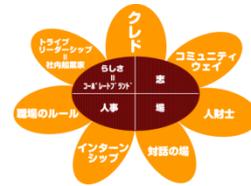




中小企業における 「クレド導入」の意義



一限目：＜道具4＞



組織の土壌をはかるES組織診断ソフト「人財土」操作・分析法

＜はたらく場デザイン コンサルティング＞

STEPO＝現在の組織の状態を「人財土」で診断し、組織のステージの段階を明らかにする (→STEP1～8)

トライバル・ステージ	協調性	コミュニケーション	構造
5	チーム	「人生は素晴らしい」	
4	パートナーシップ	「わたしたちは素晴らしい」	
3	個人	「わたしは素晴らしい」	
2	分離	「わたしの人生は最悪だ」	
1	孤立	「人生は最悪だ」	



二限目：＜道具1＞

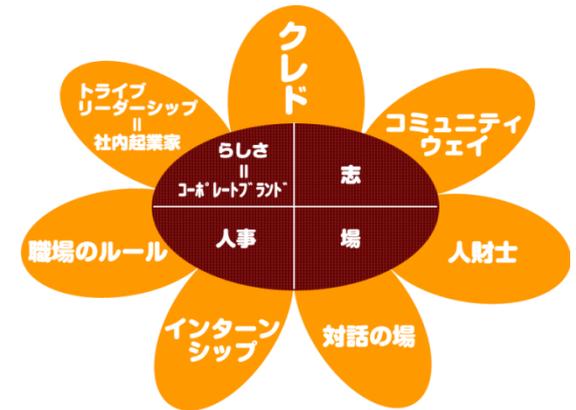
ESを軸とした組織づくりの土台「クレド」導入・活用法

「はたらく場デザイン」とは・・・

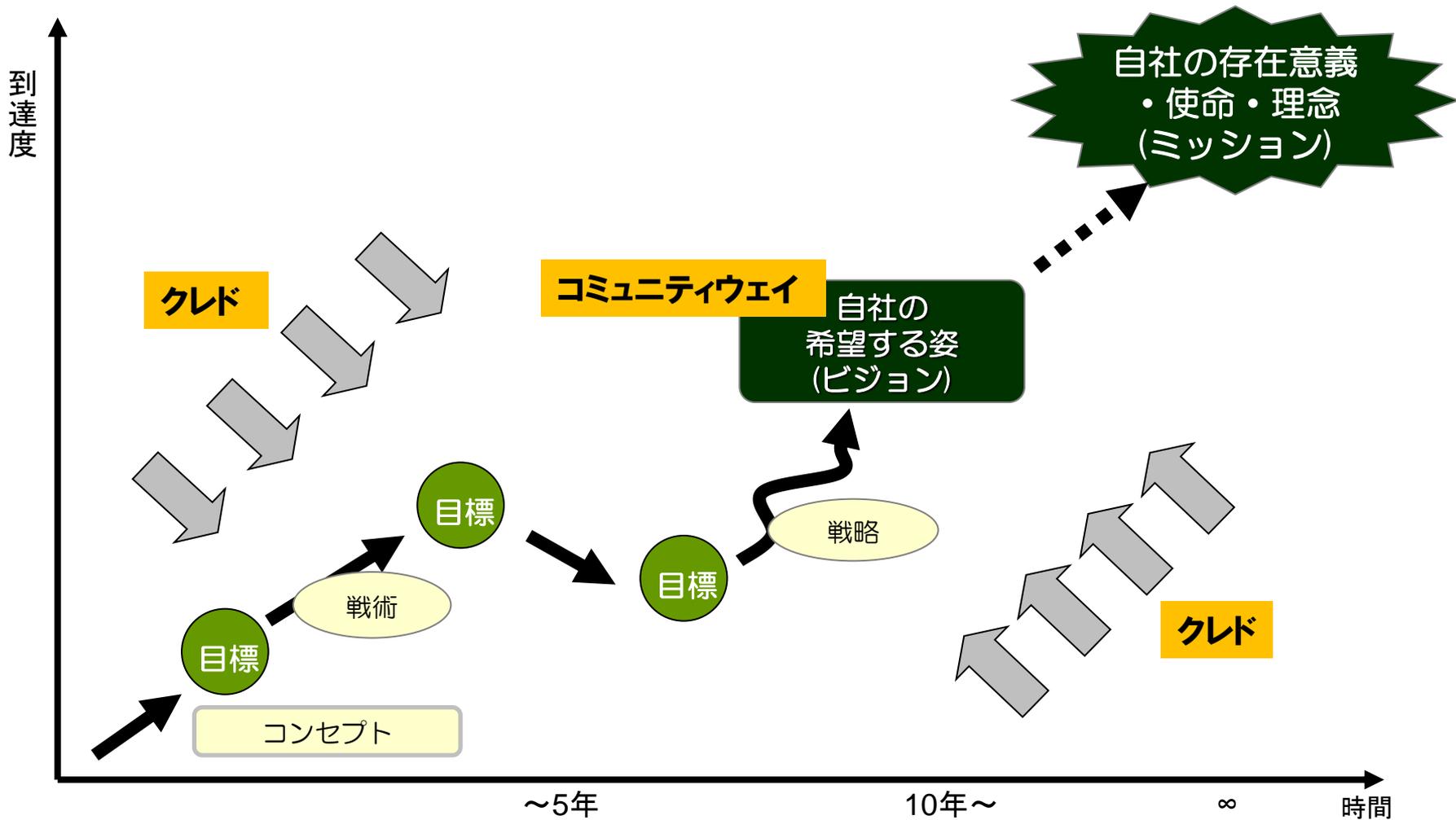
社員のES(人間性尊重経営)向上を基点とし、“社員・顧客・地域とのつながり強化”、“関係性のデザイン”を通してはたらく場を創造すること

