

iDXO

Digital transformation
Organization

デジタルトランスフォーメーション (DX) 時代の
組織デザインプログラム

produced by | breath company |

はじめに

FIRST STEPS

「採用が上手く行かない…」

「組織が硬直化していて、変化への対応力がない…」

「社員の主体性が低い…」

「定着率が年々悪くなっていく…」

こうしたリーダーの悩みに、**まったく新しいアプローチで解決していくこと。**
それが、私たちのミッションです。

デジタルツールを活用した最新の組織デザインを通じて、

- 社員の主体性が高まり、
- 生産性が劇的に向上し
- 環境の変化に素早く対応する柔軟性が手に入り

事業が加速していきます。

INDEX

#1

VUCA時代を生きる経営者が直面している3つのテーマ ... 04

#2

これからの経営に欠かせない3つのポイント ... 05

#3

ラボが独自に開発した組織デザインプログラム「DXO」が組織を進化させる ... 06

進化型組織 実践企業例 ... 12

手放す経営ラボラトリーについて ... 13

よくあるご質問 ... 14

オンライン相談 ... 15

#1

VUCA時代[※]を生きる経営者が直面している3つのテーマ

1 少子化

若者が減り続けていく。
一方で、どの企業も、若い人材を採用して事業を伸ばしたい。
成長したい企業 VS 少子化。構造的な矛盾が生じている。

2 価値観が多様化

若者を中心に、ワークスタイル、ライフスタイルが多様化している。
「仕事は頑張りたいが、残業は絶対にしたくない」「育児と介護でフルタイム勤務は無理」
「仕事はほどほどに。怒られたくない」「週3日勤務にして、かけもちで働きたい」 etc.
フルタイムの正社員を前提とした組織では成り立たなくなっている。

3 正解がわからない。

複雑で不確実な時代ということは、「誰にも答えが分からない」ということ。
未来が予測できない時代に、どう事業計画を立て、伸ばしていくのか？
経営者も上司も答えが分からない中で、どんな役割を果たせばいいのか？

※ Volatility (変動性)、Uncertainty (不確実性)、Complexity (複雑性)、Ambiguity (曖昧性) の
4つのキーワードの頭文字から取った言葉



