

社長がいなくても勝手に成長する 「仕組み」のつくり方

優秀な社員の「個人の知恵」を「会社の財産」に変える、
トヨタ式『知財化』メソッド

2025年7月



【はじめに】 あなたの会社の「宝」と、その輝かせ方

- 人を信じ、イノベーティブな環境が創り出した成長
- 『個人の神業』が、会社にもたらす光と影

【第1章】 〈実話〉 一社員の悩みが、トヨタの財産になるまで

- すべては「なぜみんなはそんなに仕事ができるんだろう？」という疑問から始まった
- 一社員の悩みが400名の新入社員教育に発展したプロセス
- 100万部のベストセラーとなり世に広まった知見
- 会社の財産になった結果、組織に起きた劇的な変化
- 会社も、知見を持っていた個人も、WIN-WIN

【第2章】 あなたの会社に眠る「知見の宝庫」発見法

- 想像の10倍の価値ある知見が隠れている
- なぜ貴重な知見が「見えない状態」になっているのか？
- 4つの具体的な発見方法
- 知見発見がもたらす価値と予想外の副次効果
- あなたの会社には財産になるはずの眠っている知見が山積み

【第3章】 知見を「会社の財産」に変換する実践プロセス

- なぜ単なるマニュアル作成では失敗するのか？
- 『知財化』を成功させる4つのステップ
- 多くの企業が直面する7つの現実的な壁
- 多くの壁が立ちほだかる理由とは？
- 取り組む価値、それはプライスレス
- お客様の声
- 成功への近道は存在する

【最終章】 確実な成功への近道

- 多くの社長が抱える切実で共通の悩み
- もし、あなたが1人で道を進むなら…
- 成功への最短ルートは…
- あなたの会社に起こる変化
- 一度会社の財産になれば、雪だるま式に新たな財産を生み出し続けます

【おわりに】 菅生としこ 私の使命

■人を信じ、イノベティブな環境が創り出した成長

あなたの会社が、なぜここまで成長できたのか？ その答えは、社長ご自身が誰よりもご存知のはずです。

それは、あなたが「ルール」よりも「人」を信じ、社員一人ひとりの力を最大限に引き出す「イノベティブな環境」を、大切に育んできたからです。そのイノベティブな土壌があったからこそ、社員たちは他の誰にも真似できない「神業」をたくさん生み出しました。彼らがもたらすのは、単なる「高い売上」や「業務の効率化」といった、数字で測れるものだけではありません。

それは、標準化されたプロセスでは決して生み出せない、製品やサービスに宿る「魂」そのものです。

お客様が「他の誰でもない、あなただから」と絶大な信頼を寄せる、その**特別な関係性**です。

競合他社が逆立ちしても決して真似できない、あなたの会社の「秘伝のタレ」であり、会社のブランドそのものを創り上げている、**かけがえのない価値**なのです。

そして、その土壌の上で、社員たちは自らの頭で考え、挑戦し、失敗から学び、何度も何度もPDCAを回し続けてきたはずです。その真剣な試行錯誤の末に生まれた「個人の神業」こそが、会社の成長のエンジンでした。

自分にしかできない仕事に誇りを持ち、会社への貢献を通じて「自己有能感」を高め、成長を実感する。その社員たちの輝きが、組織全体を活性化させてきました。

それは、成長期のあなたの会社にとっては、間違いなく「最強のマネジメント」だったのです。

しかし、会社が順調に成長し、社員数が増え、事業が拡大した今、その「最強のマネジメント」が生み出した「個人の神業」が、意図せずして会社の成長にブレーキをかけ始めているとしたら…？

