



組織をもっと、強くする。

組織マネジメント論

識学

**識学浸透を成功に導くワークショップ型勉強会
～位置が正しい状態で組織運営が出来る編～**

株式会社識学 梶山啓介

**識学浸透を成功に導く為には
どうすればよいのか？**

《WORK1》 【3分】

自社における現状の識学浸透度を自己採点してください。（※10点満点評価）

また、その点数の理由を記載してください。

Q.そもそも識学が組織に浸透した状態とは？

9月勉強会の復習

“識学が組織に浸透した状態”の定義

識学の目指す状態（4大テーマ）

A ルールをベースとした組織 運営が出来ている	B 位置が正しい状態で 組織運営が出来ている
C 成長のサイクルが習慣化 出来ている	D 誤解・錯覚がない状態で 組織運営が出来ている

各テーマ9つのポイント・21のチェックポイントをクリア



識学が組織に徹底出来ている状態



継続的に業績拡大出来る組織へ

識学の目指す状態（4大テーマ 9つのポイント）

A.ルールをベースとした組織運営が出来ている

- 1.全社姿勢のルールが完全結果で掲げられている
- 2.部門ごとの姿勢のルールが完全結果で掲げられている
- 3.姿勢のルールが100%遵守されている（=運用が完成している）

前回実施
(※福岡にて)

B.位置が正しい状態で組織運営が出来ている

- 4.評価者が一人の状態で開催されている（組織図にも反映されている）
- 5.全従業員の役割定義が完全結果で設定されている

C.成長のサイクルが習慣化出来ている

- 6.全部門において、二階層における週次会議が行われている
- 7.週次会議の報告書に、結果の完了の要素が含まれている
- 8.週次会議が上司により適正に実施されている
※適正 = 識学社会議同席テストを合格している

D.誤解・錯覚がない状態で組織運営が出来ている

- 9.ソシキサーベイにて全社平均合計点が70点以上

本日は、4大チェックポイントのうち

「B.位置が正しい状態で組織運営が出来ている」

を掘り下げていきます。

B.位置が正しい状態で組織運営が出来ている

<目指す状態>

4. 評価者が一人の状態で開催されている（組織図にも反映されている）
5. 全従業員の役割定義が完全結果で設定されている

<チェックポイント>

- B-1. 組織図について、トレーナーからOKが出ているか？
- B-2. 日常的に一個飛ばしが行われていないか？
- B-3. 所属メンバーが組織図を確認できる場所に格納されているか？
- B-4. 役割定義表について、トレーナーからOKが出ているか？
- B-5. 責任と権限にズレはないか？
- B-6. 上司一部下間で責任の重複はないか？
- B-7. 横の部署間で責任の重複はないか？

《WORK2》 【5分】

【B.位置が正しい状態で組織運営が出来ている】
に関する7つのチェックポイントについて、出来
ているものにチェックを入れてください。
また、それぞれの項目で現状の自己分析を記載
してみてください。

