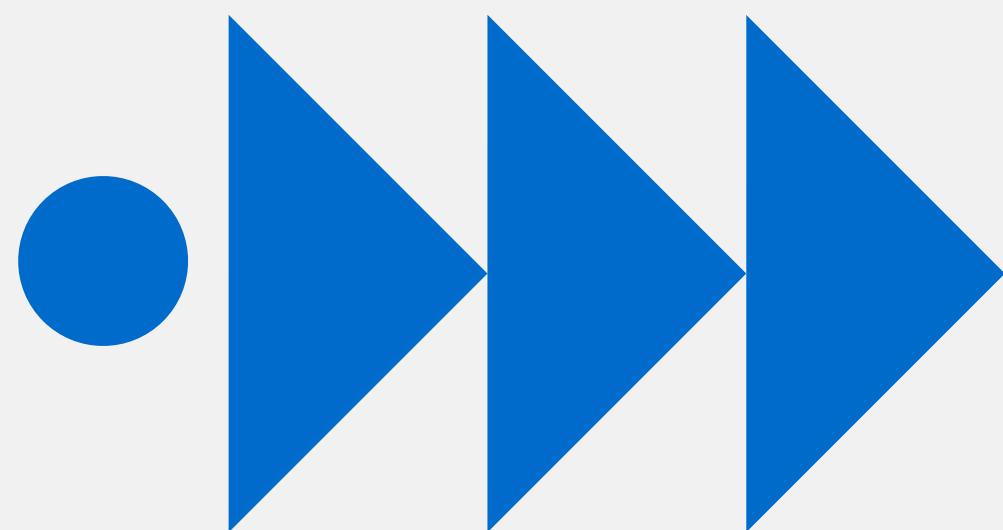


「社員が自ら考え動く、組織をつくる」
－ ミライズの組織変革支援サービスご紹介 －





目次

01	はじめに	p.2～p.3
02	選ばれる理由	p.3～p.6
03	支援プロセスのご紹介	p.7～p.10
04	提供サービス一覧	p.11
05	支援事例	p.13～p.16
06	料金目安	p.17
07	お試しセミナーのご案内	p.20～p.21
08	問い合わせ先	p.22

なぜ今、「組織変革」が必要なのか？

採用してもすぐに辞めてしまう

理念やビジョンが形骸化している

管理職や若手が指示待ちになっている

本音と言えない空気感がある

部署間の分断や孤立が起きている

これらの問題は、“制度や研修”だけで解決できるものではありません。

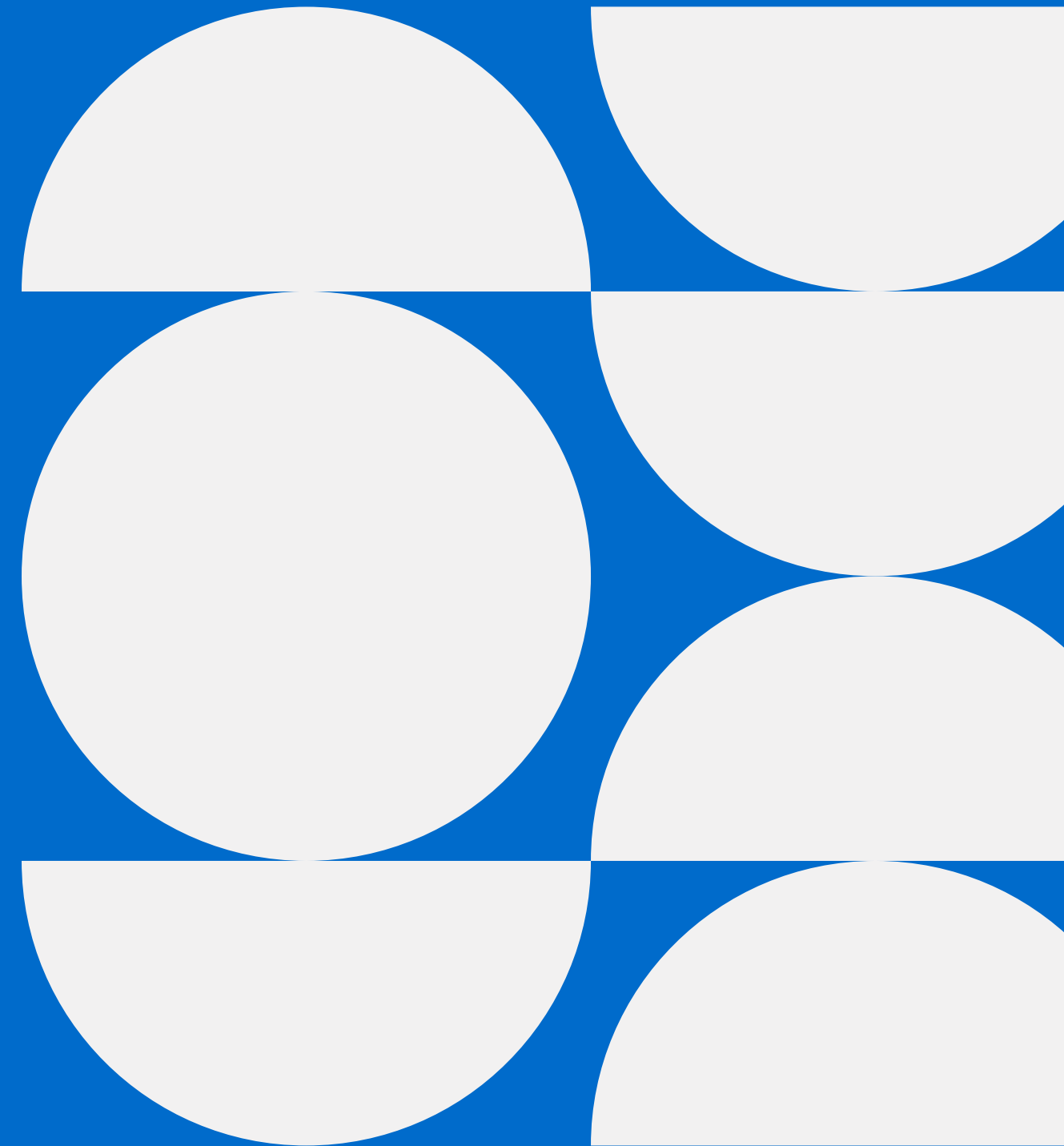
「関係の質」や「感情のもつれ」に目を向け、
対話を通じて土壌から組織を変える必要があります。