これは、誰のせいでもありません。会社が、次のステージに進むべき時に来たという、健全な「成長痛」なのです。

■ 『個人の神業』が、会社にもたらす光と影

【光】（会社の誇り）1人1人の強大な力が会社のブランドを創り、競争力の源泉となる。

【影】（未来への不安）その「神業」が個人の頭の中にしかないため、会社の潜在能力は、その何倍、何十倍もあるのに引き出せていない。

【光】（社員のやりがい）その人に任せておけば大丈夫という信頼が、社員の誇りと成長を促す。

【影】（社員の疲弊）結果、その人に仕事が集中し、余裕がなくなり、心身ともに疲弊させてしまうリスクを抱える。

【光】（若手の憧れ）若手社員はその人の「背中」を見て、高い目標を持つようになる。

【影】（若手の停滞）しかし、具体的な「やり方」が共有されないため、いつまで経っても若手は育たない。優秀な若手から成長機会を求めて去っていく。

いかがでしょうか。

問題は、社員の「神業」＝「属人性」そのものではありません。その素晴らしい「光」を組織全体に広げ、「影」の部分を組織の力で払拭する「仕組み」が存在しないこと、それこそが、会社の成長を阻む唯一のボトルネックなのです。

このレポートでは、その「仕組み」＝『知財化』によって、あなたの会社の「宝」を、さらに眩しく輝かせるための具体的な方法を、私の実体験を交えてお伝えしていきます。

■すべては「なぜみんなはそんなに仕事ができるんだろう？」という疑問から始まった

1990年代後半、入社5年目の私には深刻な悩みがありました。

「なぜ、みんなはそんなにサクサク仕事ができるんだろう？」

周りの優秀な社員を横目に、いつも右往左往している自分に悩んでいました。先輩たちに相談すると、みんな親切に教えてくれるのですが、それぞれ言うことが違うのです。当時は、何が正しいのか、どのやり方がよいのか判断がつかず、決まったやり方があれば悩まずに済むのに…そう思っていました。

■一社員の悩みが400名の新入社員教育に発展したプロセス

「まずは自分が仕事ができるようになりたい」

その一心で、私は手探りの情報収集をスタート。いろいろな人の仕事のやり方を観察し、話を聞き、「なぜそうするのか？」「どんな時にそれをするのか？」と質問を重ねていきました。そして、聞いたことを整理・体系化していったのです。今思えば、これが私にとっての『知財化』の、最初の原体験でした。

例：問題解決の手順

- Aさんの知見：「問題が起きたら、まず現場を見に行くかな」
- Bさんの知見：「データを集める時は、必ず3つ以上のソースから確認するよ」
- Cさんの知見：「解決策を考える前に、本当の原因を見つけないとうまくいかないよ」

これらを整理すると、明確な手順が見えました：

- 1.現状把握（現地現物と事実データ収集）
- 2.原因分析（真の原因を見つける）
- 3.対策立案（根本的な解決策を考える）

次第に仕事の見え方が変わり、成果を出せるようになりました。

仕事ができるようになって嬉しい反面、新たな疑問が湧きました。

「この知見も、結局は私の『個人の知見』になってしまうのか？」

同じように悩んでいる人は他にもたくさんいるはず。この知見を多くの人に知ってもらえれば、もっと多くの人々が早く「仕事ができる人」になれるのでは？と思うように。

意を決して上司に直談判しました。

「この仕事の進め方を、多くの人に知ってもらうために、新しい研修をしたいです！」
上司は話を最後まで真剣に聞き、ニコニコしながら言いました。

「面白いね。やってみたら？」

その後、上司の協力のもと、研修回数を重ねるうちに、評判が評判を呼び、グループ方針として「問題解決法をブラッシュアップして広く展開しよう」となりました。チームの先輩方も積極的に協力してくれました。年齢も経験も関係なく、真剣で建設的な議論が続きました。

「この部分、もう少し具体的にした方がいい」「実際の現場では、こういうパターンもある」「新人でも分かりやすくするには？」

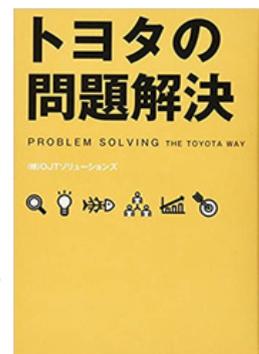
私一人では絶対に思いつかなかった視点や改善案が次々と出てきました。こうして私の個人的な知見に多くの人々の知見が注ぎ込まれ、より汎用的で誰もが実践しやすい初代の「会社の財産」が完成しました。その頃、「この問題解決法を、新入社員全員に教える」という大きな決定がなされました。

