

## CASE STUDY

# 識学 導入事例

- p.1~2      **CS リレーションズ株式会社**  
代表取締役 **増田 恭章 氏**  
「部下を想うからこそ”距離感”」
- p.3~4      **株式会社 ART TRADE JAPAN**  
代表取締役 **後藤 伸 氏**  
「ムダを排除して結果に集中できる組織」
- P5          **株式会社 P-UP World 会社概要**

CS リレーションズ株式会社  
代表取締役  
増田 恭章 氏

## 「部下を想うからこそその”距離感”」



通信、アメニティ、i-camera 事業など多岐にわたるビジネスを展開、その全ての根底には「お客様」「社員」「社会」に喜びを、という熱い思いが。そんな CS リレーションズ株式会社 代表取締役 増田 恭章氏が語る、部下を想うからこそその”距離感”の必要性についてー

### CS リレーションズ株式会社

設立 1995 年 2 月 1 日

資本金 1,000 万円

事業内容 通信事業本部、フィットネス事業部、B-Lab. 事業部、  
アメニティ事業、i-camera 事業部

従業員数 185 人

## CS リレーションズ株式会社 代表取締役 増田 恭章 氏 「部下を想うからこそ”距離感”」

識学を導入する前の状況や抱えていた課題などについてお聞かせください。

今から半年ほど前に会社の社員数がちょうど 100 名を超え、120 名ほどになり組織の規模感も一層大きくなった時に、やはり私一人では組織全体を見ることは物理的に不可能になってきていると感じてました。

また、当時は移管 (M&A) の案件が出てきていた頃でもありました。

我が社はこれまで採用にとっても力を入れていて、経営理念・経営ビジョンに強く共感した同じ価値観を持った人を採用して来ました。

その中で M&A によりそうした本来の採用のステップを踏んでない人材が組織に入ってくるようになり、価値観も多様性にも変わってきました。そもそも組織は多様性を前提として、違う個性がお互いに協力し合い有益性を高め合うための協働行為が必要なのに、一部で拒絶反応が出て管理が機能しませんでした。今迄やって来た経験でマネージメントできると錯覚してたので、多様な人材をマネージメントする変化に適応できない状態でした。

ですが我々は労働集約型のビジネスモデルですので、組織の拡大が必要不可欠。いつまでも同じような採用手法だけで組織を拡大することは難しい...と大きなジレンマを感じていた時期でしたね。それまではウチの会社は、雰囲気も良いし、仲間も良いし、業績も伸びてるしと、何もいうことが無いように思っていたのですが、そうした組織拡大の大きな岐路に立たされた時に、初めて組織としての弱さが露呈したと言うか、見えてきた課題が多くあり、そこでこれまで行ってきたマネージメントは通用しないんだということを感じました。



## 識学を導入されて3ヶ月程度が立ちましたが、組織内やご自身で変化してきたことはありますか？

まだ、組織内への本格的な落とし込みはこれからなのですが、明らかに自らの考え方が変わったことは確かですね。自分自身が相当錯覚や勘違いをしていたことに気づきました。それを良かれと思って自分を正当化して全力でやってるからタチが悪いですね (笑)

創業社長にありがちですが、何にでも口や手を出すので、幹部や管理職の失敗経験を未然に防ぎすぎたり、社長が関与するので成功経験で得られる自信や成長も阻害してました。どうせ社長がやってくれるでしょ的な無責任感や免責を生んでしまってたかもしれません。

自分が関与せず、必要以上に介入しないで組織を運営するということになると、これまでと見る視点がガラリと変わってきました。

今まで”漠然と全体に意識がいてしまっていたところを、改めてまず意識改善すべきは自らの直の部下、幹部陣の育成に注力しなければならないと。社長ですら部下育成に関しては免責できないと追い込まれましたね。良い意味ですが (笑)

そうすることで、直の部下達も日常的な会話の感覚から変化が見られるようになってきています。

前よりも少し緊張感を持って私と接するようになってきました (笑) 組織幹部としての緊張感が備わってきたのかなと。経営者の目が全体では無く自分を成長させることに一番向いているのだと、再認識したんじゃないでしょうか。特にNo2はその変化を敏感に感じ、自己の行動変化が早かったですね。素直で良かったです (笑)