- はたらく場デザイン論に基づいて
中小企業の組織づくりを支援すること
＝共創型組織をつくる、ということ

- 私たちは「ESRデザイナー」
ES(人間性尊重経営) × CSR = ESR
はたらく場デザイン論に基づいて、中小企業において
ES × CSRのカタチをつくるために組織変革を促すこと



■ はたらく場デザイン論を踏まえた組織の形

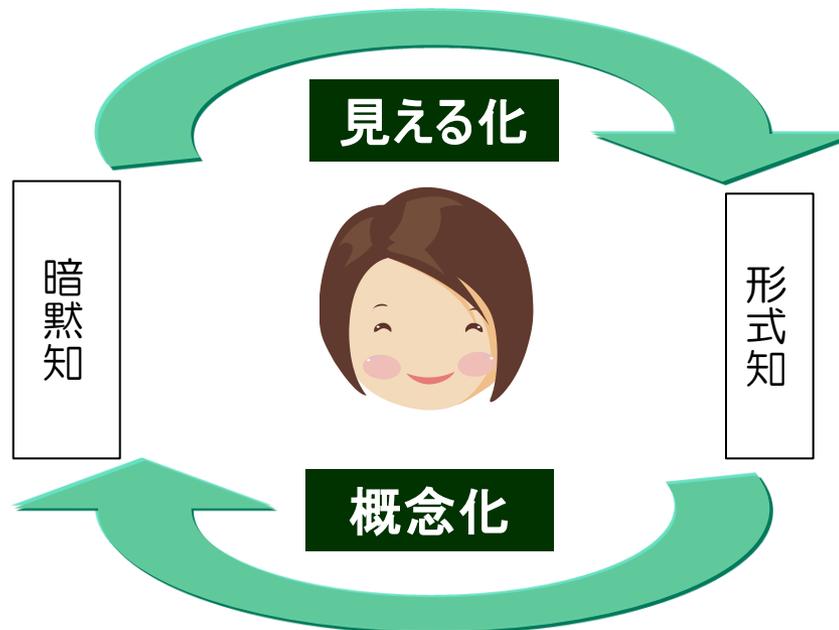




<「はたらく場デザイン論」 7つ道具1>

ESを軸とした組織づくりの土台「クレド」導入・活用法

- クレド（信条・心がまえ）を導入する目的は、「対話の習慣」を組織に根付かせること。
- 職場の中に対話の場が生まれることで、個々の暗黙知を形式知として共有し、さらに概念化された組織の資産へと高めることができる。



言葉や画像で「暗黙知」を見える化し、対話を通して組み合わせたりまとめたりして「形式知」とする。
さらに、経験を重ね、概念化し、新たな「暗黙知」を生み出す。
このサイクルを通して組織の中に共感（しみじみ感）が生まれ、企業文化として根付いていく。