“本質に向き合う”組織変革支援

私たちの支援の特徴は、「本質的」であること。
目先の制度設計ではなく、組織文化の土台そのものを整えます。

いつときの変化ではなく、持続する“対話文化”を内製化します。
支援が長期化しないよう、1年以内の“自立支援完了”を目指します。

「人が辞めない」「現場が自ら動く」「幹部と若手が信頼し合う」
——そんな組織を、一過性ではなく、“自ら継続できる仕組み”として築いていきます。



ミライズ創研の支援が選ばれる理由

1

制度ではなく
「関係性」に切り込む

多くの支援が制度や評価・フロー整備に焦点を当てる中、私たちは人と人の“関係性”や“感情のもつれ”にこそ、組織課題の根本原因があると考えます。制度は変わっても、空気が変わらなければ組織は変わりません。本音と言える場、信頼を育む関係性づくりから、組織の土台を変えていきます。

2

トップだけでなく
「組織全体を巻き込む」

よくある支援は経営層や幹部層にとどまりますが、ミライズは“現場の声”こそが変革の推進力と考えます。対話型ワークショップを通じて、全階層を巻き込む“横断的な対話の波”を起こします。結果、組織全体で共通の目的を持ち、自発的に動き出す空気が生まれます。

3

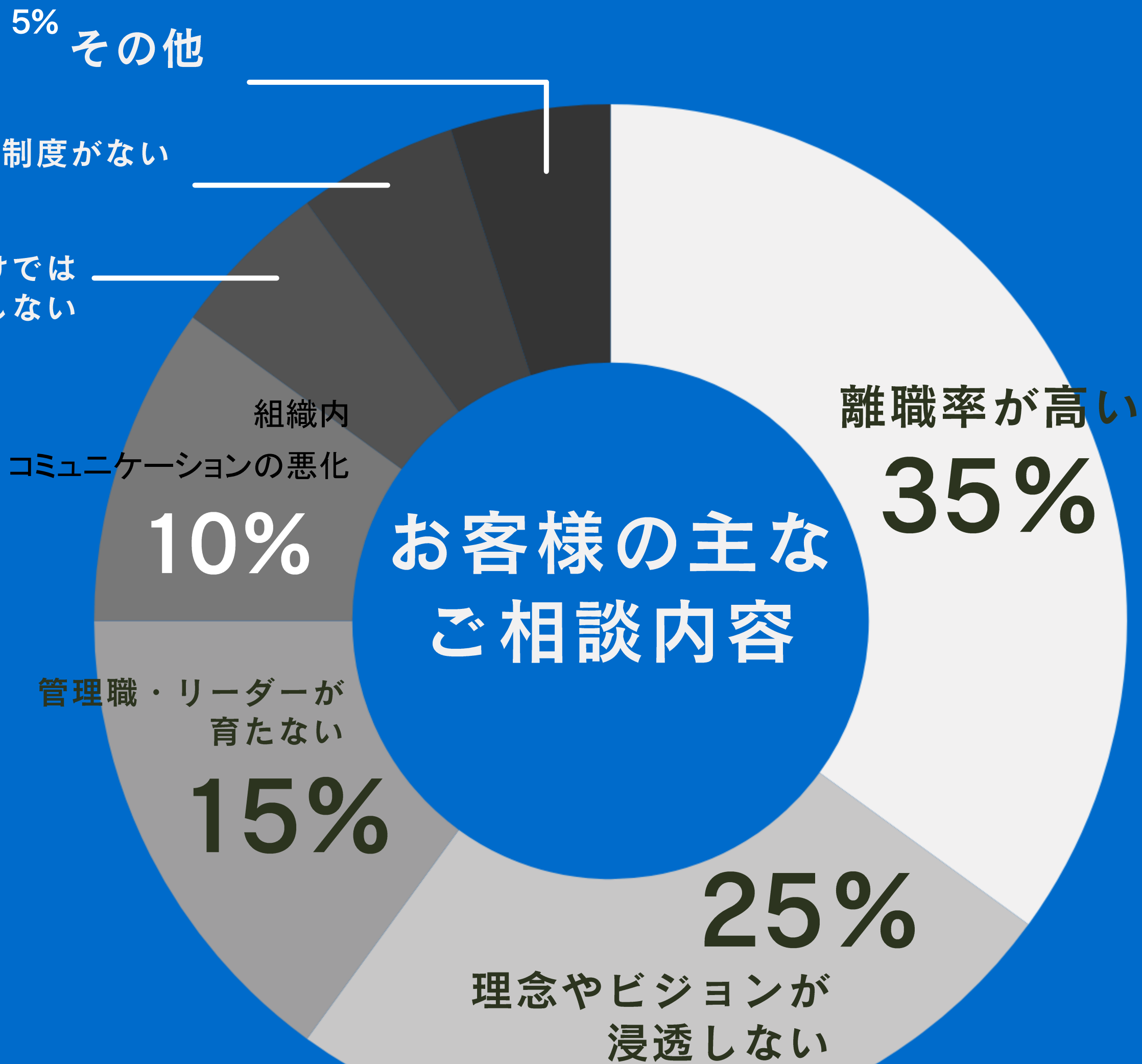
「卒業前提」の自走支援

長期請負ではなく、6～9ヶ月での“卒業設計”が私たちの基本スタンスです。対話の場を社内で内製化し、“自分たちで変え続けられる組織”を目指します。外部依存からの脱却を支援するため、組織変革塾や内製化の仕組みも完備。支援が終わっても続く“自立した変革”こそが、真のゴールです。

私たちのもとに寄せられるご相談の中で最も多いのは、「人が定着しない」という離職率に関する課題です。

しかし、その背景には・理念と現場のズレ・関係性の断絶・管理職の機能不全といった、組織の“目に見えない構造的な問題”が複雑に絡んでいるケースが多くあります。

そのため、制度ではなく「関係性・対話・土壌」から変える支援が求められています。



組織変革を“仕組み化”するフル伴走支援 プロセスのご紹介

STEP1

組織状態診断

