



成長する組織改革 3部作

—社長が頑張り続けないと回らない組織から、 自走する組織へ—

目的 × 協働 × 文化を整え、改善が続く組織をつくる実践モデル

こんな悩みはありませんか？

- ✓ 経営者がいないと判断が止まる
- ✓ 部門間の連携が弱い
- ✓ 改善活動が続かない
- ✓ 幹部が育たない
- ✓ 会議ばかりで成果につながらない

もし、ひとつでも当てはまるなら、
課題は人ではなく、組織構造にあるかもしれません。

私は30年以上の組織改革・BPR・ERPの経験から

組織が止まらず動き続ける仕組み

- 思想
- 設計
- 実装

の3部作として体系化

なぜ組織は動き続けるのか？

- ✓ 目的だけでは動かない。
- ✓ 制度だけでも続かない。
- ✓ 目的・協働・文化が連動すると、組織は自律的に動き始める。

組織を動かす成長エンジン

チームマネジメント (仕組みの設計)



チームが迷わず動ける状態をつくる

- ・目的・優先順位を明確にする
- ・役割・仕事の流れを整える

チームビルディング (関係性の設計)



チームが協働できる状態をつくる

- ・信頼を育てる
- ・相互理解を深める
- ・共通認識を持つ

文化醸成 (価値観の設計)



