

社長がいなくても勝手に成長する 「仕組み」のつくり方

優秀な社員ほど疲弊する悪循環を断ち切る、
トヨタ式「脱・属人化」メソッド

2025



【はじめに】 あなたの会社を蝕む「見えない病」

- なぜ優秀な社員ほど会社のリスクになるのか？
- 属人化がもたらす6つの深刻な損失

【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
- 個人の悩みから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になって世に広まった知見
- 会社の財産になった結果、組織に起きた劇的な変化

【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予想外の副次効果

【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？
- 脱・属人化！成功する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
- 多くの壁が立ちはだかる理由とは？

【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
- 問題を放置した場合の深刻な結末
- 最初の一步は意外にシンプル
- 成功への最短ルートは？
- あなたの会社に起こる変化

さいごに。私菅生としこの使命について

02 あなたの会社を蝕む見えない病

なぜ優秀な社員ほど会社のリスクになるのか？

あなたの会社でも、こんな場面を見かけませんか？

営業のAさんは今月も目標を大幅達成。同じ商品なのになぜかAさんだけが圧倒的成果を上げ続けています。新人のB君が「コツを教えてください」と頼むと「特別なことはしてないんだよね。お客さんとの会話を大切にすることかな」。B君はそれを聞いても具体的に何をすればいいのか分からず、今日も苦戦しています。

経理のCさんは今日も残業。月末処理で大忙し。部下のD子さんが「手伝います」と声をかけても「説明するより自分でやった方が早い」と一人で抱え込んでいます。

製造現場のリーダーEさんは今日も現場を駆け回っています。トラブルが起きるたびに「Eさん！」と呼ばれ、とても頼りにされるなくてはならない存在です。管理職のはずなのに、プレイヤー業務から抜け出せません。

これらは一見「頼りになる社員」の美談に見えますが、実はあなたの会社を静かに蝕む「属人化病」の症状なのです。

属人化がもたらす6つの深刻な損失

この病は深刻な損失を会社にもたらしています。

損失1：本来の価値の10分の1しか活用できていない

Aさんが20年かけて築いた顧客関係構築術。このノウハウで会社全体の売上を劇的に向上させることができるはず。しかし、それがAさんの頭の中にだけある限り、本来得られる成果の10分の1しか実現できません。

損失2：突然すべてが消える恐怖

もしAさんが明日辞めたら？20年分の知見、培った顧客関係、現場のコツ。すべてがその人と一緒に消えてしまいます。そればかりでなく他社に流出します。

損失3：優秀な社員ほど疲弊する悪循環

知見を持った優秀な社員にほぼに仕事が集中し、日々疲弊していきます。「この仕事は自分にしかできない、自分がやらねば」という責任感・使命感が、さらなる負担を招く悪循環に陥ります。

損失4：部下が永遠に育たない構造

知見が「見える化」されていない限り、部下は何をどう学べばいいのか分からない。時間が経つほど知見の差は開き、いつまでも仕事を任せられません。そしてマンネリ化。ポテンシャルの高い部下ほど成長環境を求めてあなたの会社を離れていきます。

損失5：次世代幹部リーダーが育たない危機

現場の知見がプレマネ管理職の頭の中にしかないため、現場作業から抜け出せません。本来の役割である戦略策定や部下育成に時間を割けず、管理職自身も成長できません。

損失6：会社全体の成長が停滞

どんなスーパーマンがいても、その人一人の能力には限界があり、スケールメリット、多様性のメリットを使えません。個人の能力に依存した成長には明確な限界があります。

あなたの会社では、このような損失を出していませんか？

すでにある資産を使えていないのは、本当にもったいないことです。優秀な社員の「個人の知見」を「会社の財産に変える」ことで損失を回避しながら、成長し続ける組織の土台ができます。

会社の目に見えない財産が増え、盤石な組織をつくりたいと思うけど、どうしたらよいか、という疑問が湧いているかと思います。

私の話で恐縮ですが、トヨタで「脱・属人化」を行った事例をご紹介します。

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見て、いつもどうしたらよいか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、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。次のような具合です。

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』になってしまっているだけではないか？」

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、もっと多くの人が早く「仕事ができる人」になれるのでは？

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、研修をしたいと思います！」

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？」

05 社員の悩みがトヨタの財産になるまで

その後、上司の協力のもと、少人数の研修を重ねるうちに、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。