全社員を対象に匿名アンケートを実施し、「現場の声」や「感情の動き」を可視化します。Googleフォームを活用し、自由記述の分析から組織の“いま”を読み解きます。

STEP2

幹部
ヒアリング

現場と経営層の“認識のズレ”や、“見えていない課題”を対話で浮き彫りにします。関係性・責任構造・理念の扱い方などを深掘りし、支援設計の土台をつくります。

STEP3

ダイアログ
ワークショップ

月1回ペースで、組織内に「本音の対話の場」を設け、関係性の質を向上させます。多層・多職種を混ぜた構成で、部門や役職の壁を超えた対話を設計します。

STEP4

コアMTG
(実践/内製化支援)

各回終了後に“実践振り返り”を行う少人数ミーティングを設定します。学びを自社に定着させる“内製化の仕掛け”として、推進メンバーの育成を並行して行います。

STEP5

組織変革塾への接続
(希望者)

現場で実践するリーダー人材の育成を目的に、弊社主催の「組織変革塾」へ接続。支援終了後も“学びと実践が循環する土壌”を継続的に育てます。

対話型ワークショップ研修

1日から導入できる対話型研修

プログラム名	内容	対象	価格（税別）
ビジョンメイキングWS	言語化された共有ビジョンをつくる	全社員・幹部混合	1日：25万円/2日：30万円
フューチャーサーチ合宿	経営層の視座を揃え、戦略に落とし込む合宿型ワークショップ	経営幹部層	2日：50万円/3日：60万円
ボトムアップ型ダイアログWS	組織変革の第一歩を現場の「共通理解」と「対話」からはじめる対話型ワークショップ（合計3日間・各約4時間）※	全社員・幹部混合 特に若手～中堅層	3日間：60万円

※ボトムアップ型ダイアログWSは、対話を起点に現場の当事者意識を引き出し、ビジョン共創から行動設計、のちの内製化までを支援します。

月1回×3回（各回約4時間）で、心理的安全性を育み、行動変容を促す構成です。

オプションで事前アンケート（20万円/税別）による組織状態の可視化をご提供可能です。

※研修価格には設計費用を含み、会場・交通・宿泊等は別途精算となります。

内製化のための学び舎

組織変革塾®

弊社では、組織変革支援を単発で終わらせることなく、“学びの継続”と“社内での実践力”の定着を支えるために、独自の人材育成プログラムである《組織変革塾》を運営しています。