■100万部超えのベストセラーとなり世に広まった知見

こうして、最初は私一人の個人的な悩みでしたが、問題解決・仕事の進め方という知見がたまり、徐々に広まり、会社の財産となっていきました。トヨタだけでなく、関係会社、グループ会社、海外事業にも展開する一大プロジェクトになりました。トヨタの問題解決法という会社の財産を多くの人々が享受できるようになったのです。

これは、一個人の悩みが、会社の『知財化』の仕組みに乗ることで、トヨタグループ全体の競争力を底上げする巨大な資産へと進化した、象徴的な出来事です。

その後、当時整理体系化した「トヨタの問題解決の進め方」という財産は、「トヨタの問題解決」（株）OJTソリューションズ著」という一冊の本にまとめられ、100万部超のベストセラーとなっています。そのおかげでトヨタだけでなく日本のビジネスマンの仕事のクオリティアップに繋がっていきました。



■会社の財産になった結果、組織に起きた劇的な変化

会社の財産が増えたことにより、トヨタに大きな変化をもたらしました。

- 新入社員の戦力化スピード向上：体系的なアプローチで最初から業務に取り組める
- 共通言語の確立：「現状把握はできてる？」「原因分析を深めよう」といった具体的なスムーズなコミュニケーションが可能になる。
- 決断と行動が早くなる：迷いが少なくスムーズに業務を進められる
- PDCAの高速化：標準化されたプロセスを改善することができる
- 指導効率の向上：「背中を見て覚えろ」ではなく、具体的な方法論を教えられる
- 組織全体の業績向上：個の成長が掛け合わされ、組織全体で相乗効果が生まれる

これこそが、個人の知見を会社の財産に変えることの真の価値なのです。そして、トヨタが強い会社である理由の1つは、この「知恵を財産に変える仕組み」、すなわち『組織のOS（体質）』が優れていることに他なりません。

■会社も、知見を持っていた個人も、WIN-WIN

最初は、1人で始めたことでしたが、それいいねと背中を押してくれた上司、惜しみない協力してくれた先輩・同僚、トヨタ全体の財産にするために動いてくれた他部署メンバーなど、大勢の力でここまでの大きな財産になりました。決して私一人の力ではありません。個人の知見を会社の財産に変え、それを皆で使えるようにしようという文化がなかったら、個人の知見のままだったでしょう。そのような仕事に携われたことを心から感謝しています。

何が言いたいかというと、個人の知見が会社の財産になるという事は、会社がハッピーになるだけではなく、知見を持っている個人にとっても誇らしいことだ、ということです。

あなたの会社にも、個人が持つ知見は数えきれないくらい眠っていると思います。それを会社に財産にできた時を想像するとワクワクしませんか？

次の第2章では、どのように個人の知見を見つけたらよいかについてお伝えします。

■想像の10倍の価値ある知見が隠れている

多くの経営者が「うちには標準化できるような、大したノウハウはない」と思い込んでいます。しかし、それは大きな間違いです。前の章でお話した「個人の神業」は、あなたの会社にも必ず、そしてあなたが想像している10倍以上の価値を持って眠っています。安易な標準化は、この「宝の山」に気づく前に、ブルドーザーで更地にしてしまうようなものです。私たちが最初に行うべきは、その価値を正しく認識し、敬意を払うこと。この章では、そのための具体的な「宝探しの方法」をお伝えします。