**“B.位置が正しい状態で組織運営が出来ている”を
実現するための基本2項目**

①位置の明確化 → 組織図

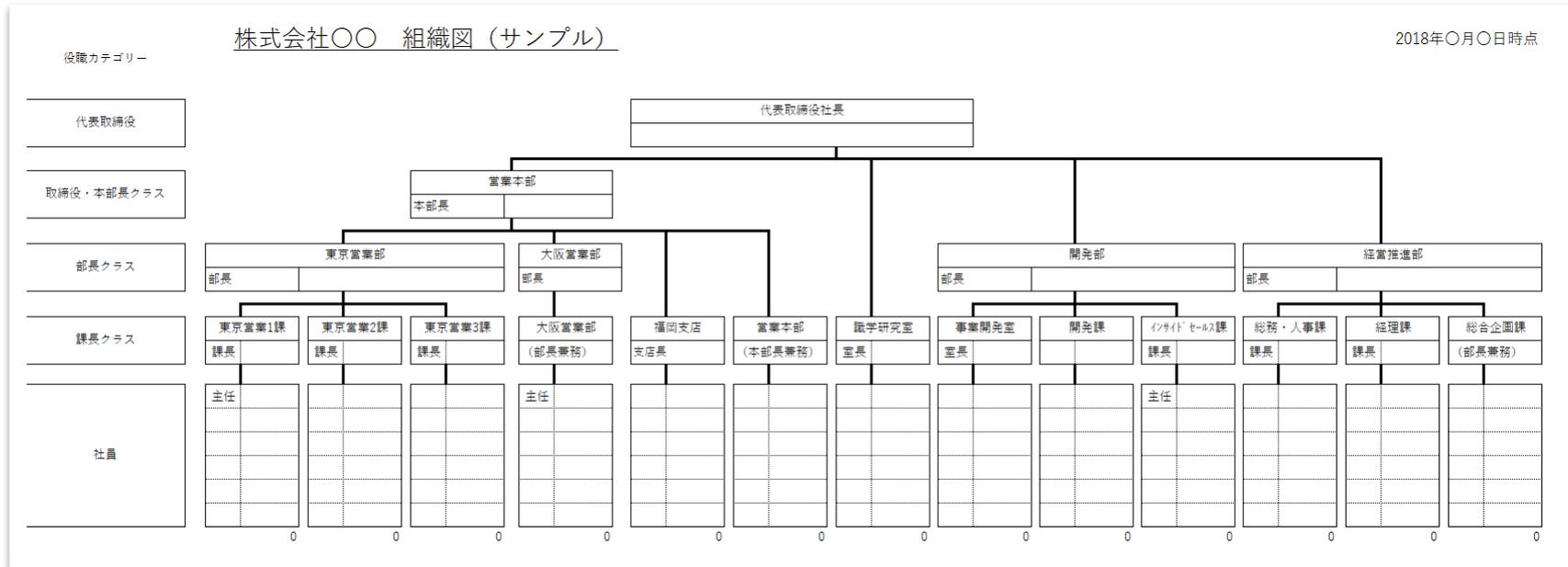
②役割の明確化 → 役割定義表

①位置の明確化 → 組織図の作成

《WORK》 組織図 【5分】

お手元のワークシートに貴社の組織図を
記入してください。

組織図の解説



■ 原理原則 ■

① 上司は一人

自分の評価者（上司）は誰か？を明確にする必要性（兼務の場合は役職を二つ作成）

② 役割が「監督」か「主将」かを定める

部下のいない肩書だけの役職者（主任・係長など）は、「主将」として社員と同列扱い

③ 部署の「格」を決める

「事業本部」「部」「課」など

④ 組織図内の「高さ」を合わせる

課長・室長・支店長はいずれも「課長格」であれば、組織図上は同じ高さになる

《WORK》 組織図 【3分】

組織図作成の注意点のポイントに照らし合わせて修正点を書き出してみてください。

識学クラウド「組織図」のご案内

無料でご利用いただけます

The screenshot displays the '組織図' (Organization Chart) feature. The main area shows a hierarchical tree structure. At the top is the '代表取締役' (President) node, which is expanded to show a form for adding or editing members, with '野田 真樹子 (上司)' (Noda Makiko) listed as the current member. Below this are three '取締役' (Director) nodes, each also expanded to show member lists. The '営業部' (Sales Dept) node has '田邊有里 (ユーザー)' (Tanabe Yurika) as a member. The '管理部' (Management Dept) node has '三津 (人事担当)' (Mitsunuma) and '野田(部下)' (Noda (subordinate)). The '開発部' (Development Dept) node has '野田(部下)' (Noda (subordinate)). At the bottom are two '課' (Department) nodes, '1課' and '2課', each with an '採用候補者' (Candidate) member. The right sidebar shows a list of users with their names and roles, such as '野田 真樹子 (上司)', '田邊有里(ユーザー)', '三津 (人事担当)', '野田(部下)', and '採用候補者'.