#2

これからの経営に欠かせない3つのポイント

これからの経営者に必要とされる役割はなんでしょうか？
それは、ビジネスモデルと、それに適した組織のデザインです。

いくらいいビジネスモデルを創ることができても、
多様な人材をまとめる組織戦略がなければ、事業が成り立たないのです。

では、何をポイントに組織づくりを考えればいいのでしょうか？
それは

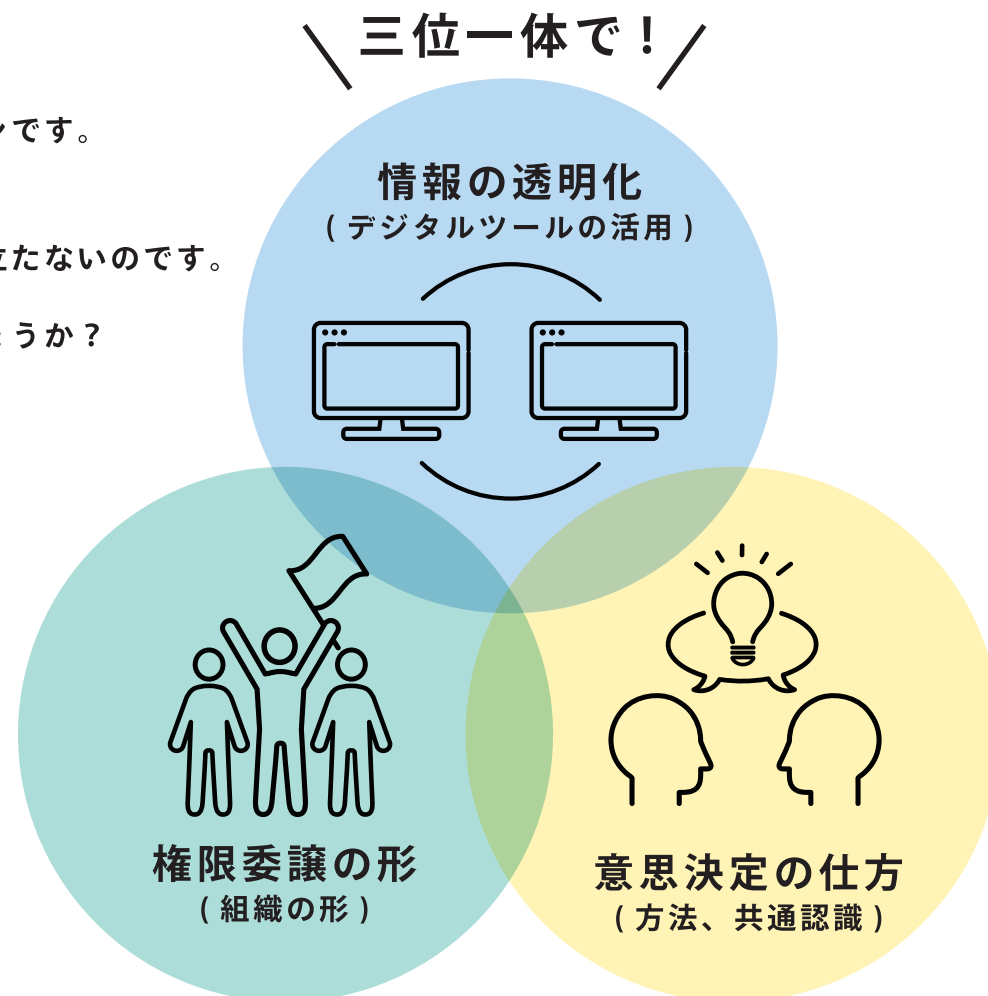
POINT 1. 生産性

そして

POINT 2. 柔軟性

変化の激しい時代には、
スピード感を持って事業を実行していくこと、
そして変化に素早く対応できることが欠かせません。
そういう観点で組織デザインを考えていますか？