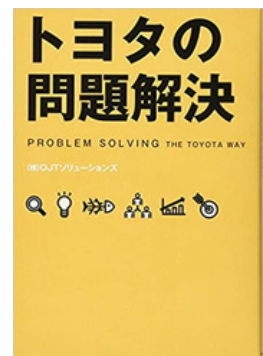
「この部分、もう少し具体的にした方がいい」「実際の現場では、こういうパターンもある」「新人でも分かりやすくするには？」

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の知見が注ぎ込まれ、より汎用的で誰もが実践しやすい「会社の財産」が完成。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が享受できるようになったのです。

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ると思います。

**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「会社の財産にするのが得意」なことです。

会社も、知見を持っている個人も、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

あなたが想像している10倍以上、あなたの会社には貴重な知見が存在しています。

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
- ミスを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、多くの知見が埋もれてしまっているのでしょうか？

その理由は、4つに分類されます。

理由1：素晴らしい知見を「これくらい当たり前」だと思い、「特別なことはしていない」と考えがちです。

理由2：言語化されていない 多くの知見は「なんとなく」「勘で」「経験的に」行われ、明確に説明できません。

理由3：体系化されていない 個別のコツは持っていても、整理・体系化されていないため全体像が見えません。

理由4：知見を発見し、整理し、共有する方法論と仕組みが組織にありません。

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し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。

- 属人化リスクの早期発見
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。

あなたの会社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ということです。

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。

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、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。

脱・属人化！成功する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

発見した知見を他の人が理解できる形で表現します。

ポイント：

- 具体的な行動レベルまで落とし込む
- 判断基準を明確にする
- 背景・理由も含める

例：「お客様との信頼関係を築く」→「初回訪問では必ず『今日はお時間をいただき、ありがとうございます』から始める」

Step2：チーム全体で「磨き上げ」る

一人の知見にみんなの知見を注ぎ込んで、より良いものにします。

Step3：組織に「定着」させる

作り上げた財産を、組織全体で使える仕組みに組み込みます。

Step4：継続的に「アップデート」する

時代や環境の変化に合わせて、財産をさらに進化させます。

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

プロセスは前述の通りなのですが、実際にプロセス通りにやろうと思うと、多くの企業がつまづきます。立ちはだかる壁は7つあります。

立ちはだかる壁1：知見を持つ社員が協力してくれない

「忙しい」「説明が面倒」「自分の価値が下がるのでは？」という不安。「自分にしかできない」という自負と思い込み

立ちはだかる壁2：どの知見から手をつけていいか分からない

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、誰かに任せの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、「うちの会社でも経験したことがある…」と感じられた方もいるのではないのでしょうか？

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、業務標準化の取り組み。やらなくてはいけないことはわかっているけれど、うまくいっていないという話をよくお伺いします。

これらの脱・属人化の取り組みは、手段であって、部下育成、管理職の時間捻出、管理職の成長と次世代幹部育成、若手の成長支援という目的があるが、なかなかそこまで行きつけないということだと考えます。

知見を「会社の財産」に変換する実践プロセス

もしあなたの会社がうまくいっていないのであれば、

うまくかない理由、壁が立ちはだかる理由は、

個人の知見を会社の財産に変えるプロセスは、単なる業務改善ではなく、組織の文化変革が同時に必要だからです。

人の行動や意識を変え、チームの協力関係を築き、継続的な仕組みを作る。このような組織の土台を整えながら脱・属人化をはかり、会社の財産に変えるための考え方・スキルが必要な領域です。壁を乗り越えるための仕掛けが必要なのです。

だからこそ、どの会社も「やってはいるけれど、うまくいかない」という状況に陥っているのです。

それでも取り組む価値がある理由

少々困難だなと感じられた方もいるかもしれませんが。それでも長期にわたって使える会社の財産化に取り組む価値は計り知れません。

なぜなら、これらの壁を乗り越えた企業には、以下のような変化が確実に起きるからです。

- 新入社員、中途採用の戦力化スピードが劇的に向上する
- 組織全体の競争力が飛躍的に高まる
- 社員のモチベーションと誇りが向上する
- 社員の成長環境が整い、優秀な人材採用・定着につながる
- 次世代リーダーが育つ
- 全社員の力のソコアゲができる
- 会社の将来に対する不安が大幅に軽減される

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。

次の最終章では、なぜ多くの企業が一人で抱え込んでしまうのか、そして専門家の伴走がなぜ成功への最短ルートなのかをお話します。

13 確実な成功への近道

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。でも、現実には多くの壁がある。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、結局うまくいかなかった…」
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。やれば必ず会社は成長する」

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いいのか、そして確実な成功への道筋についてお話しします。

多くの社長が抱える切実で共通の悩み

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
- 自分がい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。

