

## フランクリン・コヴィー・ジャパン、「メンバーが動き出す『強い組織』を作る3つの視点」を開催

— 戦略はある。だが、組織が動かない。多くの企業が直面するこのギャップは、なぜ生まれるのか。本イベントでは具体的な事例をもとに、その背景と解決策を探りました。 —



2026年2月26日（木）、フランクリン・コヴィー・ジャパン株式会社（カントリーマネージャー：スザンヌ・ケルソー、本社：東京都千代田区）は、経営層および人事・組織開発のリーダーを対象としたセミナーイベントを開催しました。テーマは「メンバーが動き出す『強い組織』を作る3つの視点」です。

### ■フランクリン・コヴィー・ジャパンが定義する「強い組織」とは

それは効果性の高い個人が成果を生み、偉大さを発揮するリーダーがその力を引き出し東ね、組織におけるフォーカスと実行でやり切る、この3要素がそろった企業のことです。この3要素が組織文化として根づくことで、成果を生み続ける状態をつくります。



## ■セッション1:

### 「ブレイクスルーを生む組織変革の4つの原則」

スピーカー:

西村 良樹 (フランクリン・コヴィー・ジャパン株式会社 リージョナル・プラクティス・リーダー)

西村は、強い組織が生み出す成果として**継続的なパフォーマンス**、**顧客ロイヤリティ**、**社員エンゲージメント**、**独自の貢献**の4つを提示し、研修・施策は“実施そのもの”ではなく目に見える成果に結びついて初めて意味を持つと強調しました。

特に、緊急対応と通常業務から成る「竜巻業務」に現場が飲み込まれやすい現実を前提に、変革を前に進めるための4原則——**フォーカス**、**エンゲージメント**、**レバレッジ**、**アカウンタビリティ**で推進力を設計する重要性を説きました。また、人事が見落としがちな論点として、5W1Hのうち「What / How」だけでなく、「Who (誰を動かすか)」の設計がブレイクスルーの起点になることを紹介しました (セッション動画の中では、どの層に焦点を当てると変化が連鎖しやすいか、設計の考え方も詳しく解説しています)。



## ■セッション2：

### 「メンバーが動き出したいくなるリーダーの在り方

### ～ CRAZY KRACIE を推進するリーダー像を再定義～

スピーカー：

津田 未典氏（クラシエ株式会社 人材開発部 課長）

久保田 博己（フランクリン・コヴィー・ジャパン株式会社 チーフコンサルタント）

セッション2は、クラシエの人材開発担当者の津田氏と、5年間クラシエを支援し続けているチーフコンサルタントの久保田との対談形式で展開しました。2017年に新ビジョン「CRAZY KRACIE」を掲げたものの、浸透施策を3年実施後の調査で認知97%に対し実践1%という結果が判明。ここを転機に、トップ発信中心から、現場の声と対話を起点にした浸透へと舵を切りました。若手公募施策「3 to 5 CRAZY」などで挑戦を後押しし、役職とは別に現場で動きを生む“プチリーダー”を増やすことで活動を広げていった点が特徴です。あわせて、課長層を対象に5年継続してきた「マネジメント変革プログラム」を通じて、管理するマネジメントからビジョンを自分の言葉で語り、メンバーの主体性を引き出すリーダーへとリーダー像を再定義し、チームでのビジョンづくりや社内共有の仕組み化を重ねてきたプロセスが紹介されました（対談やクラシエの取り組みレポートでは、社内で“動く人”をどう見つけ、どう増やしたかの工夫も掲載しています）。



## ■セッション3：

### 「受け身の学びをどうすれば実務につなげられるのか～当事者意識と行動を育てるために、エノモトが考えてきたこと～」

スピーカー：

矢島 和久氏（株式会社エノモト 総務部 部長代理）

西尾 幸太郎（フランクリン・コヴィー・ジャパン株式会社 クライアント・パートナー）

本セッションでは、「研修をやっても現場が変わらない」という人事の悩みに対して、エノモトが約4年かけて実践してきた“学びを実務に接続する仕組み”について矢島氏から共有頂きました。エノモト社では現場の多忙さや研修アレルギー、部門間の板挟みによる他責傾向といった課題を踏まえ、課題解決の取り組みを検討している中で、強制的にはならず、「自分もちょっとやってみたいと思うような」施策になるように、eラーニングを活用した施策を企画。eラーニングにありがちな“提供したけど、受講する人が少ない”とならない全体フィードバック、短時間のオンライン勉強会、2週間ごとの定例による運用改善を地道に回し続けた点がポイントです。成果は「劇的ではないが、じわじわ効く」変化として、主体性や関係性、共通言語の浸透などに表れ始めていると語られ、最後に矢島氏が人事として大切にしていることとして「傾聴＝相手の話を最後まで聞き切り、現場の“本当の困りごと”をつかむこと」と強調しました（エノモト社の取り組みレポートでは、忙しい現場でも参加率と実行率を落とさない運用の工夫や、ロールプレイ設計の考え方も紹介しています）。