三位一体で！





これからの経営に欠かせない**3**つのポイント

そしてもう一つが

POINT 3. 心の満足のデザイン です。

心の満足とは、

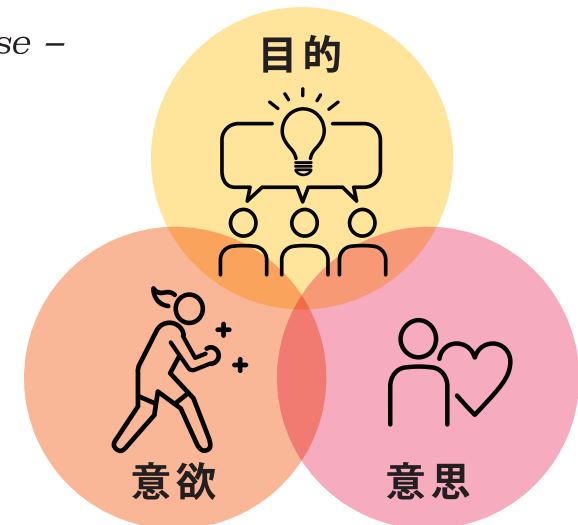
「仕事に意義を感じたい」 共通目的 - *common purpose* -

「役に立ちたい」 貢献意欲 - *willingness to serve* -

「つながり感を得たい」 意思疎通 - *communication* -

です。

これは私たちが普遍的に持っている欲求でしょう。



優秀な人材に「他の企業ではなく、この会社で明日も働きたい！」と思ってもらうためには、この**3**つを満たせる制度設計が必要なのです。

#3

独自開発した組織デザインプログラム「DXO」が組織を進化させる

手放す経営ラボラトリーでは、最先端の組織や経営スタイルについて、誰よりも研究を重ねてきました。
膨大なリサーチをもとに、独自に開発した組織デザインプログラム。

それが「**DXO**(ディクソー)」です。



DXOとは

DX (デジタルトランスフォーメーション) **O** (オーガニゼーション)
であり、

Design (デザイン) × **Organization** (オーガニゼーション: 組織)
でもあります。

※ Digital transformation: DX とは
「ITの浸透が、人々の生活をあらゆる面でより良い方向に変化させる」という概念。

デジタルツールを活用して、
働く人の力を解放し、
組織を生命体のようなしなやかな形態にデザインする。

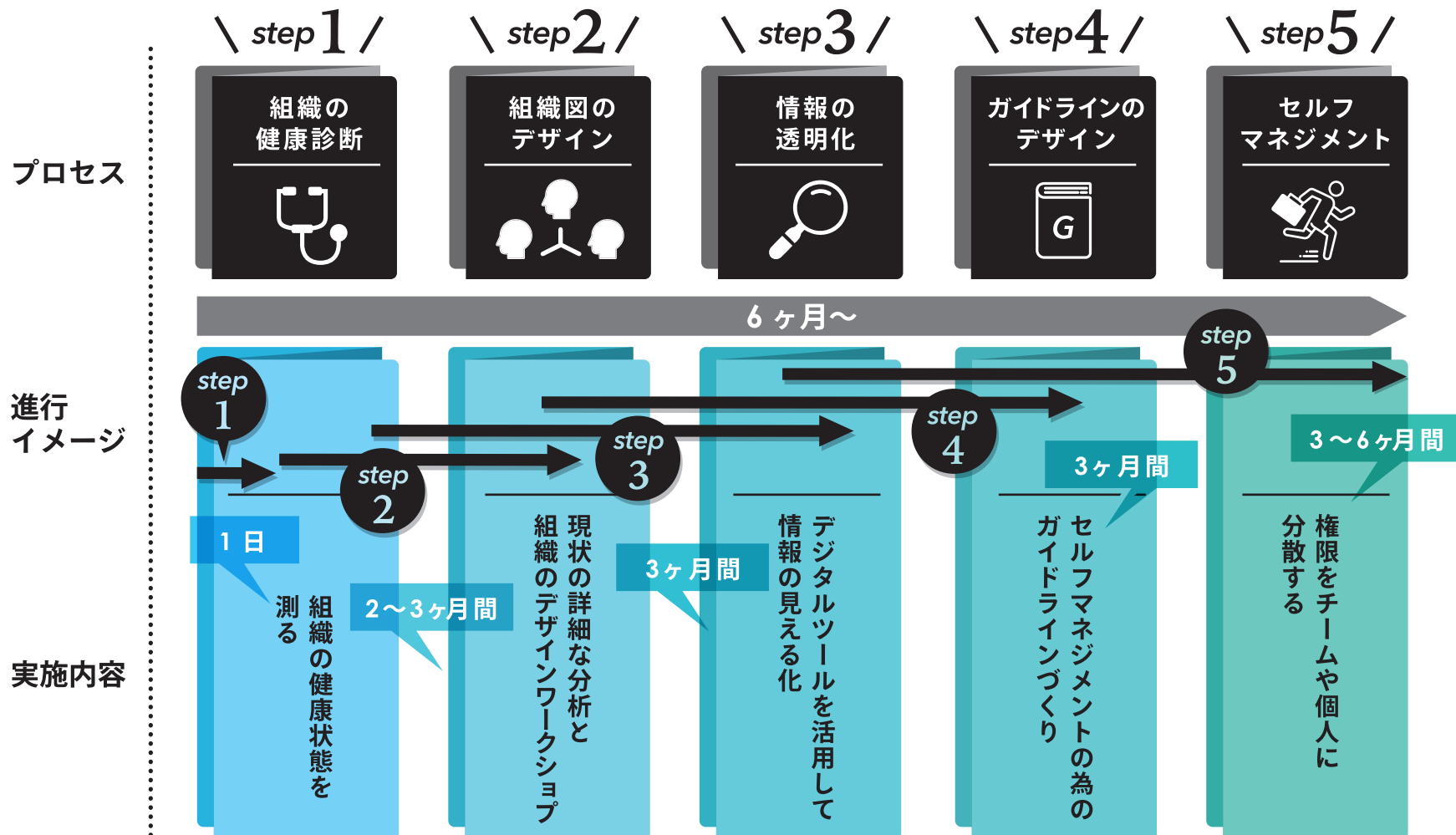
DXO(ディクソー) が、経営者を時代の先端までお連れします。





#3 独自開発した組織デザインプログラム「DXO」が組織を進化させる

➤ 組織デザイン (DXO) のタイムスケジュール (イメージ)



#3

独自開発した組織デザインプログラム「DXO」が組織を進化させる

DXOのプロセス詳細【デザイン編】

組織図をデザインする

組織を上から見て
機能ごとに整理します
このワークが
組織づくりの
新しいスタンダード



組織の機能は5種類です

- ① 商品開発 (作って)
- ② マーケティング (売って)
- ③ オペレーション (まわす)
- ④ コーポレート (バックオフィス)
- ⑤ 経営

ことばをデザインする

3つのテーマについて
ことばの整理を行います
このワークで、組織や事業の
理念 (大切にしたい考え方) が
整理できます

- ① WHY: 存在目的、理念
- ② WHAT: 顧客、価値
社会が受け取るコアバリュー
- ③ HOW: どのようにその価値を
届けるのか



数字をデザインする (KPI 設定)