- 属人化はさらに深刻になる
- 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。

最初の一步は意外にシンプル

最初の一步は意外にシンプルです。社長自らが、社内に眠る「個人の知見」に価値があることを声に出すことです。

「Aさんのあの顧客対応は本当に素晴らしい。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「会社の宝」だと認めることで、初めて社員の意識が変わります。Aさんも、周囲の社員もみんなが変わり始めます。ぜひ試してみてください。

14 確実な成功への道筋

成功への最短ルートは？

社長の号令で組織が動きだしたら、ぜひそのまま推し進めてみてください。

しかし、もうやっているけれど、うまくいっていない企業様には、うまくいくやり方をお伝えしながら、伴走させていただけたらとても嬉しく思います。

取り組みを進める自社だけで進めるには限界があります。なぜなら、

1. 客観的な視点が不足する

社内では「当たり前」になり、価値ある知見を見極めることが困難

2. 組織開発の専門知識が不足

人の行動を変え、継続的な仕組みを作るには高度な専門スキルが必要

3. 時間とリソースの制約

多忙な経營業務の中で試行錯誤しながら十分な時間を割くことは現実的に困難。

また社内担当者も知見がない中、十分な時間を割くことが困難

4. 中立的な立場の人材の不足

意見の対立が起きるが、様々な意見を中立的に調整できる人材が少ない

しかし、外部専門家は、様々な知見があり、それをあなたの会社にスムーズにインストールができます。外部専門家の知見を会社の財産にすることができるということです。

そして、あなたの会社の中にある眠っている知見も会社の財産にすることができます。

早くゴールに到達し、早く組織を強くしたいなら、外部専門家の伴走が最短ルートです。

あなたの会社にかかる変化

この取り組みを始めることで、あなたの会社はこのような状態になります。

- 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
- 優秀な社員の負担が軽減され、より高度な仕事に集中できています
- 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
- 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
- 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

それにより、やりたかったことが進み、社員がイキイキ働き、明るい未来に向かって安心して経営していることでしょう。

15 確実な成功への近道

今、行動を起こす時

時間は待ってくれません。今日失われる知見は、明日には取り戻せないのです。
もし、その知見を持つ社員が明日辞めてしまったら？ もし、あなたや知見豊富な社員に何かあった時、任せられる人材がいなかったら？

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。

脱・属人化し、会社の財産を増やし、強い会社をつくる道筋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。

最後に。私営生としこの使命をお話させてください。

私は豊田市出身で、トヨタ自動車が好きです。どうしてもトヨタ自動車に入りたくて入社しました。トヨタで働く中で、今のトヨタ自動車があるのは、自動車関連企業さん、様々なサービス提供してくださる多くの企業さんのおかげだと心の底から思うようになりました。

昨今、採用がどんどん難しくなり、新卒も中途採用応募者も知らない会社より知っている会社を選びます。そのため、どんな業界も、トヨタのような目立つ企業は採用がしやすくなります。しかし、それを支えてくださっている企業があつてこそなのです。

私の使命は、陰で支える中小企業を強くすること、そして、そこで働く社員さんがこの会社でよかった、仕事が楽しい！と働けるようになること、この両立が私の使命です。

あなたの会社を応援させてください。

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「脱・属人化」 無料相談

お申込はこちらです。

<https://www.awesome-eye.co.jp/202506-03>





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

オーサム アイ
株式会社 AWESOME EYE

社員の力を最大限発揮でき、仕組みで成果を高め続ける組織づくりを
全力でご支援します

代表取締役 組織開発コンサルタント 菅生としこ

トヨタ自動車在職中、小集団活動で組織の活性化に携わる。その後、トヨタの問題解決法を標準化し、トヨタの共通言語にする。独立後、経営者と社員とお客様の3者が共にWIN-WIN-WINになるよう、成長の可能性を信じる人づくりと、成長し続ける組織づくりを両立。スピード感、変革を求める経営者からの信頼が厚い。



■コンサルティング・研修・講演のお問合せ先

メール : info@awesome-eye.co.jp

フォーム : <https://www.awesome-eye.co.jp/contact>

会社概要データ

会社名：株式会社AWESOME EYE

本社：〒510-0824 三重県四日市市城東町17番10 4階

事業所：大阪事業所、豊田事業所

沿革：2008年 個人事業「とこわか」開業

2016年 株式会社AWESOME EYE 設立

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

事業内容：組織開発・人材開発コンサルティング、研修・セミナー、組織診断



■発行：株式会社AWESOME EYE 2025年6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。