

【導入事例】ALH株式会社

「変化の速い中で組織を機能させていく手段として、支援型リーダーシップという考え方がぴったりハマった」



ITソリューション分野で急成長を続けるALH株式会社は、2017年より組織開発のためにクエスチョンサークルを導入されています。今回は代表取締役社長の畠山奨二様に、導入の経緯や、クエスチョンサークルが組織にどのような影響を与えているのかについて、弊社代表取締役の宮本寿がお話を伺いました。

ALHという社名に込めた思い

宮本：まずALHの事業をご紹介いただけますか？

畠山様：ALHはITエンジニア集団です。現在の社員数は約650名です。クライアントの業務課題やシステム課題に対して、コンサルティングを含めた上流工程から設計・開発、そして運用・保守に至る下流工程まで、一貫したソリューションの提供やITアウトソーシングによるコスト削減サービスを提供しています。競合優位性としては一貫したサービス提供ができること、そして多様なスキル人材によるチームワークです。



ALH株式会社 代表取締役社長 畠山奨二様

宮本：2017年に社名変更されましたが、ALHという社名の由来や、込められた想いを伺えますか？

畠山様：2000年に会社を立ち上げ、様々なシステム開発プロジェクトに取り組み、Try and Errorを繰り返す中で、システムのクオリティや開発チームのクオリティが、チームワーク、つまり人と人とのコミュニケーションによって顕著に差が出てくることを実感していました。チームワークが上手いけば、どんなシステムであれ、どんなソリューションであれ、非常に高いクオリティで提供できるのではないかと、そしてチームワークさえ機能していれば、イキイキと楽しく働けるのではないかと感じていました。

2017年のグループ会社の組織再編のタイミングで今まで以上にチームワーク主体の組織風土を創るべく、「経営資源の一つに『人』がある」のではなく、「まず『人』があって、その上に他の経営資源が乗っている」という経営ポリシーをベースに、幹部メンバーと組織の在り方について議論を重ねました。そこで出てきた「ハーモナイズ(調和)」というキーワードを根幹に据え、企業理念や行動指針に当たる「ミッション・スタイル」を言語化していき、最終的に社名にもその想いを込めました。(ALHは“As Leading Harmonizer”の略)

クエスチョンサークル導入の経緯

宮本：クエスチョンサークル導入時に抱えていた課題感や、それに対する取り組みについてお聞かせください。



株式会社クエスチョンサークル 代表取締役 宮本寿

畠山様：人を機能させたいとか、組織のチームワークをもっと良くしていきたいとは常に思っていました。ただ、そのために「みんな仲良くしよう」とか、そういうファジーな話に落としたくないので、「何をすればどう機能するのか」ということを誰もが理論的に説明できるナレッジやセオリーを得たいと思っていました。もちろん私自身も色々な理論を調べ、セミナーや勉強会にも参加したり、経営の諸先輩方にお話を伺ったりして試行錯誤しましたが、まだまだブラッシュアップできると思っていました。

そのような中、とあるセミナーで知り合いの経営者にお会いして、「すごいパフォーマンスを出している取り組みがある」と聞きました。さらにその取り組みのトライアル体験会があるので参加しないかとお誘いいただいたことが宮本さんとの出会いに繋がりました。

宮本：懐かしいですね。そのトライアルでどんな印象を受けましたか？

畠山様：これがクエスチョンサークルとの出会いでしたが、人とコミュニケーションを取るプロセスとして「質問縛り」という体験が凄まじく新鮮でした。普段、コミュニケーションを取る時は常に自分の中に答えを持ちながら話していますが、クエスチョン思考、つまり相手への問いだけで相手に問題点を気付かせるための質問縛りという脳の使い方には衝撃が走りました。

実際に体験してみて、紹介してもらった知人の会社のチームが上手くいっている理由が理解できた気がしました。その理由をその場で明確に言語化できませんでしたが、当時我々の抱えていたチームワークの課題に対して、一筋の光が見えた感覚でした。

宮本：その後、即決でご導入いただきましたね。

畠山様：はい。これがきっかけで私自身も大きな勘違いに気づくことができました。これまでは、「リーダーシップを発揮するとは、引っ張っていくことだ」という考えに固執しているところがありましたが、クエスチョンサークルはそれとは違う視点が得られるという実感を持てたので導入を即決しました。