詳しくは担当講師まで

②役割の明確化 → 役割定義表の作成

《WORK》 役割定義表 【10分】

あなたの直下メンバーで特定の1名を選び、
役割定義表を作成してみてください。

- ・ 役割は5個以内
- ・ 「どのような状態」は完全結果で記載

役割定義表の解説

役割定義表作成時の注意点

部署	役職	役割	結果・責任			管理方法	
			概要	いつまで	どのような状態	いつまで	どのような状態
サンプル事業部②	部長	予算数字の達成	期初に設定される予算数字(粗利)の達成	期末まで	予算数字(粗利)の達成	毎月営業会議	月次計画の達成
	部長	既存顧客の強化	前期口座を開設した新規顧客の拡大	期末まで	前期口座開設をした新規顧客の合計粗利×110%の達成	毎月営業会議	月次計画の達成
	部長	新規顧客の獲得	新規顧客の獲得	期末まで	年間10社	毎月営業会議	月次計画の達成
	部長	部下の育成	クライアント担当を一人で出来るようになる	期末まで	2名	四半期会議	四半期育成計画の達成
	部長						
飲食事業部	部長	予算数字の達成	期初に設定される予算数字(粗利)の達成	期末まで	予算数字(粗利)の達成	毎月営業会議	月次計画の達成
	部長	飲食店の立ち上げ	立ち上げた飲食店の単月黒字化	期末まで	単月黒字化の達成	毎月営業会議	月次計画の達成
	部長	新規顧客の獲得	新規顧客の獲得	期末まで	年間2社	毎月営業会議	月次計画の達成
	部長	部下の育成	クライアント担当を一人で出来るようになる	期末まで	2名	四半期会議	四半期育成計画の達成
	部長						

■原理原則■

①役職に求めている役割を記載する

個人の能力ではなく、組織成長のための機能としてどのような役割が必要かを考える

②いつまで(期限)をなるべく揃える

作成時の3ヵ月～6ヵ月後ぐらいで切りが良いタイミング(期末)で期限設定する

③最初から完全結果で役割を考えない

期末までに〇〇が出来たらこの部長はほめるなあ。などイメージからスタートし完全結果に落とす。

識学クラウド「役割定義機能」リリース予定

役割定義と評価が連動

菊池真緒子
maokokikuchi@shikigaku.com

表示する月を選択
2020年10月

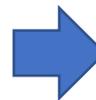
山下智史さんが設定した役割

被評価者
菊池真緒子

開始
2020/09/01 (火) ~ 2020/11/30 (月)

評価シート名
【識学】菊池真緒子 2020/09/01 (火) ~ 2020/11/30 (月)

	評価項目：1	評価項目：2	評価項目：3
項目名	ストック売上	撒げミ（個人）解約率	YouTubeチャンネル品質向上
詳細	12月3営業日17時時点でのストックサービス目標達成率 目標：33,827,190円	*前月数の80%数を基数で（端数を四捨五入）尺度60基数から1を減らすごとに尺度10UP 基数から2増えるごとに尺度10DOWN*	*9月1日以降にアップする動画で1000以上再生数がある動画の視聴維持率 ※連に2本のアップロードは維持のこと ※1000回再生が1本もない場合、最も動画再生数が多いもの3本を抽出した平均値



菊池真緒子
maokokikuchi@shikigaku.com

表示する月を選択
2020年10月

山下智史さんが設定した役割・評価シート

被評価者
菊池真緒子

開始
2020/09/01 (火) ~ 2020/11/30 (月)

評価シート名
【識学】菊池真緒子 2020/09/01 (火) ~ 2020/11/30 (月)