チームが自走する状態をつくる

- ・価値観を共有し、行動に反映する
- ・文化として定着させる

組織の進化

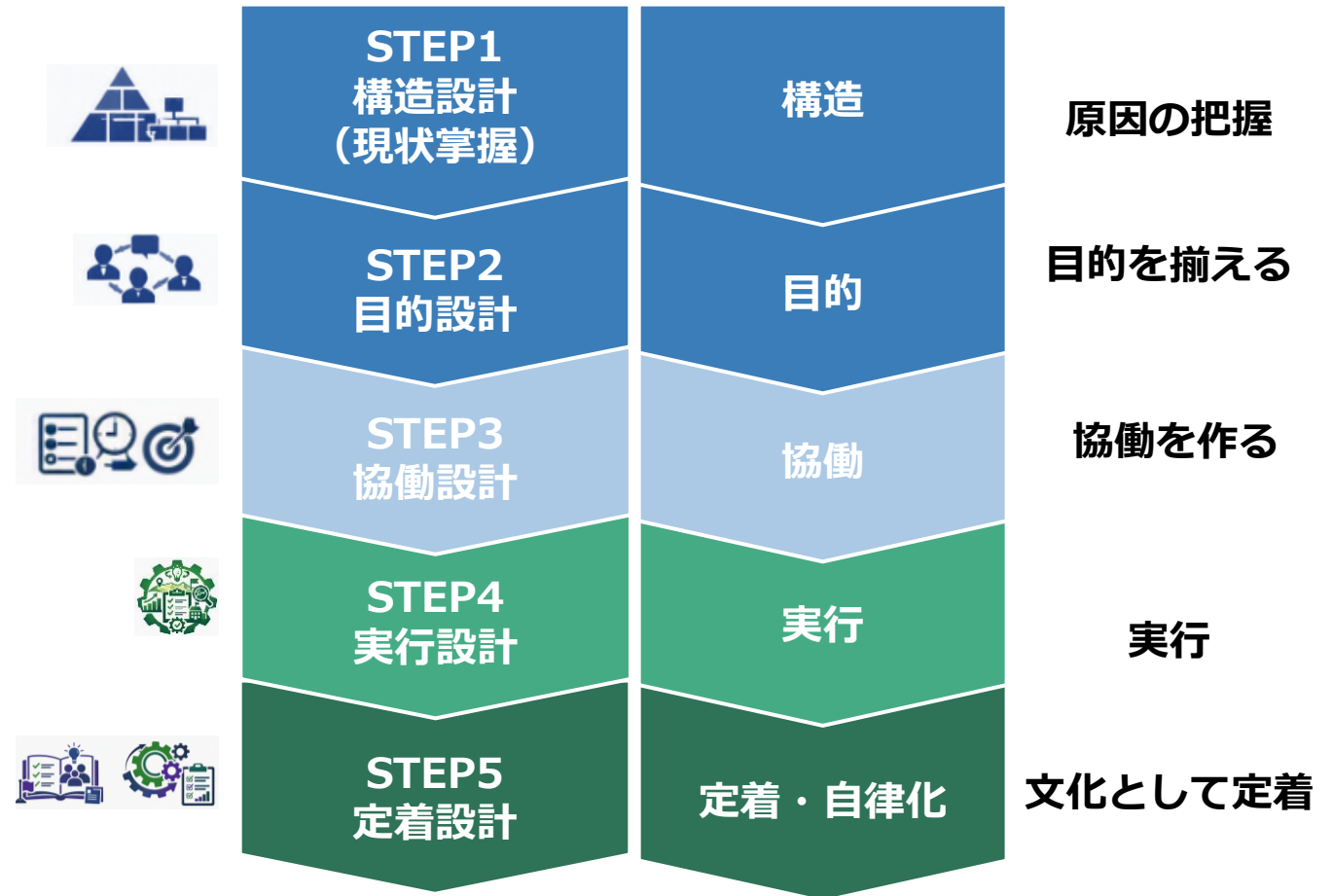
組織が“迷わない”状態になる
方向性が揃い、止まらない

組織が“協働できる”状態になる。
誤解が減り、改善が進む

組織が“自走する”状態になる。
価値観が揃い、文化が育つ



では、どうやって実現するのか？



なぜ組織改革は続かないのか？

組織改革は、
仕組みを作って終わりではありません。
仕組みが文化になったとき、
組織は初めて自走します。

STEP5：定着設計

一成果と改善を文化として根づかせ、組織が自律的に動き続ける仕組みを設計する—
説明



①定着ルールの特確化

運用ルールを明確にする

成果・改善を継続するための運用ルールを整理し、
誰が・いつ・どのレベルで実施するかを明確化する。



②行動・判断の文化化

行動基準・判断基準・価値観を共有する

行動基準・判断基準・価値観を共有し、日常業務で
自然に使われる状態をつくる。



③成果共有の仕組み設計

成果を共有する仕組みを整備する

成果・改善事例を全社で共有し、学びを循環させる
仕組みを整備する。



④定着度の評価・可視化

定着度を評価し、可視化する

行動の再現性・文化浸透度・改善の継続度を評価し、
定着の質を可視化する。



⑤自律運用の確立

自律的な活動を設計し、文化を形成する

各部門が自律的に改善を続けられる状態を設計し、
組織が止まらず動き続ける文化を形成する。

自走する組織とは？

- ✓ 判断が速い
- ✓ 部門が連携する
- ✓ 改善が続く
- ✓ 人材が育つ
- ✓ 経営者依存から脱却

① 成果の構築

- 成果を再分析
- 改善点・成功要因
- 次の成長課題へ

- 定着フェーズで得た成果を再分析し、次の成長課題を抽出する段階。
- 過去の改善結果を「進化の素材」として再構成し、次の挑戦へつなげる。

② 文化の拡張設計

- 文化を他部門へ展開
- 新領域・新テーマへ
- 動く文化を広げる

- 定着した文化・行動原則を他部門や新領域へ展開する段階。
- 組織全体に“動く文化”を広げ、変化に強い組織基盤をつくる。

文化は進化する。
改善が循環し、
組織は自律的に
未来を創り続ける。

③ 自律進化の仕組み化

- 自律的な循環
- 変化に対応
- 仕組みを進化

- 改善・学習・共有が自律的に循環する仕組みを設計する段階。
- 外部環境の変化に合わせて進化できる“自律的組織”を形成する。





貴社の組織は、「止まる組織」 それとも「自走する組織」ですか？

もし、

- ✓ 組織が止まりやすい
- ✓ 部門間の連携が弱い
- ✓ 判断が属人化している
- ✓ 改善が続かない

と感じている企業様があれば、一度ご相談ください。

無料相談受付中

組織自走度診断（60分）

- ✓ 目的共有度
- ✓ 部門間協働度
- ✓ 実行・改善力
- ✓ 定着・文化浸透度
- ✓ 自律進化力

目的・協働・実行・定着・進化の5つの視点から診断し、組織成長の課題と改善の方向性をお伝えします。

A-Biz Consulting株式会社（代表：阿部史雄）

Email : fa0824@now.mfnet.ne.jp

www.youtube.com/@A-Biz_Channel

組織は変わります。まずは現状を一緒に整理してみませんか？

組織は構造で動き、構造は関係性で動く

なぜ私は「成長する組織改革」を提唱するのか

組織は構造で動き、構造は関係性で動く

組織が止まる瞬間と動く瞬間を見続けてきた経験から、私は確信しました。
組織は気合では動かない。構造で動き、構造を動かすのは人と人との関係である。
これが私の哲学の原点です。



実務・現場経験

- 15年の組織経験
- 30年の業務改革（BPR）ERP経験



現象の知見

- ピーター・センゲ「学習する組織」理論
- プロジェクトマネジメント方法論
- システム思考論



組織は構造で動き、
構造は関係性で動く
(私の哲学)



組織は構造で動く

組織を動かすのは、
人と人の設計



仕組みでもツールでもなく「人とチームの設計」が鍵

組織改革
組織を整える



チームマネジメント
組織を連携させる



チームビルディング
組織を動かす



組織は気合では動かない。設計で動く
その設計を、あなたの会社に

A-Biz Consultingの支援実績・対象企業

支援実績

- ✓ 15年以上の組織マネジメント経験
- ✓ 30年以上の業務改革（BPR）、ERP導入経験
- ✓ ERP導入支援 約20社
- ✓ 業務改革（BPR）支援 約5社

私が支援してきたテーマ

- ✓ ERP導入
- ✓ 業務改革（BPR）
- ✓ 財務会計改革
- ✓ 生産・販売管理改革
- ✓ プロジェクトマネジメント
- ✓ チームマネジメント
- ✓ 組織改革
- ✓ 人材育成（社内）

支援業種

- ✓ 製造業
- ✓ 製薬
- ✓ 自動車
- ✓ 住宅建材
- ✓ 公共
- ✓ エネルギー
- ✓ 食品

私の強み

30年以上の業務改革（BPR）、ERP導入経験から、「仕組み」と「人」の両面から組織を変えること