「専門家支援 → 組織変革塾 → 現場での継続的实践」がミライズ流

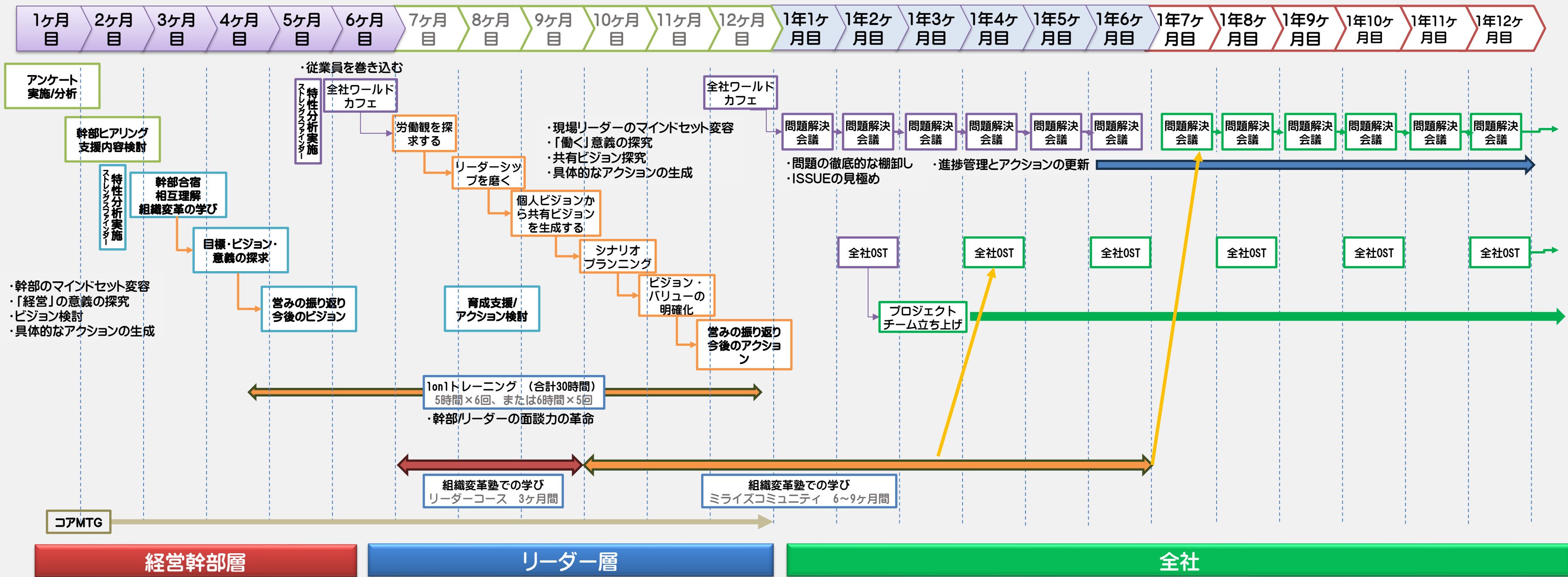
弊社の組織変革支援は、単なる“プロジェクト”で終わることを目的としていません。

支援 → 組織変革塾 → 現場での継続的な実践という流れを設計し、変革が一時的なブームで終わらず、組織の日常に根づいていく仕組みを大切にしています。この流れによって、組織の中に「変革の文化」が芽生え、学び、動き、対話する社員が“組織の内側から”次の変化を起こす土壌が育っていきます。やがてその動きは“自走の連鎖”となり、対話が当たり前になる組織へ。

私たちは、そうした“変わり続けられる組織”の誕生と定着を、支援のゴールとしています。

支援全体と接続イメージ

私たちの支援は、ただ問題を“解決する”のではなく、“変わり続けられる組織”を育てるための土壌づくりです。そのために、支援初期の外部伴走にとどまらず、組織変革塾を活用した社内リーダーの育成と社内実践が連動するよう構成し、最終的には、現場の人材が自ら「対話の場」をつくり、外部に依存しない「自ら気づき、問い、動く」文化を組織の中につくりあげます。



上記は、支援イメージです。実際には、組織の現状課題をしっかりとヒアリングした上で、取り扱うテーマについても全てカスタマイズ設計をいたします。

ご提案するサービス

その場かぎりの研修や制度設計ではなく、学び→実践→定着までを一貫してデザイン。貴社の中に“変革し続ける力”を育てることが、私たちの支援のゴールです。

組織変革支援

“関係性・感情・対話”に着目した、本質的かつ持続可能な変革プロセスを提供。理念が現場に届かない、離職率が下がらない、チームが機能しない——。そんな組織の根底にある“見えない構造”に働きかけ、6～9ヶ月で「自ら動く組織」への変容をサポートします。

パッケージ研修

実績豊富なプログラムで、対話・心理的安全性・ビジョン浸透を一気に体感。ビジョンメイキング、フューチャーサーチ、ダイアログWSなど、目的別に設計された研修パッケージをご用意。最短1日から導入可能で、「対話の威力」を実感できます。

カスタマイズ研修

貴社の課題や組織構造に応じてゼロから設計。変革の“初動”を最適化します。診断・ヒアリングをもとに、部署構成・温度差・経営課題に応じた“最適な関わり方”を提案。形式ではなく「変化が起こる場」を丁寧にデザインします。

エグゼクティブ コーチング

経営層の内省と変容を支援。組織全体を動かす“対話の起点”を整えます。リーダーの孤独、判断の重み、自責のバイアス。エグゼクティブだからこそ葛藤に寄り添い、「組織にどう関わるか」を再定義するコーチングセッションです。

一般社員コーチング

働く上での“本当のやりたい”を引き出し、自走の芽を育てる1on1伴走。役職に関係なく、人が動きたくなるのは“想いに火がついたとき”。一般社員層への1on1支援を通じて、やらされ感ではない主体的行動を引き出します。

組織変革塾®

支援を終えても続く、“変革する力”を育てる実践型育成プログラム。場づくり・ファシリテーション・対話設計・コーチング。社内に変革を回せる人材を育てるリーダーコースと、外部支援者向けのプロコースを展開。組織の未来を内側から変える力を習得します。

「人」が変わると、組織は変わる。

組織を動かすのは、制度や仕組みではなく、“人と人との関わり方”です。

現場に対話が生まれれば、空気が変わる。

空気が変われば、関係が変わる。

そして関係が変わると、組織そのものが動きはじめます。

私たちが大切にしているのは、「その組織にいる人たちが自身が、変化の担い手になること」。

特別なツールではなく、日々の関わりの中に、変革の芽があります。

だからこそ、私たちの支援は一過性では終わりません。気づき、問い、語り合いながら、変化を“文化”として根づかせていく。

組織の未来は、現場のひと言から始まる。

私たちはその最初の一步を、共につくります。

CASES

製造クレームは激減し、離職はゼロへ

フィルム加工業：～組織の中に「対話」の習慣を定着させることで社内風土を変革～



支援組織概要

- ・メーカー（高機能プラスチックフィルム）
- ・社員数：60名
- ・売上：10億円

問題点・課題

- ・社員間、部署間のコミュニケーション不足
- ・高い退職率
- ・製造クレーム多発

実施内容概要

毎月1回のグループセッションによって営業部、生産部、管理部のそれぞれが抱える問題を、部門横断的に解決する意識と問題解決の向上をはかる。並行して適宜、幹部層へのコーチングセッションを実施。部門間におけるコミュニケーションに改善が見え始めた2年目は、毎月1回、組織の関係の質を高めるための部門長グループコーチングを実施。2ヶ月おきに全社ワークショップを6回実施し、変革風土の定着化を図った。