例えば、

営業部のAさんの知見例

- ・初回訪問で相手の本音を引き出す質問の仕方
- ・競合他社と比較検討されている時の対処法
- ・クロージングのタイミングの見極め方

経理部のBさんの知見例

- ・月末処理を効率化する作業順序
- ・ミス未然に防ぐチェックリスト
- ・複雑な仕訳を判断する基準

これらは日常の中に隠れている貴重な財産です。気づいている知見は氷山の一角で、その下には、10倍、いえ100倍の知見が隠れているかもしれません。

■なぜ貴重な知見が「見えない状態」になっているのか？

ではなぜ、それほど貴重な「宝」が、見えないまま埋もれてしまっているのでしょうか？主な理由は4つあります。

- 理由1：【無意識の領域へ】素晴らしい知見を持つ本人ほど、それが「当たり前」のレベルにまで昇華されており、特別なことだと認識していません。
- 理由2：【言語化の壁】長年の経験で培われた「勘」や「コツ」は、本人の身体や思考に深く染みついているため、明確に言葉で説明することが困難です。
- 理由3：【未整理の状態】個別のコツは無数にあっても、それらが体系的に整理されていないため、他の誰もが学べる「再現性のある知恵」になっていません。
- 理由4：【仕組みの不在】最も根本的な理由が、組織の中に、個人の知見を発見し、共有・育成するための「仕組み（組織のOS）」が存在しないことです。

■ 4つの具体的な発見方法

それでは、これらの「見えない知見」を発見する具体的な方法をお伝えします。

方法1：「なぜあの人はうまくいくのか？」という視点で観察

あなたの会社にも必ずいます。たとえば、

- なぜかいつもお客様から指名される営業マン
- 同じ作業でもミスが圧倒的に少ない事務員
- 難しいお客様でも笑顔で帰っていくサポート担当

彼らの行動を注意深く観察し、他の人との違いを見つけましょう。

方法2：「なぜそうするのか？」を深掘り

効果的な質問例：

- 「なぜその順番で作業するのですか？」
- 「そのタイミングで声をかける理由は？」
- 「どうやってそれを判断しているのですか？」

方法3：失敗パターンから学ぶ

成功パターンだけでなく、「こういう時は注意が必要」「このパターンは避けた方がいい」といった失敗回避の知見も重要です。合わせて確認しましょう。

方法4：「差が生まれる瞬間」を特定

同じ条件・同じ作業なのに結果に差が生まれる瞬間に、貴重な知見が隠れています。必ず判断基準があるので、必ず確認が必要です。

■ 本当の効果：個人の知見を発見することで得られる価値

知見発見の取り組みには、大きな効果があります。

● 光と影の早期発見

どの知見が個人に依存しているかが明確になり、リスクを事前に把握できます。

● 組織の真の実力の把握

会社が本当に持っている競争力の源泉を正確に把握できます。

● 改善ポイントの明確化

うまいやり方と一般的なやり方の差から、組織全体の改善ポイントが見えてきます。

● 次世代への継承準備

ベテランの知見を若手に継承するための準備ができます。

■知見発見がもたらす予想外の副次効果

これらの本来の効果に加えて、予想以上の副次効果も生まれます。

- **知見を持っている社員のモチベーション向上**

自分の仕事ぶりが注目され、評価されることで、やりがいと誇りを感じるようになります。

- **組織全体の学習意欲向上**

「みんなで学び合う」文化が生まれ、組織全体の成長意欲が高まります。

- **コミュニケーションの活性化**

仕事について深く話し合う機会が増え、チームワークが向上します。

- **問題意識の共有**

現場の課題や改善点について、共通認識を持てるようになります。これらは単なる副次効果ではありません。組織の隅々にまで血が巡り始め、会社の「体質」そのものが、強く、しなやかなものへと変わり始める、確かな兆候なのです。

■あなたの会社には財産になるはずの眠っている知見が山積み

あなたの会社にも、きっと数え切れないほどの貴重な知見が眠っていることが想像できたのではないのでしょうか。

その知見一つひとつが、あなたの会社の**競争力の源泉**なのです。

ライバル会社が絶対に真似できない、**あなたの会社だけの「独自の強み」**がそこにあります。

問題は、それらが個人の頭の中で眠ったまま、会社の財産になっていないことです。

次の章では、発見した知見を「個人の持ちもの」から「会社の財産」に変換する具体的なプロセスをお伝えします。

このプロセスを理解し、実践することで、あなたの会社の真の力を引き出すことができます。

【第3章】 知見を「会社の財産」に変換する 実践プロセス

■なぜ単なるマニュアル作成では失敗するのか？

多くの経営者が陥る間違いは、「個人の知見を文書化すれば会社の財産になる」と考えることです。しかし、ただマニュアルを作っただけでは、そのファイルがサーバー容量を増やすだけで、誰も使わず、組織に根付くことはありません。

