

私たちの道

—— MC WAY を感じる ——

違和感とともに生きる

1. クライアントの課題

- ・百年の歴史がある製造メーカーの3代目社長(40代後半)
- ・強み ニッチ市場における製品への高い信頼。それによる高収益体制
- ・課題
 - 外部) 商品のファンの高齢化
 - 内部) 従業員の高齢化。挑戦しない社風。

2. 関与前 何が起きていたか？(社長の言葉)

- ・「うちは、社員がダメだからどうにもならない。ルーチンが仕事だと思っている」
- ・「先代が甘やかしたせいで、おべっかを使う社員しかいなくなった」
- ・「役員も話にならない。社員を本気でしかって悪者になるのは俺だけ。」
→この会社の仕事を受けて何か役に立てるのだろうか？という不安と違和感。(解釈)

3. 関与後 何がうまくいかなかったか？

- ・やったこと HPOS のインストール (PJ 推進、発言の型、事実と解釈、社内コーチ育成)
↓ (違いが生まれ、「表面上」いい感じになったように見えてきたが・・・)
社長「心理的安全性なんて糞くらえだ。大したことないやつをほめるなんてまっぴらだ」
(これだけでは、うまくいかない・・・。どうしたら?)
- ・対応 社長と毎週 1on1、本当に感じていることは何か？これからどうしていききたいのか？
進んだり、戻ったりの繰り返し(今でも)。役員との深夜の電話。etc

4. ここまでで、何が起きたか？

- ・「役員が変わった。問題は何か？を捉えて率先して、社内の問題に首を突っ込んで解決しようとしている。自分の負担が軽くなっている。社員も、...」(社長)
- ・営業発の「新商品立ち上げPJ」、「営業改革PJ」が発足。成果はまだまだ。
- ・外部環境変化による売上増 → ボトムアップで工場操業 UP を発案・実行
→変わったものがあるとすればそれは何か。
社長の中に、それまで意識していなかった『本当の問題は何か？』という疑問文が生まれた。