## ■ラウンドテーブル

セッション終了後には、登壇者も含めて参加者の方々と、それぞれのテーマを深掘りするラウンドテーブル型の交流会を開催しました。同じ課題を持つ他社の担当者とリアルな悩みを共有しあい、実際に取り組まれていることやお互いの考えを共有する時間となりました。



## ■録画映像・各社事例レポートのダウンロード（登録特典）

本イベントのセッション録画映像および2社の取り組みを整理した事例レポートを、以下よりご視聴・ダウンロードいただけます。

- ✓ 変革を阻む「竜巻業務」を前提に、実行を進める4原則の解説（セッション映像）  
録画映像 <https://event.franklincovey.co.jp/event/127695/breakthrough>
- ✓ 「認知 97% / 実践 1%」からの反転を生んだ、クラシエの浸透プロセス（レポート）  
事例資料 <https://www.franklincovey.co.jp/archives/handout/kracie/>
- ✓ eラーニングを“やりっぱなし”にしない運用設計と、定着の工夫（レポート）  
事例資料 <https://www.franklincovey.co.jp/archives/handout/enomoto/>

※ダウンロードには個人情報のご登録が必要です。



# スピーカー・プロフィール



## 西村 良樹

**フランクリン・コヴィー・ジャパン株式会社 リージョナル・プラクティス・リーダー**

2012年にフランクリン・コヴィー・ジャパン株式会社のクライアントパートナーとして当時最年少社員として入社し、入社以降2000人以上の経営層、人事責任者と人材/組織開発の仕事に携わる。その後ダイレクトセールスならびにグローバルセールスチームのマネージャー、マーケティングチームの兼任を経て、2025年からは同社戦略実行部門のリージョナル・プラクティス・リーダーに就任し、企業の戦略立案ならびに実行支援サポートに従事。



## 津田 未典氏

**クラシエ株式会社 人材開発部 課長**

大学卒業後、化粧品メーカーでマーケティングプランナーとして商品開発・宣伝広報・ブランディングに従事。クラシエ入社後は食品マーケティング部門で主に知育菓子®の商品開発や宣伝広報・SNS施策、実験教室などの企業価値向上活動を担当。事業会社の統合でクラシエとなったのを機に人事部門へ異動し、グループ横断の教育体系「クラシエダイガク」を立ち上げ、人材開発における基盤づくりを推進している。



## 久保田 博己

**フランクリン・コヴィー・ジャパン株式会社 チーフコンサルタント**

1985年に大手マンションデベロッパーに入社。管理部門を中心に経験を重ねながら人の成長と育成をミッションとして社内でリーダーシップやチームビルディング研修を開発、講師として活動する。2016年よりフランクリン・コヴィー・ジャパンに入社。現在は「7つの習慣®」を中心に年間1000名程度のビジネスパーソンの思考・行動変容を促進するコンサルタントとして活動している。



## 矢島 和久氏

**株式会社 エノモト 総務部 部長代理**

1987年エノモト入社。品質保証の最前線でお客様対応に奔走。経験を積む中で、仕事の成果の根底にあるのは「対人関係」とであると痛感。2005年に人事部門へ異動、「働く人の心に寄り添いたい」という思いから、産業カウンセラーの資格取得。「やらされ感」ではなく、自らの意思で仕事や変化を「楽しみたい」と思えるきっかけ作りを大切に。私自身も現場で悩み、試行錯誤してきた一人だからこそ、「主体的に」学びたいと思える環境を支援。



## 西尾 幸太郎

**フランクリン・コヴィー・ジャパン株式会社 クライアント・パートナー**

2010年入社。「7つの習慣」著者であるスティーブン・R・コヴィー博士の来日イベント運営に携わるところから同社でのキャリアをスタート。パートナーセールsteam、ダイレクトセールス、セールスマネージャーなど、複数のチャンネルでの経験を経て現職。現在は日々クライアントの現場に向き合いながら、人材・組織開発の課題解決に向けて伴走している。