各チームが
どのような役割を持つのかを
明確にします
そして、その役割が
うまく機能しているのか?
事業が進んでいるのか? を把握する
「数値目標」(KPI)を設定します



K : Key = 基幹

P : Performance = 効率・性能

I : Indicator = 指標



#3 独自開発した組織デザインプログラム「DXO」が組織を進化させる

▶ DXOのプロセス詳細【フィールド編】

情報の透明化

デジタルツールを活用して
透明化のためのセットアップをします

＼ 情報とは？ ／

- ① データ（ストック情報）
- ② コミュニケーション（フロー情報）
- ③ 会計情報

情報の透明化により

- 生産性が上がり
- 社内の風通しが良くなります



ガイドラインの策定

チームや個人の
セルフマネジメントが機能するように、
必要なガイドラインやルールを設定をします

ココが
ティール/ピラミッドの
分れ目！



- ・ セルフマネジメント（助言プロセス）
- ・ 評価制度
- ・ 給与制度
- ・ 勤怠 etc...

進化型の組織にスムーズに移行できるように
他社事例やナレッジを提供します



#3 独自開発した組織デザインプログラム「DXO」が組織を進化させる

➤ DXO 導入ロードマップ

Phase	Day	session	task (次回への事前準備)
phase -0 アップデートの準備	Day0	オリエンテーション ①進化型組織の特徴を確認する ②組織をReデザインする目的や想い	1 メンバーに組織 Re デザインの想いを伝える 2 プロジェクトメンバーを募る
	Day1	プロジェクトチーム発足 ③プロジェクトチームを発足させる ④プロジェクトの目的を共有する	1 組織の歴史、創業の想いを経営者にヒアリングする 2 メンバーから社会と組織に対して貢献を感じたエピソードを集める 3 組織の歴史、創業の想い、メンバーの貢献感を公開する 4 公開された内容を参考にメンバーから組織の「言葉」を募集する
phase -1 「言葉」のデザイン	Day2	組織の存在目的 ① ⑤言葉を整理グルーピング ⑥グルーピングを元にキーワードを出す ⑦キーワードを一言～三言でまとめる	1 まとめた「言葉」を公開して投票する 2 投票と同時に意見やアイデアも募る 3 投票結果と新たなアイデア意見を整理する
	Day3	組織の存在目的 ② ⑧投票結果と新たなアイデア意見を集約する ⑨「言葉」としてまとめる	1 決まった「言葉」を公開する 2 「言葉」をいつも確認できる状態にする 3 組織の活動が「言葉」に沿っているか確認し続ける
phase -2 「形」のデザイン	Day4	機能による組織の構造化 ⑩業務を洗い出す ⑪業務を機能ごとにまとめる	1 グルーピングした業務をリスト化する 2 リスト化した業務に担当者を記入する
	Day5	機能に基づいたチーム編成 ⑫リストを元に役割に人を紐付けてチーム編成する ⑬チームの目的と連携をサークルで可視化する	1 ラウド会計を導入し月次決算体制を整える 2 チームが目的に対して進捗を測れる数字を用意する
phase -3 「数字」のデザイン	中間報告 event		
	Day6	チームに「数字」を紐づける ⑭event 中間報告「チーム編成」発表 ⑮各チームで目的と「数字」の設定を行う ⑯組織全体で感想のシェア	1 コミュニケーションツール(slack)の準備 2 クラウドドライブツール(Guite)の準備
phase -4 情報の流通	Day7	プロセス共有の「場」の設計 ⑰クラウドドライブツール(Guite)の設置 ⑱コミュニケーションツール(slack)の設置 ⑲その他のITツールを活用する	1 現在開催されている定例会議をリストアップ
	Day8	会議体の設計 ⑳会議体を設計する	1 現状のコミュニケーションの場をピックアップ
	Day9	雑談と感謝の「場」を設置 ㉑ITツール上で雑談が生まれる場をつくる ㉒会話が生まれる雑談の場を設置する ㉓感謝を伝える場を設置する	1 現状の決裁権について調べる(誰が、何に対して、予算)
phase -5 意思決定のルール	Day10	権限を分散し階層を最適化する ㉔意思決定のガイドラインを策定する ㉕呪言プロセスの場を設置する	1 これまで整えてきた「言葉」「形」「数字」「場」が機能しているかを確認する
	Day11	違和感を汲み取り「運用」する ㉖階層を最適化する ㉗組織の課題や違和感を出すガイドラインを策定	1 新しい組織図を作成する
phase -6 進化型組織へ再起動	スタートアップ報告 event		
	Day12	新体制での運用を開始する ㉘新しい組織図の発表 ㉙これからの組織運営について	1 プロジェクトチームを解散する

