ならちゅうしん経営研究会　例会報告

第 400 回　研究会

日　時　令和 8 年 9 月 16 日(水)　午後 4 時　～　午後 5 時 30 分
場　所　奈良中央信用金庫　3 階　ホール
講　師　一般社団法人MBTコンソーシアム
　　理事長　細井　裕司　氏
テーマ　「挑戦する人か文句を言う人か～組織を活性化するために～」

最初に、山田会長より開講の挨拶があり、人間にとって「やる気が能動的である」ことが本来ニュートラルな状態であり、それを制御するとか抑える何かが作用すると否定的になったり躊躇したりするようになると最近の記事にありました。わが社では社員に対して、「全員が元々仕事をやって行けるポテンシャルを持っている事がニュートラルなんだよ」ということを発信して前向きに仕事に挑戦しようと取組んでいます。

本日は細井様のお話を聞いて会員一同、自社の活性化に繋がるヒントを掴んで帰りたいと思います。



山田会長　ご挨拶

細井様は、医学博士で奈良県立医科大学の名誉教授です。理事長・学長として約 12 年間の長きににわたり大改革を主導され、また、第三の聴覚「軟骨伝導」を世界で初めて発見されたことで有名です。今回は「挑戦する人か、文句を言う人か　ー組織を活性化するためにー　」と題しましてご講義頂きました。

先ずはじめに奈良医大の改革について話され、医大特有の昔からの慣習を変えることの大変さについて触れられ、必ず反対意見が出てくるが、そこで大切なのは反対意見があれば代替案も併せて出してもらう事だと解説されました。そうでなければ議論にならないとの事です。また、改革をする上では自分達を取り巻く環境や構造を知り、その上でどう動くべきかを考える必要があります。自社の強みを言葉にする事が最も重要で、そして次に不足しているものを明確にし、それを持っている相手と組むことで新しい市場への最短ルートとなると解説されました。

また、人材確保について奈良医大の入試制度の改革と、卒業後の県内定着率の安定に繋げた実例をもとに経営者への提案をされました。「会社の将来から逆算して人材を採用すべき」採用は会社の１０年後を決める投資であり、その為に必要な能力と姿勢を言葉にし、その能力を見極める選考方法を作るべきであると解説されました。人材育成に有効なことは社外に出すことであり、自社の強みと弱みが見え、外部で得た経験を本人の言葉にして社内に戻すことが自社改革に繋がるとの事です。

経営者は継続的に発信することが重要であり、①経営課題、挑戦の事例、次に目指す方向（毎月全社員に）②社員との対話（部署や事業所で定例的に）③重要な判断に対する理由と経緯を丁寧に説明（長文で背景と意図をしっかりと節目に）④顧客・家族・地域に対して会社の方針と社会への貢献を知らせる（定期的に）以上の発信を重ねるほど組織の判断基準がそろい強い組織風土が醸成される。

また、一般社団法人ＭＢＴコンソーシアムの取組について解説されました。ＭＢＴとは、「医学を基礎とするまちづくり」であり、①医学の知識を基礎とする新産業創出・新製品開発②医学の知識を基礎とするまちづくり③医学の知識を基礎とする社会貢献、奈良県立医科大学との連携により実現を目指します。過去に開発された製品の中には、医学的知見が無かったことで失敗に終わっているケースが見受けられます。ＭＢＴコンソーシアムでは現在 140 社の会員企業との連携で多彩な新製品を生み出している。是非、皆様も医学的な妥当性と自社の技術や製品を社会課題の解決に役立て企業のブランディングを高めていきませんかと提案されました。

最後に組織活性化の８原則についてまとめました。

１．会社の将来像を明確にする
２．目的に合わない制度や慣行は変える（合理性）
３．年齢や肩書ではなく、挑戦する人に機会を与える
４．社員を社外に出し、異なる世界を経験させる
５．挑戦のための予算と時間を確保する

６．ＡＩを経営者自身が使う
７．自前主義を捨て、異業種・大学と連携する
８．反対する人には、必ず対案を求める

講演のあとも、参加者より具体的な課題に対して医学的知識の相談が可能か等、前向きな質問があり、会員企業にとって非常に有益な例会となりました。

以　上



講師　一般社団法人ＭＢＴコンソーシアム　　細井　裕司　氏