得られた成果

- ・1年目：各部門長が、自部門および全社的な課題の深層的な原因をつかみ取り、その解決のためのスキルを向上させることができ、常に問題が解決される仕組みが機能を始める。
- ・2年目：全社員を巻き込んで部門横断的な相互理解の深化をはかり、質の高い対話の定着によって社内の関係の質を改善。
- ・一般社員が自主的に部問内・部門間の問題解決に立ち上がり、現在は95個も出てきた改善プランに順次取り組みを始め、部門長を含めた管理職が全力でサポートする構造ができ、経営者が経営に楽しさを感じ始めている。
- ・現在は、東京支店と大阪本社の間で月に1回、テレビ会議システムを使って一般社員同士が自主的な対話会を実施中。クレーム問題について部問の垣根を越えて率直な話し合いを実施し、退職者、クレーム発生率も低減。特に営業部の退職者は支援開始2年目以降、1人もでていない。

お客様の声

・ワークの中で部署間での対話の必要性について話し合ったが、この場が無くなったら、会社全体がバラバラになると感じている人がとても多いと知りました。（管理部 主任 27歳）

・正直な意見を言える人が増えてきたように思います。部長職が参加していないことが一つの理由だとは思いますが、今後部長職が参加したとしても、今のワークショップの雰囲気を保つことができるかも知れないと思いました。（管理部 課長 42歳）

・自分の人生を「被害者として生きるか、責任もって生きるか」という話がありましたが、凄くためになりました。被害者として生きたくないなと思いました。（営業部 係長 32歳）

CASES

高い離職率が改善し、多職種連携を進める自発的アクションが起こる

急性期・総合病院：～多職種連携における関係の質を改善～



得られた成果

- ・当初、上層部から就業時間外に行って欲しいと言われていたが、理事長へのエグゼクティブコーチングを通じて、組織変革に取り組む重要性への理解を深めてくださり、時間内の実施に合意を得る。
- ・3回目のワークショップを実施する頃には職員の熱が上がり「私たちは絶対に辞めない」「私たちが病院を良くしたい」という声も聞こえるようになり、職員とは距離のあった理事長がワークショップに応援参加いただくまでに変化。
- ・隔月のワークショップを終えてからは所属長が自発的に参加を表明し、院内全体で「多職種連携」「離職防止」に部門を超えての取り組みが自発的に開始した。

支援組織概要

- ・急性期・総合病院
- ・職員数：900名

問題点・課題

- ・多職種間のコミュニケーション不足
- ・高い離職率
- ・職員の「やらされ」感による疲労と倦怠

実施内容概要

まずは所属長を除いた一般職員のみで取り組みを開始。
参加者を2つのグループに分け、それぞれ30名程度の中堅職員でビジョン作成/共有と関係の質を高めるワークショップを実施（隔月で6回）
支援の中で適宜、理事長へのエグゼクティブコーチングを実施。

お客様の声

・研修の回数を増やすたびに、何に今取り組まないといけないのか、自分の役割は何かという気付き、振り返りができ、具体的な展開になってきたと思う。継続してすることの大切さ、教育でも何でも言えることです。（看護師 女性）

・この研修に参加するたび、みんなの意見や思いを知れる機会となり、自分にとってもいい刺激となり、つぎへの意欲向上につながっているように感じます。ありがとうございました。（看護師 女性）

・部署の垣根を越えて、話し合う、議論する事について気づかされた事が多々あります。「井の中の蛙」という言葉がありますが、組織として活性化を目指すという事。それを実行するにはこのような研修は有意義なものであると感じました。（事務部門 男性）

・看護師、診療補助職員の目の輝きが変化した。患者や利用者からの感謝の言葉も増え、この方向は間違っていないと確信している。もっと早く始めるべきだった。（副院長 医師）

CASES

部署間のコミュニケーションが活発化し、それぞれのビジョンを確立

大手メーカー：～沈滞した開発部の雰囲気を劇的に改善～



得られた成果

- ・部課長の視座が高まり、各拠点や一般社員を巻き込んだ組織改善活動を主体的に開始。効率的な問題解決の手法、目標の立て方、管理の仕方などを手に入れて、やればできるという自己肯定感、自己有能感の向上が見られ、次期部長層の候補者も4名に増加。
- ・開発担当役員が落ち着いて将来のビジョン、計画造りに専念できる状態が実現。
- ・全国4カ所の事業所に分かれている開発部において、コミュニケーションを取るために自主的に部問報を発刊。
- ・支店長達は「一番大切なのは自分自身の成長である」との気づきを得て、まずは自分自身の人間力向上の大切さを理解し、積極的に部下育成の取り組みを行いはじめた。
- ・支援の成果が部門内外で好評であったため、2年目も拡大/継続して支援を行うことが決定。