	評価項目：1	評価項目：2	評価項目：3
項目名	ストック売上	撒げミ（個人）解約率	YouTubeチャンネル品質向上
詳細	12月3営業日17時時点でのストックサービス目標達成率 目標：33,827,190円	*前月数の80%数を基数で（端数を四捨五入）尺度60基数から1を減らすごとに尺度10UP 基数から2増えるごとに尺度10DOWN*	*9月1日以降にアップする動画で1000以上再生数がある動画の視聴維持率 ※連に2本のアップロードは維持のこと ※1000回再生が1本もない場合、最も動画再生数が多いもの3本を抽出した平均値
評価の割合	30%	10%	20%
評価	0点 <input type="radio"/> 75未満% 10点 <input type="radio"/> 75.0% 20点 <input type="radio"/> 80.0% 30点 <input type="radio"/> 85.0% 40点 <input type="radio"/> 90.0% 50点 <input type="radio"/> 95.0% 60点 <input checked="" type="radio"/> 100.0% 70点 <input type="radio"/> 110.0% 80点 <input type="radio"/> 120.0% 90点 <input type="radio"/> 135.0% 100点 <input type="radio"/> 150.0%	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> ※備考のルール通り	<input type="radio"/> 25未満% <input type="radio"/> 25% <input type="radio"/> 28% <input type="radio"/> 31% <input type="radio"/> 34% <input type="radio"/> 37% <input type="radio"/> 42% <input type="radio"/> 44% <input type="radio"/> 46% <input type="radio"/> 50%
点数	38.0点	8.0点	14.0点

ケーススタディ

組織図編

**Q.組織図上、一人何役も担っている兼務状態だが、
問題ないか??**

【制限時間2分】

**Q. ※部下5名を持つリーダーの発言です。
リーダーの直下に3名、内1名に役職をつけて、その下に
2名つけている状態です。
最近、役職者である部下の管理能力に不安があり、下につけて
いる2名のうち1名を自分の直下につけようかと考えている。
人数的に問題ないと思っているが、どうか？**

【制限時間2分】

役割定義編

Q. 「役割/責任は個人ではなく役職につける」とあるが、中小企業は役職（枠）に対して能力の不足だらけだが、それでも枠を設定する意味はあるのですか？

【制限時間2分】

**Q.部下から「自分に求められている役割は何か？」
と質問が来るまで待ったほうがよいですか？**

【制限時間2分】

《WORK3》 【3分】

WORK2のチェックシートを振り返り、自社の“不足”と“行動変化”を考えてみてください。

株式会社識学 経営理念

識学を広める事で

人々の持つ可能性を最大化する

経営理念の実現に向けたコンセプト変更

識学を教えるサービスから、

識学を組織に徹底するサービスへ

A.ルールをベースとした組織運営が出来ている

前回実施
(※福岡にて)

<目指す状態>

1. 全社姿勢のルールが完全結果で掲げられている
2. 部門ごとの姿勢のルールが完全結果で掲げられている
3. 姿勢のルールが100%遵守されている (=運用が完成している)

<チェックポイント>

- A-1. ルールの表現について、トレーナーからOKが出ているか？
- A-2. 形骸化したルールが放置されていないか？
- A-3. 所属メンバーがルールを確認できる場所に格納されているか？
- A-4. ルール違反者に必ず指摘が入る状態になっているか？
- A-5. 新入社員のオリエンテーションでルール周知がされているか？
- A-6. ルールに不備があった場合、情報があがる状態になっているか？

C.成長のサイクルが習慣化出来ている

<目指す状態>

6. 全部門において、二階層における週次会議が行われている
7. 週次会議の報告書に、結果の完了の要素が含まれている
8. 週次会議が上司により適正に実施されている
※適正 = 識学社会議同席テストを合格している

<チェックポイント>

- C-1. プロセス管理をしていないか？
- C-2. 定例で会議がセットされているか？
- C-3. 約束ができた状態で会議が終わっているか？
- C-4. 部下からの報告がメインになっているか？
- C-5. 行動変化が出てこない場合に正しい対応ができていないか？