進化型組織 実践企業紹介



株式会社 ダイヤモンドメディア

2007年の設立から独自の組織づくりを行っている。
理念・事業計画なし／給与・経費・財務諸表を全て公開
役職・肩書を廃止／働く時間・場所・休みは自分で決める etc.



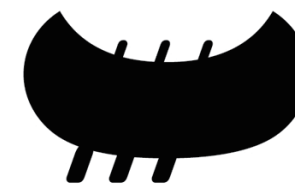
株式会社 ISAO

バリフラットという独自の組織モデルを構築。階層のない組織で、
役職・部署も全て撤廃。部署ではなく全てがプロジェクトとして、
同列に並んで運営されている。



株式会社 ソニックガーデン

「上司なし」「管理なし」「売上目標・ノルマなし」
「教育なし」「評価なし」といったユニークな施策で
業績を伸ばしている。



面白法人
カヤック

面白法人カヤック

2014年に上場。社員の9割がクリエイターの組織で、
「つくる人を増やす」を経営理念として掲げ「サイコロ給とスマイル給」
「会議はすべてブレインストーミング」「ぜんいん社長合宿」
などユニークな制度で経営をしている。

手放す経営ラボラトリーについて



手放す経営
ラボラトリー

所 名：手放す経営ラボラトリー
所 長：坂東孝浩
設 立：2018年
研究内容：進化型組織や最先端の経営スタイルの研究、および
組織デザインプログラムの開発

運営会社：株式会社ブレスカンパニー
ミッション：人と組織に新鮮な息吹を
設 立：2011年
所在地：東京都港区 / 福岡市中央区
事業内容：CHRO (Chief Human Resource Officer : 最高人事責任者) として、
企業の組織・人材戦略のデザイン
<https://www.breathcompany.co.jp>



breath company

代表略歴



株式会社ブレスカンパニー
代表取締役 坂東 孝浩

早稲田大学卒業後から現在に至るまで一貫して組織にまつわる仕事に携わる。これまで人事コンサルタントとして800社以上の組織案件に携わってきた。時代の移り変わりとともに、個人の思想も変わってきた。それに組織が対応できず、機能不全を起こすのを目の当たりにし、研修や、評価制度などで対策しても、表面的な解決策にしかならないと感じ始めた。そもそも、組織のOS (オペレーションシステム) が古いからいくら教育や評価制度 (アプリケーション) に力を入れても効果が薄いのではないかと考え、現在は進化型組織への導入コンサルタントとして進化型組織の研究と実践を行なっている。

活動内容



進化型の組織づくりを
している企業に取材



勉強会・セミナーの開催



手放す Talk Live



Youtube チャンネル

CPO (最高商品開発責任者)

武井 浩三

ダイヤモンドメディア(株)
元代表取締役

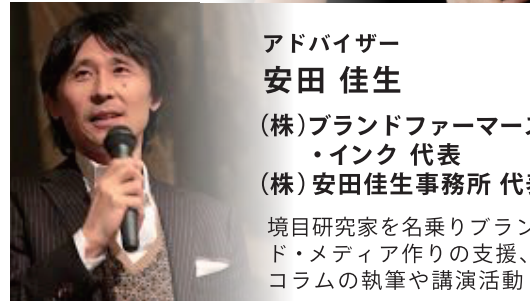
自律分散型経営の日本
における第一人者



アドバイザー
安田 佳生

(株)ブランドファーマーズ
・インク 代表
(株)安田佳生事務所 代表

境目研究家を名乗りブラン
ド・メディア作りの支援、
コラムの執筆や講演活動



よくあるご質問

Q. DXOのステップは、すべてやらないといけないのですか？

- A. DXOのステップは、ベーシックなものであり、順序立てて行うことで、最も効率よく、最も負荷がかからずに組織をアップデートしていくことができます。ただし、全ての企業にとってそれが不可欠ということではありません。企業の規模や企業の規模や状況によって、必要なステップは変わってきます。個別にご相談ください。