支援組織概要

- ・メーカー（東証一部上場企業、商業施設用サイン・什器製造）
- ・社員数：450名
- ・売上：300億円

問題点・課題

- ・決められたことが実行されない
- ・社内のコミュニケーションが悪い
- ・上司と部下の関係性が悪い

実施内容概要

1年間に渡り、開発担当役員とのエグゼクティブコーチング、および部課長14名によるグループコーチングを毎月1回実施。
支店長クラスの幹部社員14名は、ミニワークショップを3ヶ月ごとに3回開催し、育成の重要性和幹部としてのあり方について、支店長が互いに探求を繰り返すオーダーメイド研修を設計して実施。課長職までの若手メンバーは1期2ヶ月おきにワークショップを3回開催。

お客様の声

・自立した人材育成が重要である。部下の育成は当然であるが、何よりも自身の成長も必要であると再認識させられた。部下の育成ノートを作成し、相互理解を深めるためにこまめに対応していく。（東京支店長 50歳）

・専門講師が知識を伝えて、我々がそれを聞くのが研修だと思っていました。こんなに深く自分のことを考えることはありませんでした。課長クラスや間接部門でこの研修を開催すると全社的に良いのではないかと思います。（課長代理 36歳）

・聞くことの大切さ、伝えることの難しさ、人を使う難しさを痛感しました。支店長の大変さが初めて理解できた気がします。（課長代理 44歳）

CASES

ワンマンからチームへ、他責から自責へ、マネージャ層の自発性が向上

福祉・介護サービス：| ～ワンマン経営とマネージャ層の意識改革～



| 社長インタビュー

自分自身が承認できているからこそ、相手の意見に対しても共感出来る。
「あ～！そっちのがええやん！」ということが素直に言える。

― 支援をご依頼されたきっかけと、その時抱えていた課題はなんだったのでしょうか？

前社長からの紹介で森田コーチを知りました。そのころは色んなしがらみを抱えていました。まず一つはこの会社におけるパワーバランスですね。私がほぼ全てを指示しているような状態で、マネージャがマネージャとしてなかなか機能していない。もう一つは、前社長、先代と私とのバランス。当時は、関係性においてもちょっとギクシャクしているところがありましたので・・・それもしがらみの一つでしたね。でも、森田コーチがその時「私は、社長の味方ではありません」とおっしゃったんです。その言葉に魅力を感じて、やってみようかなって。



有限会社まつもと 吉川社長

― 支援に入った当初と今ではどんな変化が感じられますか？

1年目で、まず会社が会社としての姿を成り立たせられたんじゃないかな。と、思います。今は、ようやく2年前にやりたかったことができていう実感がありますね。組織の成長を感じますし、今の支援体制にもとても満足しています。そしていま振り返ると、2年前に今のやり方でやっていたら、おそらくもっと多くのメンバーが会社を辞めてしまっていたらうな。と思います。

― 森田コーチの印象を教えてください

そうですね・・・総じて人間の味方ではあるんですが、「社長」という“役職”の味方ではない。といった感じでしょうか。勝手ながら、コンサルタントというと「社長」という役職にゴマをするような方々が多い・・・という風に私は認識していたんですが、決してそうではないなあと。森田コーチと接して感じましたね。「社長」だからとか〇〇だからとかいう肩書きは関係なく、人に寄り添うことが出来るコンサルタントだなあと。

| 支援組織概要

- ・福祉・介護サービス
- ・社員数：50名

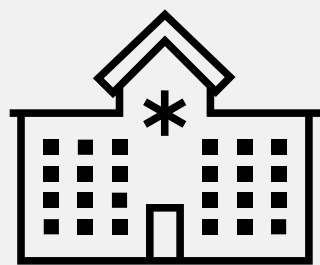
| 問題点・課題

- ・ワンマン経営による社員の萎縮
- ・マネージャが社員からの信頼を得られていない
- ・部署間、部門間のコミュニケーション不足

| 実施内容概要

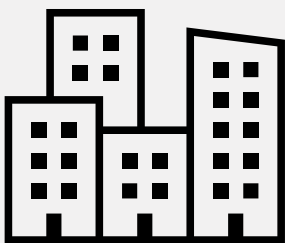
幹部層の自発性向上と、社内全体での目標共有の仕組みの導入を提案し、実施。
幹部8名のビジョン作成、共有ワークショップを設計し、3回実施。
全社的なビジョン共有ワークショップを実施し、自発的な改善プロジェクトチームが全社員参加で始動するように支援。