宮本：なるほど。ある意味「引っ張っていく」リーダーシップスタイルでは上手くいかないという葛藤もあったかと思いますが、具体的にご自身のリーダーシップスタイルに悩みや難しさを感じていらっしやったのですか？

畠山様：私自身もそうですが、現場のマネージャーがジレンマを抱えているという問題がありました。

私は、24歳で会社を立ち上げ、組織を作っていく過程で、私よりも年齢が上の人や、私よりも能力が高い人をお願いして組織作りに巻き込んでいくことを感覚的にやっていました。それをマネジメント理論的に語ることはできませんが、当時は本能的にやっていました。

ただ、現場のマネージャーたちは、人の上に立つには、メンバーよりも「経験値が高くなければいけない」とか、「優れていなければいけない」とか、「全て知っていなければいけない」という強い固定観念を持っていました。そして優れていない自分が許せなくて会社を辞めてしまうということも起こっていました。

私からすれば、「メンバーと一緒に学べばいい」と思っていましたし、役職が上なら技術も上でないといけないという固定観念をとにかく崩していきたくかったです。役職は、役割であり機能であるということを理解して欲しかったのです。クエスチョンサークルには、それを理論的に進めていける大きな可能性を感じました。

クエスチョンサークル導入直後の効果

宮本：クエスチョンサークルを初めて導入され、最初の第1期（約半年間）のメンバーとして畠山さんご自身にも参加いただきましたが、その時の体験はいかがでしたか？

畠山様：この機会があったからこそ、メンバーの考えや、どのような悩みを抱えているのかを知ることができました。しかも、その内容は当時の私では想像し難く、純粋に1on1で何か話し合いをしたり、ちょっと呼び出して「最近悩まない？」と聞いたりしても絶対に導き出せないものでした。それがセッションを通じて明るみに出てきたことは本当に大きな収穫でした。

だからこそ私も本音でぶつかっていったので、私が組織を良くしようと本気で思っていることも周囲のメンバーに理解してもらえまし、逆にワークを共にした第1期のメンバーにとっても物凄い気付きがあったようで、第1期が終わった頃には、仕事に取り組む姿勢が変化し、自責思考でALHという看板をどうやって磨いていくかという視点をみんなが持つてくれるようになりました。

宮本：そうですね。あの時のエネルギーはとても大きかったという印象が私も強く残っています。まさに当時、社名変更プロジェクトや、新しいミッション・スタイル作りも同時並行で取り組まれていて、会社としても大きな変化のタイミングだったと思いますが、クエスチョンサークルのビフォーアフターでどのような変化が起こっていましたか？

畠山様：セッションを通じてアクションプランも出てくる（※セッションでは毎回各自がアクションプランを決める）ので、それによって社名変更や新社内制度などの各プロジェクトが進んでいき、非常にいい形の相乗効果が生まれていたと思っています。

第1期が終わった時には、メンバーが全員口をそろえて、「これは第2期も絶対やるべきだ」と言っていましたし、「第2期はもっとこういうやり方でやるべきだ」という意見が、私が提案するまでもなくメンバーから上がってきました。みんながALHというチームにとって何が最適かを真剣に考え、動くようになっていたので、ビフォーアフターでいうとそこに一番の変化がありました。

宮本：普段の職場でのミーティングでも変化はありましたか？

畠山様：そうですね。クエスチョンサークルのルールが頭の中に刷り込まれているので、普段のミーティングでも自責の視点で参加していく意識が根付き始めました。



第2期、第3期と続けていく中での変化

宮本：ありがとうございます。その後、クエスチョンサークルが第2期、第3期、そして福岡事業所での取り組みも始まり、現在は第7期まで展開されています。期を重ねることでさらに大きな変化があったと思いますが、畠山さんからはどのように見えていますか？

畠山様：私がすごく良いと思うのは、セッションを活性化させるためにクエスチョンサークルの過去の経験者が新しいセッションにゲストとして参加していることです。逆に経験者側が気付かされることも多いです。そのように経験者と未経験者がミックスしたチームでセッションを進め、組織全体に根付いていくことは、チームビルディングだけでなく組織開発という意味で非常に効果があると感じています。

宮本：そうですね。今まで私も他社で実施するときは、第2期は第2期で、第3期は第3期でと、各期中で閉じた形でチームビルディングされるのですが、ALHの場合はクエスチョンサークル経験者が「フォロワーズ」としてゲスト参加していくことで、職場の中でも代々続いていくというか、組織文化として根付いていくのが私から見ても実感できます。実は、これをALH流として、他社でも提案させていただいています。(笑)