真の「会社の財産」とは、組織の誰もが理解し、実践し、そして進化させ続けていける「生きた資産」のことです。そのためには「みんなで作る」プロセスが不可欠ですが、その前に、まず目指すべきゴールの違いを明確にしましょう。

	旧来の「標準化」	私たちが提唱する『知財化』
目的	均質化することが目的の「終着点」	進化し続けることが目的の「出発点」
資産の扱い	一度作ると縛られる「静的なマニュアル」	誰もが改善できる「進化する生きた資産」
社員への影響	個性を消され、モチベーションが低下する	尊重され、誇りを持ち、次への意欲に燃える

多くの経営者が陥る間違いは、「個人の知見を文書化すれば会社の財産になる」と考えることです。しかし、マニュアルを作っただけでは誰も使わず、組織に根付きません。真の「会社の財産」とは、組織の誰もが理解し、実践し、継続的に改善していけるものです。そのためには「みんなで作る」プロセスが不可欠です。

■『知財化』を成功させる4つのステップ

属人化から脱却し、個人の知見を会社の財産に変換するプロセスは、理論的には以下の4つのステップで構成されます。

- Step1: 個人の知見を「見える化」する
- Step2: チーム全体で「磨き上げ」る
- Step3: 組織に「定着」させる
- Step4: 継続的に「アップデート」する

【第3章】 知見を「会社の財産」に変換する 実践プロセス

■多くの企業が直面する7つの現実的な壁

しかし、このプロセスを実際に進めようとする、多くの企業が7つの現実的な壁に突き当たります。

立ちはだかる壁1：知見を持つ社員からの、静かだが、根強い抵抗

自らの経験と工夫で築き上げた「神業」が、内容の薄い無機質な「マニュアル」にされることへの強い抵抗。「自分の価値が下がるのではないか」という不安。自分しかできないという自分の存在価値の誇示。結果、自らを守るために、無意識のうちに「忙しい」「説明が面倒」といった言葉で、変化から距離を置く

立ちはだかる壁2：どの知見から手をつけていいかわからない

無数の知見から優先順位をつける判断基準が不明確

立ちはだかる壁3：知見の財産化を「誰かに任せる」方向に流れる

自分がリスクを負って積極参加するより、誰かに任せた方が安全だと判断する

立ちはだかる壁4：建設的な議論にならない

年齢・経験の差、部署間の利害関係から本音の議論が困難

立ちはだかる壁5：せっかく作ったマニュアルが使われない

現場の意見が反映されておらず、実際の業務に即していない

立ちはだかる壁6：時間がなくてやりたくてもできない

日々の業務に追われ、新しい方法を覚える余裕がない

立ちはだかる壁7：一時的には良くなるが、元に戻る

最初は意気込んで取り組むものの、時間が経つにつれて熱意が薄れ、気がつくと元の状態に戻っているという経験をした企業は非常に多い

■多くの壁が立ちはだかる理由とは？

ここまで読んで、「うちの会社でもそうだな…」と感じられたかもしれませんね。

ほとんどの会社は何らかの形で個人の知見を共有する取り組みを行っています。マニュアル作成プロジェクト、ベテラン社員による指導の仕組み化、ナレッジ共有のための会議やミーティング、DXなどで業務標準化など。やらなくてはいけないことはわかっているし、頑張っているが、うまくいっていないという話をよく伺います。

これらの知見共有の取り組みはあくまでも手段です。本来は、管理職の時間を捻出し、部下育成、管理職・次世代幹部育成、若手の成長支援という目的があると思いますが、なかなかそこまで行きつかない企業が多いのが現実です。

【第3章】 知見を「会社の財産」に変換する 実践プロセス

なぜ、これほど多くの壁が立ち上がるのでしょうか？

それは、ほとんどの企業が、会社の根本的な「仕組み」を無視して、表面的な手順だけを変えようとしているからです。私たちは、この根本的な「仕組み」を『組織のOS』と呼んでいます。