■対話の習慣が組織に根付く クレド作成 4つのステップ

STEP1

全社員で成功体験記の記入

1. ES経営について学ぶ
2. クレドの意義・活用例を知る
3. 自己と組織の価値観の結び付け
4. 成功体験記の記入

STEP2

全社員(プロジェクトメンバー)で成功体験記を共有

1. 成功体験記の読み合わせ
2. つながりインタビュー
3. 成功体験記からキーワード抽出【付箋ワーク】

STEP3

全社員(プロジェクトメンバー)で、ことばのまとめ【付箋ワーク】

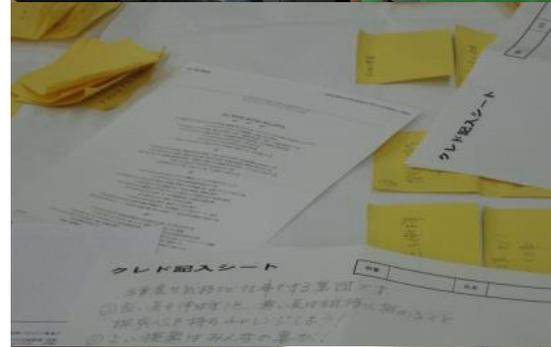
1. キーワードの振り返り
2. キーワードのキャッチコピー化
3. クレドの文章にまとめよう

STEP4

全社員でクレドの共有

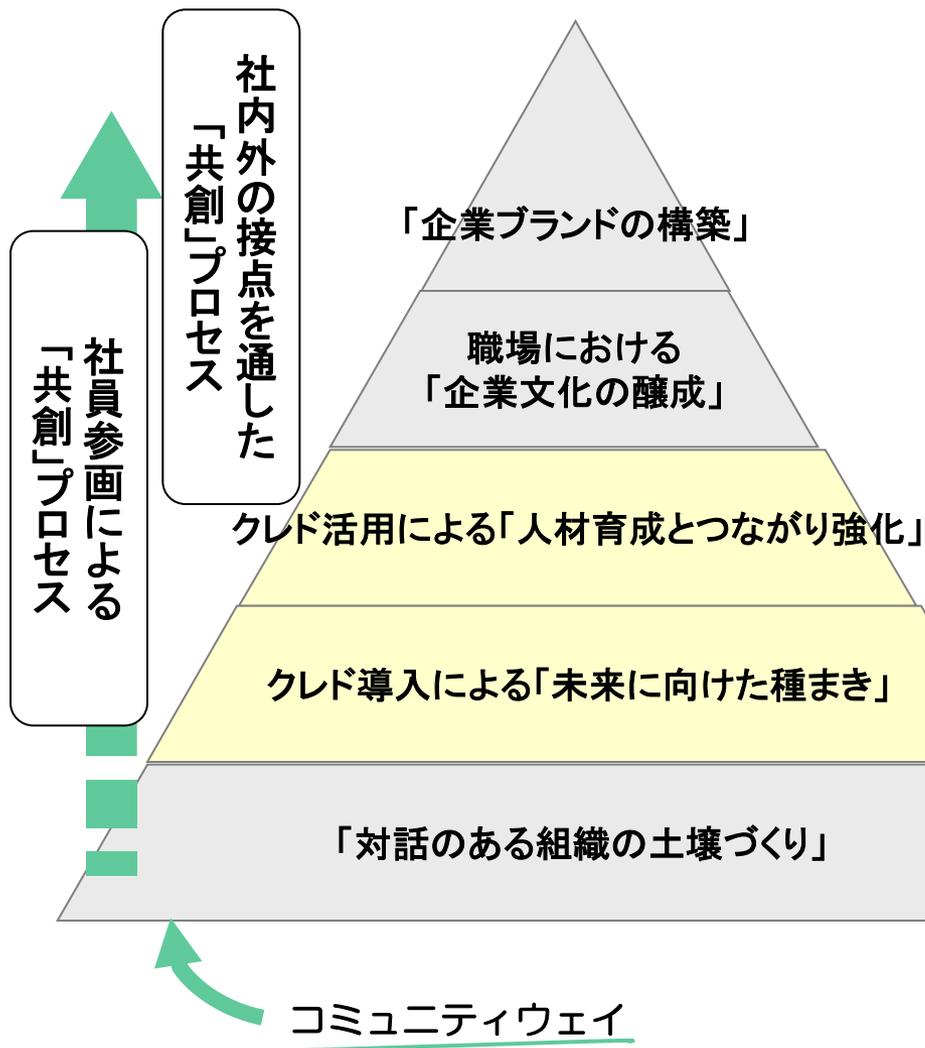
1. クレド発表会
2. クレド活用に向けたワールドカフェ
3. 「成功体験記」優秀賞の発表

クレド導入!



■職場につながりが生まれ全社一丸組織が実現する

「クレボリューション」プログラムにおけるES推進5つのステップ



ESを推進するためには、以下の条件を満たしたココロミが重要。

- クレドと結びついていること
- 再現性があること
- 持続性があること
- 参画型であること

↓
「対話」と「主体性」が根ざした
企業文化が醸成される

↓
接点が増えつながりが豊かになり
組織力UP

↓
企業ブランドの向上

↓
組織への共感が集まり
持続的な成長の基盤となる