畠山様：今となっては、ゲストに入りたい経験者の方が多いという状況になっています。(笑) 期を重ねて、「第〇期はこうだった」というトークが社内で行われているのは良いですね。

宮本：私は、ALHが本当に上手く回っている要因の一つは、畠山さんのコミットメントだと思っています。これまで第1期～第7期まで每期参加されていますが、畠山さんご自身がそこまでコミットされるのはなぜでしょうか？

畠山様：悩みを抱えていた時から、色んなセミナーや勉強会に行きましたが、共通して言えることは、「基本的には社長が自らやらないとダメ」ということです。私がやらないと誰もやらない。だから、経営者のコミットメントの重要性は常に感じています。

「支援型リーダーシップ」という考えがぴったりハマった



宮本：クエスチョンサークルのキーワードの一つに、「支援型リーダーシップ」というコンセプトがあるのですが、畠山さん自身のリーダーシップスタイルも少し変わってきましたか？

畠山様：そうですね。我々のような技術力をサービスにしている会社は、「技術力が高い人がマネジメントする」という勘違いがよくありますが、私は違うと思っています。技術とマネジメントは別物で、どちらも軽んじてはいけません。

ではリーダーシップには何が重要なのかを考えた時に、「支援型リーダーシップ」という考え方が非常にぴったりハマりました。これからの時代のリーダーシップというのは、背中を見てついてこいという時代ではないし、石の上に3年いてはダメな時代だと思います。特に我々のIT業界のように変化が速い環境において、組織・チームを機能させていくために、私がやるべきことを言語化したときに、この「支援型リーダーシップ」という言葉がしっくりきました。

宮本：クエスチョンサークル経験者が70名を超えていらっしゃいますが、彼らマネージャー陣のメンバーに対する関わり方も変わってきましたか？

畠山様：はい。非常に良い相乗効果が生まれています。自分のチームのメンバーだけではなく、他のチームのメンバーの悩みを他のマネージャーが支援していくということも起こっています。メンバーが困った時に、色んな角度から支援が入る状態です。でも、実際に気付いて行動するのはメンバー本人です。

マネージャーからの一方的な指示命令ではなく、互いの問いかけによって気づきや学び、さらには意欲を引き出す支援型リーダーシップが組織の垣根を越えて動いていることはすごく良いことだと思っています。

今後もともに組織開発に取り組んでいきたい

宮本：今後、クエスチョンサークルをどのような形で展開しようとお考えですか？また、我々へのご期待などはありますか？

畠山様：やはりクエスチョンサークルを継続することです。継続して組織に定着させ自走させることです。だから私も個人的にゲスト参加を続けていきたいです。あとは、クエスチョンサークルの御社ファシリテーターの皆さんは、個性的な方々ばかりなので、「クエスチョンサークルとはこういうものだ」と固定化するのではなく、属人的に色んなパターンのクエスチョンサークルがあっていいと思っています。我々も貴社と議論を重ねトライしながら、さらにブラッシュアップしていければと思っています。我々をいい意味で実験場にさせていただければと思います。

宮本：ありがとうございます。引き続きALHのパートナーとして組織開発のお手伝いをさせていただければと思います。

畠山様：はい、クエスチョンサークルさんには期待しかありません。

宮本：ありがとうございます！



導入事例をお読みいただきありがとうございました。
クエスチョンサークルにご関心をお持ちいただけましたら、
ぜひ以下よりお気軽にお問い合わせください。

株式会社クエスチョンサークル

東京都千代田区大手町2-6-1 朝日生命大手町ビル2F

TEL 050-3579-9944

WEB <https://www.question-circle.jp>

【導入事例】 木村石鹼工業株式会社

「受け身の組織から、明らかに自律型の組織へ変わってきた」



大正13年創業の老舗石鹼メーカーである木村石鹼工業株式会社は、2015年にクエスチョンサークルを導入されました。今回は代表取締役社長の木村祥一郎様に、導入当時の組織の課題感や、導入後に感じた効果について、弊社の宮本寿がインタビューさせていただきました。