【コラム：『組織のOS』とは？】

それは、会社における『仕事の進め方を決める、目には見えない基本プログラム』のことです。単なる社内ルールや方針ではありません。

『誰の意見が、最終的に通るのか』

『新しい挑戦は、歓迎されるのか、それともリスクと見なされるのか』

『失敗した時、それは責められるのか、それとも学びとして奨励されるのか』

『情報は、オープンに共有されるのか、それとも一部の人間で秘匿されるのか』

といった、社員一人ひとりの日々の行動や判断を、無意識レベルで規定している
価値観・文化・評価制度・意思決定プロセスの総体を指します。

この『組織のOS』をアップデートしないまま新しい仕組みを導入しようとしても、必ず既存のOSが抵抗し、拒絶反応を起こします。7つの壁は、その当然の帰結なのです。会社の「体質改善」から始めるアプローチが、不可欠です。『組織のOS』のアップデートは、『知財化』の柱の1つです。

■取り組む価値、それはプライスレス

OSのアップデートは長期的には確かに必須だな、と思いますよね。

この取り組みは、短期と長期、どちらにも大きな影響を及ぼす取組だと経営センスのあるあなたなら気づいていることでしょう。経営者が、**短期的視野と長期的視野、どちらの時間軸からも経営を考えるからこそ、会社は継続した成長が見込まれるのです。**

短期的に、目の前で輝きを増す財産を増やすことや社員のやりがい・喜び・成長実感を得られる会社になること、そして、長期的にOSのアップデートにより、新規事業・新工場の立ち上げもスムーズになり、社員が自発的に発言・行動し始め、目標が軽々と達成されていく、そんなことが実現します。会社が存続している限り、『知財化』に取り組む価値は計り知れません。まさにプライスレスです。

【第3章】 知見を「会社の財産」に変換する 実践プロセス

これらの壁を乗り越えた企業様の声をご紹介します。

◆お客様の声

属人化が進み、現場は「できる人だけで充分回る」状態。若手の出番は、簡単な仕事だけ。力を存分に活かせてあげられていないし、若手からは「あの仕事がやれるようになりたい」という意見は出てこないし、「課長にはなりたくない」などの意見も耳に入るようになり、若手の気持ちが会社から離れ、管理職だけが頑張り、余裕がなくなっている、何とかしたいと思い、菅生さんをお願いしました。最初の決め手は、幅広い知識と経験と信頼できる人だと直感で思ったことです。そして、やってもらううちにわかったのは、社員のモチベーションをあげ、行動を促すのがすごくうまいです。何より、会社が徐々に変化する中で、その時々状態を見て、その時に必要なことをやってくれるので、どんどん社内に橋がかかっていく、社内がつながっていくようでした。ようやく“チームで成果を出す”感覚が現場に浸透しました。今では業務が回らなくなる不安が、ほぼ消えました。更に社員を増やしたいと思っていますが、盤石な体制ができてきたので、安心して社員が増やせます。（サービス業 80名）

◆お客様の声

うちは専門職集団なので、知財化は無理だと思っていました。社員も最初は「それは無理ですよ」と言っていましたね。でも、このままでは会社の成長は大きな見込めないし、手をこまねいているわけには行かないので、菅生さんをお願いしてみました。根気強く丁寧、かつわかりやすく、しかも幅広い実践知識を教えてもらいました。4ヶ月くらいで会社が変わっていることが実感できましたね。専門職の知見が会社に蓄積されたのは言うまでもないですが、他にも幹部・管理職社員が部下育成ができるようになったこと、会議のやり方が変わったことで意思決定が早くなったことなど、成果はこの先もまだまだ続きそうです。OSが変わるってこういう感じかと今ならよくわかります。ボディブローのように、どんどんいい影響が出てきています。（建設業 60名）