Q. どれくらいの時間が割かれますか？

- A. あくまで本業が優先です。業務に支障をきたさない程度に設計をしていきます。月2回程度のプロジェクトミーティングをベースに、タスクを役割分担し、取り組んでいくケースが多いです。

Q. 新しい組織への移行には、どれくらい時間がかかりますか？

- A. 基本的には6ヶ月で進化型組織のデザインができ、運用がスタートできます。さらに言うと、組織づくりには運用と改善を積み重ねて、組織文化の醸成をしていく必要があります。組織文化の醸成については、2~3年かけていくことをオススメしています。

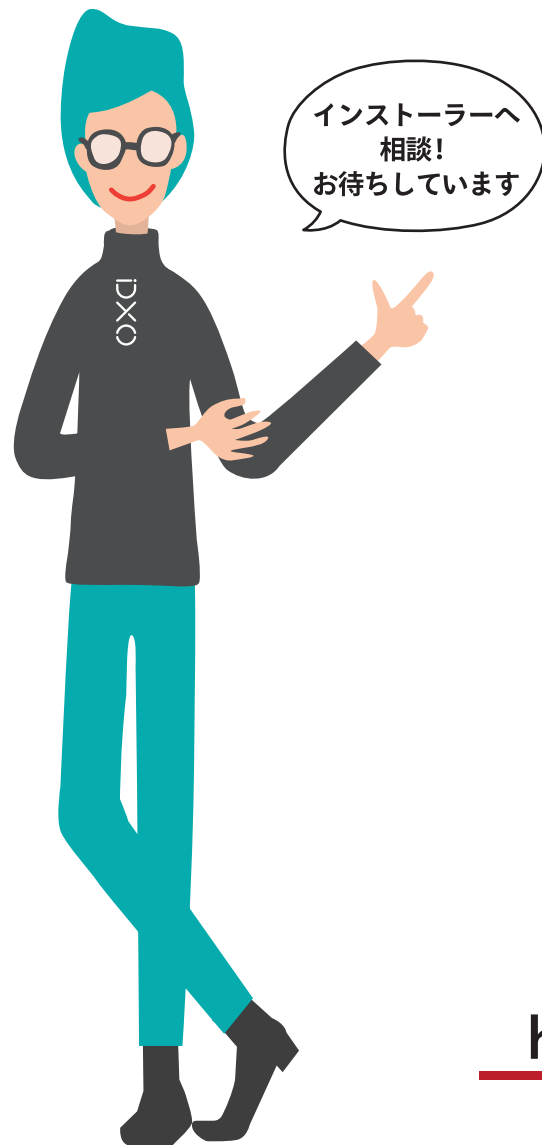
Q. 他社との違いはなんですか？

- A. 圧倒的なリサーチ量を背景に、ティール的な価値観をもった組織に進化させるプログラムを独自に開発していることです。

Q. 費用はどれくらいかかりますか？

- A. イメージとしては、組織戦略を担当する責任者を1名雇用するのと同じくらいの費用感だとお考えください。企業の規模や状況によって、かかる費用は変わります。詳しくはお気軽にお問い合わせください。

オンライン相談



進化型組織の導入に関するお問い合わせや、ご質問など
オンラインでのご相談（無料・要予約）をおすすめしています
もちろん、メールでのお問い合わせも受け付けております
こちらからお気軽にお問い合わせください

<https://tebanasu-lab.com/contact201911>

当社資料をご一読いただき、ありがとうございました。

事例紹介にあった事例
の詳細が知りたい

事例勉強会など



具体的に導入を
進めていきたい

導入セミナーしています



興味は湧いたが、取り
組むのに勇気が出ない

個別相談にも対応します



まずは動画コンテンツ



各種イベント等実施中！詳細はこちらをご覧ください

<https://tebanasu-lab.com/event>

まずは、セルフチェック！



日本初「ティール度診断」組織の進化度をすぐに診断！組織のミライを研究する手放す経営ラボラトリーが開発

導入企業のリアルボイス



「常識や固定観念を手放す」をテーマに、組織づくりについて語り合う、手放す経営ラボラトリー主催のトークイベント

DXOの第1日目が体験できる



DXOで行う第一回目のワークショップを体験できます。自社の組織課題の洗い出しと、3ヶ月間の課題解決ロードマップをつくります

リアルタイムに情報発信中！



新着 YouTube や記事コンテンツ、イベントの案内など最新情報をお知らせします。お見逃しなく！