入社時は営業利益がほぼゼロ、そこから自社ブランドを立ち上げ

宮本：まず、木村石鹼の事業についてご紹介をお願いします。

木村様：創業して今年で95年目になる、石鹼・洗剤のメーカーです。現在の従業員は40名ほどです。じつは石鹼って日本国内で作られているケースは少ないんです。石鹼のもとになる油は東南アジアで取れるため、そのまま東南アジアで加工されて石鹼になったものが日本に輸入されることがほとんど。でも当社は昔からある「釜炊き法」という製造方法を使って、油から石鹼を作り、その石鹼を原料として様々な洗浄剤に使っています。

販路としては、主に生協さんで使われている洗浄剤のOEMで製造をメインにやっていたのですが、ここ4年くらいで、自社ブランドも立ち上げて伸ばそうとしているところです。



木村石鹼工業株式会社 代表取締役社長 木村祥一郎様

宮本：その自社ブランドの立ち上げについて詳しく教えてください。

木村様：当社はOEMで長年ビジネスをしてきました。ただ、2007年にデフレやリーマンショックがあり、一番下請けだった当社はその影響で営業利益がどんどん下がってしまいました。売上は横ばいなものの、利益が出せない体質になっていったのです。2007年以降はずっとそのような状態で、僕が2013年に会社に戻ってきた（注：木村様はITベンチャー企業の経営者の身から、家業を継ぐために木村石鹸に入社された）タイミングでは、営業利益はほぼゼロと言っていい状況でした。

その時に思ったのは、やはりOEMというビジネスの構造上、特定の取引先の依存度が非常に高く、それをどうにかする必要があるということです。特定の取引先に依存していると、値引き要請にも応えないといけないですし、原料も値上がりする中、利益を削っていくしかない。そういう状況でどう会社を立て直していくか、と考えたときに、我々の強みはOEMとはいえ商品を開発から製造、出荷まで一気通貫で作れる体制があることだ、と。そこで、強みを活かして自前で商品を作って盛り返していこうと思いました。

販路についても、ドラッグストアなどの量販店で大手の商品と戦っても勝負にならないので、視点を変え、インテリアショップや雑貨屋さんなど、従来は石鹸や洗剤を買う場所ではないところで、「生活の質を上げていくための一つの道具」として自社ブランドの展開を始めました。

この取り組みによって当社の露出が増えたこともあり、逆にOEMの仕事も増えました。大手通販系やテレビショッピング、あるいは中川政七商店さんや平野レミさんといった著名人からも一緒にやりたいとお声をかけていただけるようになった。そんな流れで、昨年度は全体の売り上げの中で自社ブランドが10%を超えるほどに成長しました。その勢いを保ちつつ、今まさに業績を立て直している真っ最中です。

宮本：10%超えですか！私が4年前に伺った時と状況と比べて、驚くような成長ぶりですね。

木村様：その時はまだ自社ブランドを立ち上げたばかりでしたから。今はようやくですが、売上の10%を超えるようになってきたので、社内的なプレゼンスも高まっていますね。



当時は「仲はいいが、互いに遠慮している」組織だった

宮本：クエスチョンサークルを導入される2015年頃の、組織の状態や抱えていた課題など、導入の背景を伺ってもいいですか。

木村様：OEMというのは「オーダー（依頼）が来て動く」という受け身のビジネスです。そして組織は完全な職能型で、営業・開発・製造とそれぞれ部門が分かれていました。オーダーが来ると一応部門ごとに連携はしているけれど、必要な業務として連携しているだけの組織だったんです。

ただ、それが自社ブランドとしてやっていこうと思うと、オーダーありきで進むわけではないので、縦割り組織で言われたことだけやっても仕方がない。2015年4月にブランドを立ち上げて、当初メンバーは僕含め数人だけでしたから、そこから全社を巻き込んでいかなければならないな、と思っていた状況でした。

また、そういう組織構造でやっていたため、各部門長は互いに仲は悪くないものの、業務上必要なこと以外はコミュニケーションを取らない、ある意味線を引いて、遠慮して、言いたいことがあってもどっちかが折れる、という雰囲気でした。だから会社全体の問題や、部門を超えた問題に取り組むのがすごく苦手で。みんなが「自分の問題ではない」と思っている状態でした。でもそれでは良くない。特に部門長層に関しては、彼ら自身が部門を超えた問題に取り組む姿勢を持たないと、現場もそうならないのは当然のことです。

そういう組織の悩みを抱えていた時に、以前経営していた古巣の会社でクエスチョンサークルを実施していると聞いたんです。私もよく知っているあるメンバーがこのクエスチョンサークルを経験して動きが変わったという話を聞いて「あの人が変わるのか！」と驚いたのを覚えています。