D. 誤解錯覚のない状態で組織運営が来ている

<目指す状態>

9. ソシキサーベイにて全社平均合計点が70点以上

<チェックポイント>

D-1. 日常の指示が完全結果になっているか？

D-2. 部下の人気取り・ご機嫌取りをしていないか？

D-3. マネージャーの位置のサーベイスコアに問題がないか？

D-4. トレーニング実施前後でサーベイスコアにポジティブな変化が見られるか？

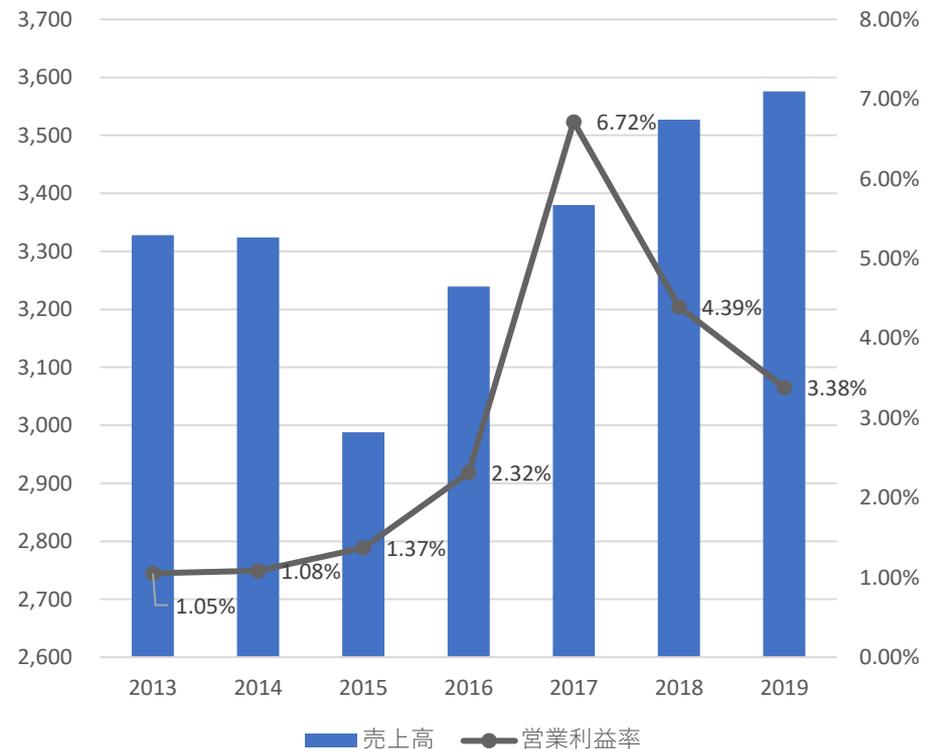
D-5. サーベイで離職アラートが出ているメンバーの対策はされているか？

参考資料：識学導入後の経営データ

識学導入後7年間の結果

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
売上高	3,328	3,324	2,988	3,239	3,380	3,527	3,576
売上原価	2,693	2,701	2,371	2,450	2,374	2,687	2,807
売上純利益	636	623	616	789	1,007	840	769
売上純利益率	19.11%	18.74%	20.62%	24.36%	29.79%	23.82%	21.50%
販売費・一般管理費	600	587	575	714	780	685	649
└人件費	211	206	196	310	300	268	243
└減価償却費	14	14	16	14	8	9	9
営業利益	35	36	41	75	227	155	121
営業利益率	1.05%	1.08%	1.37%	2.32%	6.72%	4.39%	3.38%
営業外収益	10	11	16	16	23	45	27
営業外費用	32	28	28	29	19	19	21
経常利益	14	20	29	62	231	181	127
経常利益率	0.42%	0.60%	0.97%	1.91%	6.83%	5.13%	3.55%

単位 百万円



アンケート協力をお願い

今後のサービス向上のため
アンケートにご協力をお願いいたします！

チャット欄のURLもしくは
下記QRコードからご回答ください。

◆所要時間：2分

◆アンケート回答特典動画



本日はご参加いただきありがとうございます。この後お知らせがございます。

識学カレンダーのご案内





『総合格闘技 トイカツ道場』様

※2月より更新予定です。

『NEET株式会社』様

※1月より隔週で更新していきます。

Youtube識学チャンネル 新企画のご紹介



株式会社 識学
SHIKIGAKU

『識学を広める事で人々の持つ可能性を最大化する』