷区渋谷2-22-3 渋谷東口ビル TKPガーデンシティ渋谷
詳細ページはこちら
URL http://shikigaku.jp/seminar_lp/



『伸びる会社は「これ」をやらない!』

1月14日より発売開始

～組織のパフォーマンスを最大化するマネジメント手法～

本書は、近年のマネジメント論の主流を、真っ向否定する上司・社長本です。最近では、部下のモチベーションを維持・向上させ、ホメて育てるのが上司や社長の仕事ともされがちですが、本当に組織パフォーマンス向上につながるのでしょうか？ この本には、パフォーマンス向上に必要なマネジメントの答えが載っています。