■成功への道筋は存在する

多くの壁があることは事実ですが、それらを乗り越える方法も存在します。

重要なのは、正しいアプローチと適切なサポートがあれば、必ず成功できるということです。

今のあなたは、

「個人の知見を会社の財産に変える。理屈は分かった。うちでも過去に似たような取り組みをしたことがあるが、結局うまくいっていない。OSの問題なのか、他社とうちは違うからなのか…」

そして同時に、こんなこともお考えだと思います。

「でも、やはり何とかしなければならない。このままでは、会社の未来が不安だ。やれば会社が成長するのは間違いないが…」

この最終章では、多くの社長が抱えている切実な悩みと、どのように進めたらよいか、そして確実な成功への近道についてお話しします。

■多くの社長が抱える共通の切実な悩み

私がお会いする中小企業の社長の多くが、驚くほど似た悩みを抱えています。

- 優秀な社員に仕事が集中し、その人がいないと会社が回らない
- 育てた人材が辞めると、ノウハウも一緒に失われる
- 新しい社員が一人前になるまでに時間がかかりすぎる
- 次世代幹部や管理職が育っていない、若手も思うように育たない
- 自分がないと決められないことが多すぎて、経営に集中できない

あなたも、これらの悩みに心当たりがありませんか？

問題を放置した場合には、このように深刻な結果が待っています。

- 属人化が進み、会社に財産が蓄積されない
- 次世代のリーダーが育たない
- 会社の成長が止まる
- いつか必ず限界が来る

その状態から脱却するためにすべきことの第1歩は明確です。

■もし、あなたが1人で道を進むなら…

もし、あなたご自身でこの変革に挑むと決めたなら、第1章のトヨタの財産にするまでのプロセスが大いに参考になるはずで、真似してみてください。

その前に、まず、たった一つだけ、必ず実行してほしいことがあります。それは、社長自らが、社内に眠る「個人の神業」に価値があることを、本気で声に出して認めることです。

「Aさんのあの顧客対応は、本当に会社の宝だ。ぜひ、みんなにもそのコツを教えてもらえないか」

社長が本気でそれを「会社の財産」だと認めることで、初めて社員の意識が変わります。まずは、ぜひ試してみてください。

■しかし、成功への最短ルートは…

社長のその一声は、間違いなく変化のきっかけになります。しかし、残念ながら、それだけで「7つの壁」を乗り越え、『知財化』の仕組みを会社に根付かせることは、難しいのはご承知の通りです。今の延長戦上の成果しかありません。社内の人間だけでは、客観的な視点の欠如、部署間の利害関係があり動きにくく、優秀な社員のモチベーションが下がり、暗いトンネルに入っているようで、これでいいのか、という迷いと共に、多くの時間とエネルギーを浪費していきます。

もし、あなたの会社の「宝」を最速・最短で輝かせたいと願うなら、数多くの企業の『知財化』を成功させてきた外部専門家の伴走が、最も確実な成功への最短ルートです。

■あなたの会社に起こる変化

この取り組みを外部専門家と始めることで、あなたの会社は次のように変化します。

- 新入社員、中途採用社員がベテランのノウハウを使って早期に戦力化しています
- 優秀な若手は、成長環境を手に入れ、この会社と共に成長しています
- 優秀な社員の負担が軽減され、より高度な仕事に力を発揮しています
- 社員一人ひとりが自分の知見で会社に貢献することに誇りを持っています
- あなた自身が日々の細かな指示から解放され、会社の未来づくりに専念できています
- どんな市場変化があっても「この会社なら絶対大丈夫」という確固たる自信を持っています