宮本：それは木村さんにとってはどのようなインパクトがあったのでしょうか。

木村様：その人は基本的に自分のペースで仕事をやっていくタイプ。悪くはないけど、積極的に別の部門にかかわって問題解決していくタイプではなかった。でも、クエスチョンサークルでの取り組みを経て、他部門のメンバーとのコミュニケーションを自ら積極的にやってくれるよう変わったと聞き、強く関心を持ちました。

座学とかセミナーは当社もやってきましたが、それではなかなか人は変わらないな、という実感を持っていました。いい話を聞いて勉強になったとしても、自分の仕事の問題解決に直結するものではないので、結局すぐ忘れてしまう。それでは行動につながらないな、と思っていたのです。でも、クエスチョンサークルは実際の現場での行動に変わっていると聞いて、これは自社でも導入してみたらどうだろう、と思ったのがきっかけですね。



クエスチョンサークルはチームビルディングに大きな効果があった

宮本：クエスチョンサークルは、誰を対象にした、どういう期待の取り組みだったのでしょうか。

木村様：部門長に対しては、先ほど話したような、互いに遠慮せずコミュニケーションを取り、部門間を超えた問題に取り組めるようになってほしい、という期待を持っていました。

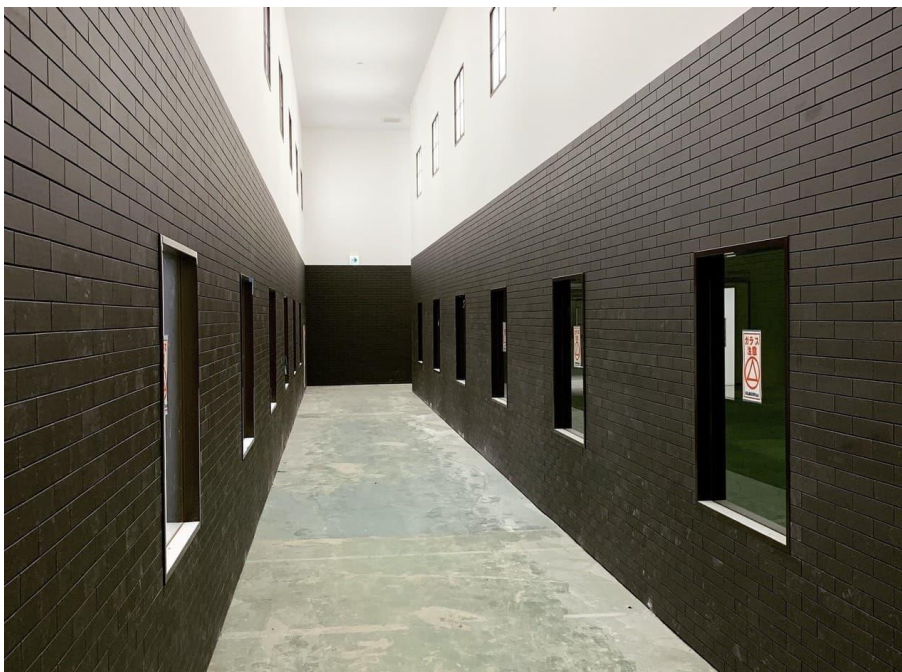
また一方で若手に対しても実施しましたが、そこでは、これからの会社を担っていく人たちが、自分たちで組織を盛り立てていくとか、会社の問題を自分ゴト化して行ってほしい、と期待していましたね。

当社では理想の人材像を指す表現として「自律、貢献、成長」という三つのキーワードがあります。これは「自分で考え、自分で決めて、自分で行動して責任を取る社員を増やしたい」という意味が込められています。自律できる社員が多いほうが変化に対応できて会社としても強くなると思うのです。自律できる社員のほうがモチベーションも高いはず。人に言われたことを嫌々やるよりは、自分で決めて自分で覚悟を持つからこそ、前向きに取り組めるんじゃないかと。そうやって前向きに取り組んでいる人たちがたくさんいる組織のほうが、働いていて楽しいと思うんですよね。

クエスチョンサークルをやってみての効果ですが、コミュニケーションが活性化したというのはもちろんありますけど、参加者した現場の人達が、今までだったら自分は関係ないと思っていたような問題に対して「自分も関われることもあるかもしれない」という見方ができるようになってきました。参加メンバーのコミュニティは部門を超えた相談の場にもなっていますし、導入してすごく良かったと思いますね。