料金を目安と傾向、導入パターン



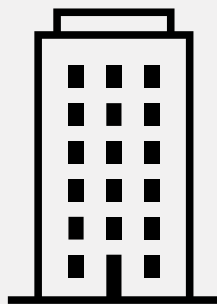
病院（中～大規模）

全体支援＋幹部連携が重要
多職種連携をメインとした対話構築を
重点的に行う



企業（中堅～300名規模）

幹部層×現場の対話構築を重点的に行う



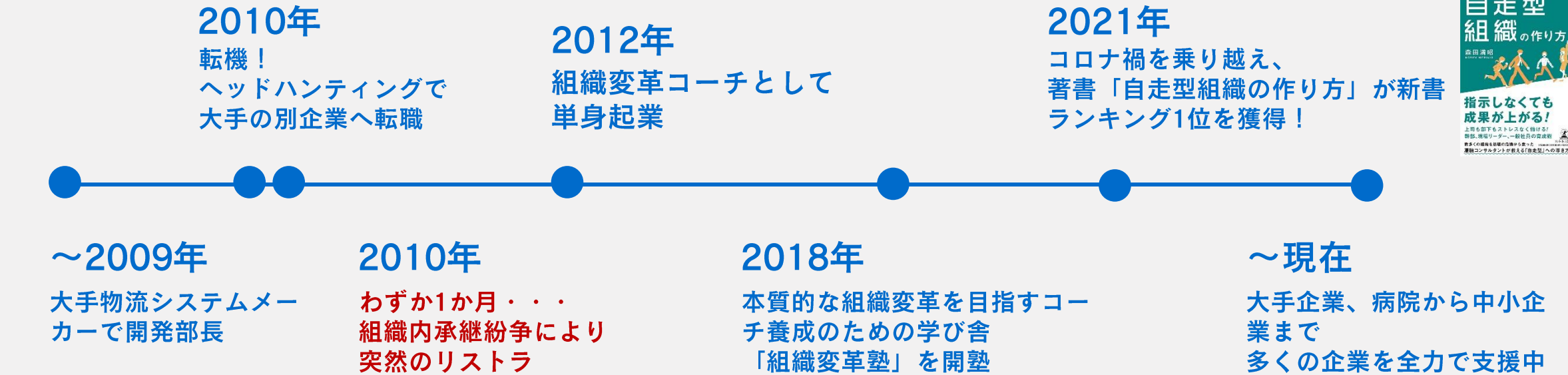
中小事業所/小規模チーム

明確なビジョンの作成と共有が重要
単発ワークショップや
組織変革塾を活用しやすい

支援内容	概要	料金目安（税別）
フル伴走型 組織変革支援	診断＋WS5回＋コアMTG＋振り返り支援	200万円～400万円（6ヵ月）
単発ワークショップ	ビジョンWS・フューチャーサーチ等	30～60万円/回
組織変革塾	内製化に向けた組織内リーダー育成	20万円/名

※上記はあくまで目安金額です。組織規模・実施形式・支援内容に応じて個別にお見積りいたします。
※表示価格には基本的な設計費用・ファシリテーション費を含みます。
※会場費・文具等のご負担ください。コーチの交通費・宿泊費は、実費にて別途精算させていただきます。
※公的機関・非営利団体などへの特別条件のご相談も承ります。

コーチ紹介



株式会社ミライズ創研
代表取締役/組織変革塾®塾長
森田満昭（もりたみつあき）

1957年、神戸市生まれ。マリストブラザーズ国際学校卒。
ロボット開発エンジニアの出身。
大手物流システムメーカーで30年間開発に携わり、特許17件を取得。
54歳の時、ヘッドハントにより役員待遇で自動車用品メーカーへ転職を果たすが、組織の内紛によりわずか1ヶ月で突然のリストラに遭う。
一家が路頭に迷う地獄の日々を経験し、「組織の問題で苦しむ人をこれ以上増やしたくない」という思いから、55歳で組織変革コンサルタントとして独立起業。組織変革支援を続ける中で、“利益が上がっても退職率が変わらない”という点に着目し、「経営者も社員も笑顔で働ける組織創り」を理念に掲げ、売上のみならず、職場満足向上にもフォーカスした手法で組織変革を展開する。

フレームワークには、NLPコーチングや脳科学・心理学などを応用し、業界でも珍しい“経営者を巻き込みながら取り組む組織変革手法”が好評。職員数1200名の急性期病院や、社員数6000名の化成品メーカー（東証プライム上場）など、様々な規模や業種の組織変革の支援に従事。支援した組織のトップの変容をベースに、組織力・業績の向上、部門間連携の実現、従業員満足度の向上、離職率の低下、労働生産性の向上などを実現。

2018年より、組織変革コンサルティングコーチ養成塾として「組織変革塾」を開塾。本質的な組織変革を実現するためのプロや社内コーチの育成に情熱をかけて取り組み、これまでに延べ400名以上が受講。