あなたのビジョンが実現し、**明るい未来に向かって安心して経営できています。**

■今、行動を起こす時

外部専門家に伴走してもらうのがよいことはわかるけど、うちに本当に必要なのか、もっとやるべきことがあるのではないかと、思っていたらしゃるかもしれません。

そこで、ここまで読んでいただいたあなたのお役に立ちたい、と考えました。

あなたの会社が少しでも前に進めるように、あなたが考えている課題の解決の糸口が見つかるように、今回、特別な時間をご用意しました。

「60分無料 個別経営相談会」です。あなたのための「戦略セッション」の時間です。この60分で、私たちは3つのことをお約束します。

1. 貴社の現状をお話ください。成長を阻む「真のボトルネック」を一緒に整理しましょう。
2. 貴社に最適な「ボトルネック解消へのロードマップ」をご提案します。

よしやるぞ！という方は、今すぐご連絡ください。

悩んでいるなら、1時間だけお時間ください。こちらに連絡を。

*申込フォーム<https://www.awesome-eye.co.jp/20250707-2>



■一度会社の財産になれば、雪だるま式に新たな財産を生み出し続けます

『知財化』し、会社の財産を増やし、強い会社をつくる近道は既に目の前にあります。

あとは、最初の一步を踏み出すだけです。

あなたが1人で抱え込む必要はありません。

ここからの旅は、あなたが目指すゴールまで確実に伴走するのが、私の使命です。

組織開発の理論と、トヨタで実際に「個人の知見を会社の財産に変える」プロセスを創り上げた実践経験、そしてそれらをあなたの会社のフィットするようアレンジして全力でお届けします。

まずは、下記からお気軽にご相談ください。あなたの会社の現状をお聞かせいただければ、具体的な第一歩をお伝えできます。

トヨタ式『知財化』メソッド 無料相談

お申込はこちらです。

<https://www.awesome-eye.co.jp/20250707-2>



おわりに。私菅生としこの使命をお話させてください。

私は決して優秀な社員ではありませんでした。

しかし、そんな私を活かし、輝かせてくれた、成長させてくれた会社があります。今でもその会社の大ファンです。

それがトヨタ自動車です。

働く社員が活かされ成長できる会社は、必ず成長します。何があっても学習し続ける力強い企業となり、成果をあげ続けます。断言します。

そんな素敵な会社をできる限りたくさん増やしたいのです。欲張りです。

トヨタ自動車だからできたわけではありません。どんな会社でも可能になるノウハウがあります。中小企業ではかなりスピーディに実現します。

あなたの会社を応援させてください。

トヨタ式『知財化』メソッド 無料相談

お申込はこちらです。

<https://www.awesome-eye.co.jp/20250707-2>





組織開発コンサルティング

- ・成果をあげ続ける組織づくり総合コンサルティング
- ・ビジョン・目標達成コンサルティング
- ・組織の活性化コンサルティング
- ・ビジョン策定コンサルティング
- ・戦略人事コンサルティング



人材開発コンサルティング

- ・教育体系コンサルティング
- ・次世代リーダー、マネジメント人材育成
- ・問題解決人材の育成
- ・エグゼクティブコーチング
- ・各種研修（論理的思考、コミュニケーション、1on1、OKRなど）



組織診断

- ・組織が成果を高める施策がわかる組織診断
- ・自社の働き方への満足度を診断
- ・社員の成長を支援する360度診断
- ・個の理解が深まり関係性が良好になる効き脳診断

【実績・成果】

- ・現場での行動変容を重視したコンサルティング・コーチングスタイルの研修手法を活用し、総受講者数10,000名以上、年間120回以上、リピート率約90%
- ・売上向上、品質向上、離職率削減など現場の数値成果を大きく達成する仕組みを構築
- ・愛知県庁行財政改革、三重県男女共同参画、教育委員会などの委員に就任

【講師・コンサルティング実績】

トヨタ自動車、トヨタグループ、大手自動車部品・機械メーカー、大手銀行、大手クレジットサービス会社、大手インフラ系企業、大手物流会社、農業法人、ホテル、スポーツクラブ、病院、小売り業、建設業、自治体、学校 など多数

■発行：株式会社AWESOME EYE 2025年7月

■本資料は、情報提供のみを目的としたものであり、法的・経営上のアドバイスを
行うものではありません。

■商用利用・営利目的での利用をご希望の場合は、別途お問い合わせください。

© 2025 AWESOME EYE Inc. All rights reserved.

本資料の著作権は株式会社AWESOME EYEに帰属します。本資料の全部または一部を、
無断で転載・複製・改変・配布・販売・SNS等での公開をすることを禁止します。

また、内容の一部を自社資料や教材、セミナー等で使用する場合には、事前に書面にて
許諾を得てください。