宮本：そうですね、私もプロジェクトにご一緒して、つつい自分のことだけを考えがちな若手社員が、他部署のこと、全社のことも考えて、自分たちがいかに周囲を巻き込めるかという意識に変わっていったのは私も肌で感じているところです。まさに「自律、貢献、成長」を、彼ら自身が体現しているように思います。

木村様：例えば、クエスチョンサークルに参加したある若手社員は、今度新しくできる工場の立ち上げに前向きに取り組んでくれています。本当は地元愛の強い社員なので、新設工場に行くのは悩んだようなのですが、それでもクエスチョンサークルを経験して、「自分たちでできることで、会社が変わっていくことがあるんだ」と信じられるようになったからだと思います。



建設中の新工場『IGA STUDIO』の内観

宮本：他にクエスチョンサークルを導入してみて感じた効果などはありますか。

木村様：ある意味、今はもう会社の「当たり前」になってしまっていますね。今の社員は「昔からこうだった」と思っている節がある(笑)。ただ、私から見ると明らかに以前とは全然違う。昔だったら遠慮しあっていたり、互いに言い出せないだろうな、と感じることが頻繁にあります。今では当たり前部門長同士が仲良くなり、お互いの業務についても理解が深まっている。お互いに批判をし合うというようなことはもうほぼゼロになっていますね。

宮本：クエスチョンサークルでは「質問会議」というセッションを何度も行ったり、その間に360度アンケートを実施したりしましたが、その中で具体的に何が効果的だったのでしょうか。

木村様：取り組み全体が影響しているとは思いますが、セッションの中で問題を自分ゴト化した後に、他のセッション参加者がその問題について支援できることを表明し、お互いがフォローし合う関係を作ることができたことが大きかったと思います。分かりやすく言うと、Aさんが自分ゴト化した問題について、他の参加者たちが「Aさんの事業部の会議に私が出ます」などと具体的なアクションを宣言してフォローし合うので、それがきっかけとなりその後の業務がやりやすくなったという効果はありました。

ただ表層的な問題だけをお互いが話し合っただけでは、お互いにフォローし合う、という風にはならなかったと思います。お互いが自己開示し、問題をきちんと自分ゴト化するプロセスを見せ合って、その場で共有できたから、フォローするほうも自ら進んでやろうという気持ちになれたのかな、と。

宮本：自部署の問題って、じつは自部署だけでは解決できないことが多いですよね。ちょっと他部署に協力してもらえただけで、組織って変わるんだな、というのを木村石鹸の取り組みを通して感じました。

また、クエスチョンサークルはセッション中の取り組みもさることながら、セッションとセッションの間の（約1か月間の）インターバルで、どれだけ職場での変化を作ることができるか、が大事だと思っています。そういう意味で言うと、先ほどおっしゃっていた、セッションの中で行動計画まで落として、それに対して他の参加者がどうフォローできるかを実際に考え、行動して、変化を作っていたということが、この取り組みが上手く組織の変化につながられた要因だったのではないかと感じています。



The screenshot shows a web browser displaying the Kimura Soap website. At the top, there is a navigation bar with links for '採用情報', 'お問い合わせ', '製品情報', '会社概要', '木村石鹸のこだわり', 'ショッピング', and 'ブログ'. A search bar with 'Google カスタム検索' is also present. The main content area features a large image of a worker in a white protective suit in a factory setting, with the text 'よもやま噺' and '木村石鹸ブログ' overlaid. Below the image is the article title 'アクションラーニング研修はチームビルディングに絶大な効果あり', the date '2015/12/16', and social media sharing buttons for 'いいね!', 'ツイート', 'BI Bookmark', 'Pocket', and 'LINEで送る'. A small image of soap bottles is visible on the right side of the article preview.