メディア実績

雑誌 MAGAZINE

「月刊人事マネジメント」

- ・ 6回連載 2022.6-12月号
- ・ メイン記事掲載 2023.06月号

出版物 PUBLICATION

「社員が自ら考え動く 自走型組織の作り方」 （書籍）
新書ランキング1位獲得

数多くの中小企業の組織変革をサポートした経験を事例とともにまとめた一冊。自走型組織へと改革するための方法をわかりやすく解説しました。幻冬舎より発売中です。



講演 SEMINAR

静岡函南町商工会「自走型組織の作り方セミナー」登壇

全日本民医連「法人トップ管理者のための経営講座」登壇

群馬県民医連「自走型組織の作り方ワークショップ」

埼玉県民医連「自走型組織の作り方ワークショップ」

全国病院経営管理学会/日本病院会「自走型組織の作り方セミナー」登壇

社会医療法人恵仁会 くろさわ病院「自走型組織の作り方ワークショップ」

倉敷医療生活協同組合 水島協同病院「自走型組織の作り方ワークショップ」

東京労災病院「自走型組織の作り方ワークショップ」

WEB WEBSITE

「THE GOLD ONLINE」 幻冬舎
18回連載 -指示しなくても成果が上がる！自走型組織の作り方-

お試しプログラム「社内・院内セミナーのご案内」

セミナータイトル

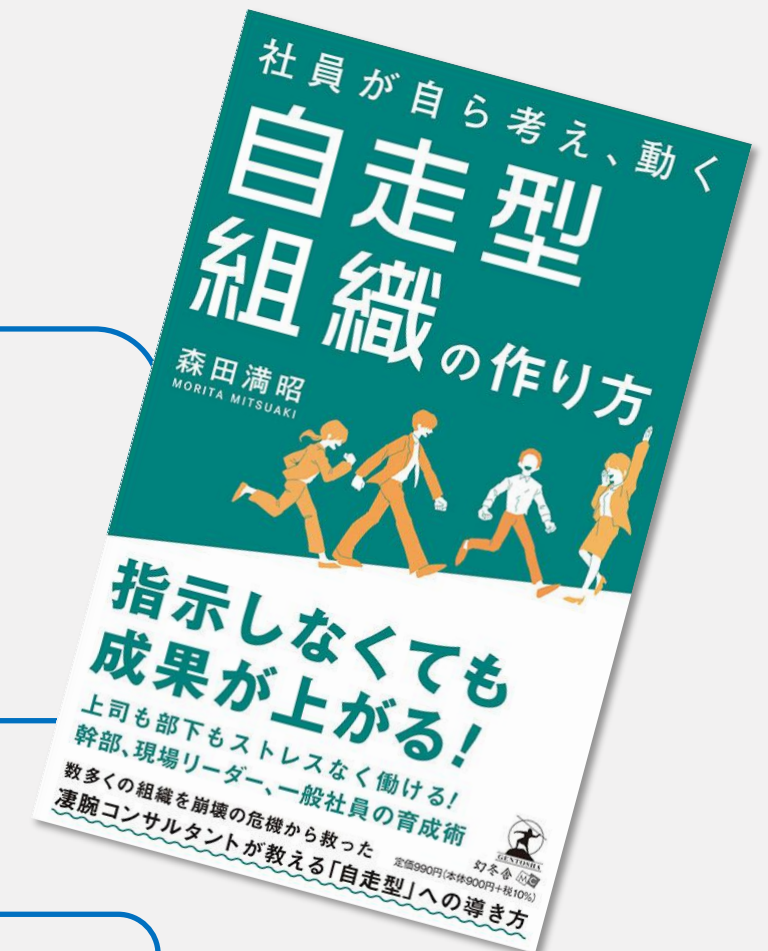
『組織変革プロコーチの著書に学ぶ「自走型組織の作り方」』

■セミナー内容

- ・ 自走する組織の本質とは
- ・ 「社員が自ら考え、行動する組織」に必要なこと
- ・ 組織変革に欠かせない、トップの「あり方」とは
- ・ 自走型の組織をつくるために、今これからできる事

■効果的なセミナー利用シーン

- ・ これから社内で組織変革の取り組みをはじめたいときの共通認識づくり
- ・ 組織変革を行うために、その重要性について、周囲の理解や共感を得たいとき



料金: ¥100,000- (税別)

1回、10万円（税別）を標準料金としておりますが、基本的に御社・貴院の規定に基づく金額範囲内で対応させていただきます。

もしあなたが一般職員で、予算が用意できない場合は、事情に応じてご相談可能ですのでお気軽にご相談ください。実際に、一般社員の方が声をあげたことから、組織変革支援が始まった事例もございます。

※セミナー後に質問会や面談等もお受けできますので、お気軽にご相談ください。

※旅費交通費は実費を申し受けます。

セミナー受講者の声



研究 課長(40代男性)

書店でみつけた「自走型組織の作り方」の本を読んで感銘を受け、ぜひ自社に取り入れたいと思い、ご連絡しました。自分には裁量決定権がなかったため、まずは「組織変革って何」というところを主要幹部にセミナーをしていただきました。私から説明するより、セミナー形式で森田コーチから説明いただいたことで、上司の理解も早まり、助かりました。その後は比較的すんなりと変革支援を導入することができ、いまや最初に取り組んだ部署にとどまらず、全社的に広げていこうという話になってきています。



営業部 部長(30代男性)

弊社の代表から、森田コーチの書籍を手渡されました。読み進めるうちに、「組織を変えるには一人のキーパーソンの行動が大切」という一文をみて、自分がそのキーパーソンになろう。という思いで、ご連絡しました。お打ち合わせの時間を取っていただいたのはいいものの、今まで自社の文化にはなかった「組織変革」という概念をどう経営陣に説明しようかと悩んでいましたが、「自走型組織の重要性」について、森田コーチがセミナー形式で説明してくださり、経営陣の質疑応答にも柔軟に対応くださったことで、経営陣の理解と納得がスムーズに得ることができました。



営業部 部長(30代男性)

営業のご案内で送っていただいた書籍を弊社代表に手渡したところ、内容に共感したということで、一度詳細を聞くためにミライズさんに連絡をしました。できれば自社でセミナーを開催してほしいという依頼も快諾してくれました。結局、セミナーの企画をする前に行った弊社社長との直接面談のみで話しがとんとんと進み、組織変革の取り組みを開始することになりました。人生経験豊富な森田コーチだからこそ、社長もオープンマインドで話せた感じがします。今まで会った威圧的なコンサルとは全然違うので、幹部ウケもよく、安心してお願いできました。これからの支援も楽しみです。

無料相談、お問い合わせはこちらから
info@mirise-soken.co.jp

<https://mirise-soken.co.jp/>

株式会社ミライズ創研

「組織に笑顔を増やしたい」

働き方改革を推進することは、現代組織にとって欠かせないテーマです。

しかしその実現のために、経営者やマネージャーが「ガマンと忍耐」を背負い続ける状態を、私たちは決して“当たり前”とは考えていません。

持続的に成長・発展する「働きやすい組織」とは、社員にとって快適なだけでなく、経営者や管理職にとっても無理のない、健全な組織であることが必要です。

私たちが本気で目指しているのは、「社員が辞めない」だけではなく、「経営者も笑顔で続けられる」組織創り。「誰かが我慢する構造」ではなく、“誰もが前を向ける関係性”が循環する組織こそ、私たちがつくりたい未来です。