

意見が出ませんでした。そこで、「何のために生きているのか?」「なぜ仕事をしているのか?」などの問いに答えながら、ディスカッションを重ねていったんです。すると少しずつ形になり始め、最終的にこのような企業理念が完成しました。

『お客様にとって頼りになるパートナー企業として、満足と信頼を提供し続ける』

『働くスタッフひとりひとりが、やりがいと幸せを実感できる企業を目指す』

『より高いレベルの技術を目指し、常に新しい事へチャレンジし続ける』

—企業理念を作ったことで、変化はありましたか?

【藤澤】何よりも「皆で作った」ということに、価値があったと思います。そこから一人ひとりの仕事に対する姿勢や、取り組み方が変わりました。仕事を「自分ごと」として捉えるようになったと感じています。

—それは、大きな変化ですね!

【藤澤】さらに(現在も続いています)毎年チーム単位で、年間の「行動方針」というものを作っています。基本的にはチームリーダーが作成しますが、ときにはメンバーにアンケートを取ることもあるようです。行動方針が定まると「実現のためにどうするか?」を考えるので、具体的な目標が見えて、自発的に動けるようになる。行動方針は企業理念と同様、弊社にとって大事なものになっています。

## 自律型組織に必要なものは?

企業理念のリニューアルをきっかけに、「組織の団結力が強まった」と話す藤澤さん。そこで気になるのが、組織の仕組みや人材育成についてです。次に、その辺りについてお話をお聞きました。

—ニッターさんの組織体制について、教えてください。

【藤澤】私の下に各事業部のリーダー、その下にチーフと各メンバーがいる形です。業務はそれぞれのリーダーに任せているので、基本的に私がいなくても回るスタイルになっています。

—その仕組みが出来ているのは、素晴らしいですね。ちなみに、藤澤さんに“右腕的な存在”の方はいるのでしょうか?

【藤澤】いないですね。誰か一人に任せて、その人がダメになってしまったら、一気に体制が崩れてしまいます。それよりも、仕事を細かく分散させた方が良いと思うんです。少しずつ任せていたら、リーダーが大きく成長してくれた、という有難い流れとなりました。

—業務を任せる上で、何か心がけている点がありますか?

【藤澤】何か問題が起きたとき、報告を早めにとすること、

問題の解決策までをセットで提示するように伝えていきます。解決策を考えると、提示したときに“判断のすり合わせ”ができるんです。これを繰り返すことで考え方のギャップが埋まり、同じような価値観になる。トラブルが生じたときに限らず、さまざまな判断基準が統一されるようになります。これは新入社員にも伝えていることなので、徐々に組織としての力が付いてくるんです。—なるほど～。そうすると、安心して任せられるようになりますね。

【藤澤】ほかにも新規の提案があったとき、失敗というゴールが見えていたとしても、まずは経験させるようにしています。とにかく提案されたら、「どんどんやろう」って言いますね(笑)。提案しやすい雰囲気を感じてなのか、若いメンバーも積極的に面白い案を出してくれるようになりました。

—間違っても、決して口を出さずに見守る……。その姿勢に、懐の深さを感じます。では最後に、藤澤さんの今後の夢を教えてくださいませんか?

【藤澤】2018年に自社開発した(※)「archelis(アルケリス)」を、さらに大きく展開させること。そして、これからも“ものづくり”を楽しみ、チャレンジする精神を持ちながら、「社会の課題を解決できるもの」を新たに生み出せたら良いですね。

(※)「archelis(アルケリス)」: 立ち仕事の負荷を軽減する、電源不要のアシストスーツ。「世界から立ち仕事のつらさをなくす」をミッションに掲げ、2020年にはニッターの一事業部からスピノフし、アルケリス株式会社として分社化した。



©2024 アルケリス株式会社

最後に、素敵な夢を話してくれた藤澤さん。現在は、アルケリス株式会社の代表取締役 CTO としても多忙な日々を過ごしています。世界展開を視野に入れ、次のステージへと進む「archelis(アルケリス)」は、どのように生まれたのか? こちらのインタビュー記事は、LTRのホームページにて(以下のQRコードより)ご覧ください。(取材・文/小林真由美)



さらに詳しい記事が読めるハマ街ビト番外編はコチラから↑



株式会社ニッターのHPはコチラから↑



アルケリス株式会社のHPはコチラから↑