木村様ご自身がクエスチョンサークル導入当時に書かれたブログ記事
 (<https://www.kimurasoap.co.jp/blog/management/post-1877>)

クエスチョンサークルは自律型の組織を目指す会社に向いている

宮本：木村さんからご覧になって、クエスチョンサークルはどういう組織に向いていると思いますか。

木村様：いわゆる従来のヒエラルキー型で、トップダウンで指示されたことを確実に実行して、組織の戦略が明確に決まっている、という組織には必要ないと思います。ただ、そういう組織は今の世の中では変化に対応していけないという難しさもある。現場が自分で考えて行動していくような、自律型の組織が今注目されているのは、トップダウン型の組織が必ずしも機能しなくなってきたということが背景にあると思うんです。だから、自律型の組織を作りたい、自律型の人材を育てたいと考えている会社にとっては、クエスチョンサークルはすごくいい取り組みだと思います。

現実的には、やはり会社で生じる問題に対して、ほとんどの場合は社員にとって自分ゴト化されないですよね、自分以外の誰かが解決するもの、あるいは会社が悪いからっていう意識がある。でもその状態だと何も変わっていかない。だから自律型の組織に変えることで、問題を自分ゴト化できる人たちが増えていけば、変化に対応していけるし、会社も良くなっていくのではないかと考えています。クエスチョンサークルをただ導入すればいいというわけではなく、経営者や参加者がしっかりと向き合って真剣に取り組むことができれば、変化は確実に起きます。そう思います。

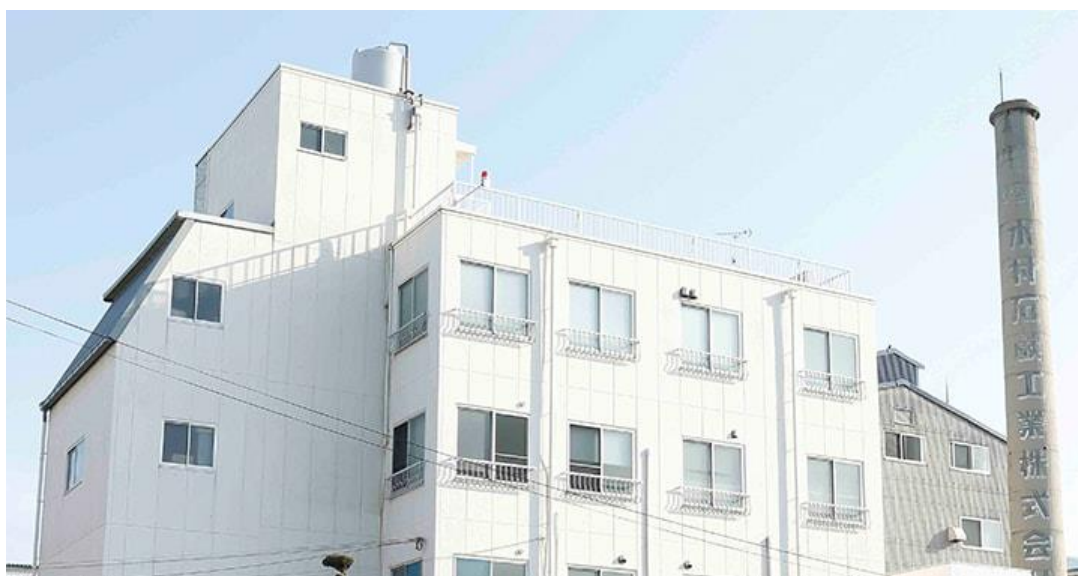
宮本：私たちもまさにそういう課題感を持つ企業に対して価値を提供していきたいと思っています。

木村様：難しいのは、ただ単に「コミュニケーション取れ！」って命令しても取ってくれないじゃないですか。昔は飲みニケーションとか、タバコ部屋とか、非公式の場でのコミュニケーションでうまくフォローされていた部分もあると思うんですよ。でも、今はプライバシーの問題やセクハラ、パワハラの問題もあるので、非公式の場で会社のことを話題にすること自体が難しくなっている。飲みニケーションもお酒が苦手な人が増えてきて難しくなっている。そんな状況では、自分の業務の範囲外のことに對して無関心にならざるを得なくなっている気がします。

だからこそ、クエスチョンサークルのような取り組みは、組織のコミュニケーションを活性化させるとか風通しを良くするといったことにすごく意味があると感じています。

宮本：ありがとうございます。ぜひ今後も木村石鹼の組織づくりをお手伝いできればと思っています。

木村様：ぜひ！今後とも引き続きお願いします！



導入事例をお読みいただきありがとうございました。
クエスチョンサークルにご関心をお持ちいただけましたら、
ぜひ以下よりお気軽にお問い合わせください。

株式会社クエスチョンサークル

東京都千代田区大手町2-6-1 朝日生命大手町ビル2F

TEL 050-3579-9944

WEB <https://www.question-circle.jp>