幹部である彼らと、全てのリスクと最終責任を背負っている私とでは立ち位置も、役割も違う。当たり前なことですが、そこを仲良しこよしで履き違えることのないように、しっかりと認識することで緊張感は間違いなく上がりましたね。

## 今後、識学を導入検討されている方へのアドバイスや注意すべき点などはありますか？

やはり人としての原理原則的な領域での話が多いからこそ、「当たり前のことだ」とつい無意識に流してしまいがちですが、それでは意味を成しません。

“知っている”だけではなく、“出来ているか”で考えることが大切です。それを踏まえた上で自分だけでなく、直部下も実践出来ているかが重要となってきます。そうした観点でいくと我が社もまだまだ至らない部分が多く、その「見たくなかった事実」を組織として受け入れなければならないと思っています。そして学んだことを自社の事業に変換して、自分と直部下に着実に実践させていく実行力が必要です。

また、継続的な学習は必要ですね。例えば、同じ1冊の本でも3年前1年前に読んだ本を今読み返すと、全く違った気づきがあったり、別の感想を抱くことがありますよね。自分が成長すれば違う問題が表れるからであり、成長前ではそこに気づかないものです。

それと同様に、識学は受講完了した後に、再度メソッドや理論を読み返すと、その時々により自分に合った形で理解を深めることができると考えています。実行したことで知識が知恵に変わってるので更に身につきます。自分の成長や経験によって内容一つ一つの、刺さる箇所が明らかに変わってくるんですよね。そういう意味では一度受講完了しただけで「わかったな」とか「会得したな」みたいな感じの錯覚を抱くのは早計ですし、勿体無いと思います。



株式会社 ART TRADE JAPAN  
代表取締役  
後藤 伸 氏

## 「ムダを排除して結果に集中できる組織」



19歳で大学在学中のときから個人事業主として業務委託事業始め、卒業時には自身の組織を抱え、現在までに破竹の勢いで成長を遂げている株式会社 ART TRADE JAPAN の後藤氏。2017年に事業を法人化し、2020年現在では複数の会社を経営している。昨年11月に識学を受講していただいた後藤氏に担当講師の中村と対談形式で導入の背景や導入後の感想など赤裸々に語っていただきました。

### 株式会社 ART TRADE JAPAN

設立 平成 29 年 5 月 26 日

資本金 1,000 万円

事業内容 インフルエンサープロダクション事業、営業事業

ホームページ：<https://art-trade-japan.com/>

## 株式会社 ART TRADE JAPAN 代表取締役 後藤 伸 氏 「ムダを排除して結果に集中できる組織」

### 識学導入前はどんな課題を感じていましたか？



後藤氏： 社内教育の部分ですね。それまでは僕から全社員に向けて直接教育していたんですね。なかなか全社員に十分に教育できていませんでしたし、指示系統もはっきりしていませんでした。なので伸びも悪かったんですよ。ただ、識学を導入して「一つ飛ばし」せず、階層を分けることで指令系統がはっきりしたのでそれが識学を導入して会社が伸びるようになった要因になったのかと思います。

中村： 当時はコンサルを探していたわけではなかったんですか？

後藤氏： そういうわけではなかったですね。

中村： じゃあ本当に偶然お会いさせていただいたというのがきっかけだったんですね。でも、初めてお会いさせていただいて金額も話してないのに「やります」って決断していただきましたよね。導入に関して何か懸念していたことはありましたか？

後藤氏： ないですね（笑）。でも、やっていく過程で難しいなあと感じましたね。なので最初は試行錯誤しながらやっていました。僕がこういうふうにやった方がより良い成果が出ると思っていても、下が思っていないんですよ。あとは、今までのマネジメントとは手法が全く異なるので、識学を導入してから数名離脱したんですよ。でも、それも今となっては僕の一つの経験にはなりましたね。

### 識学を受けてどんな部分が一番変わりましたか？

後藤氏： 一番変わったのは全従業員の目的が仕事で成果を上げることに向いたことですね。今振り返ってみると、今までは「仲良くやろう」とか「和が大事」とかいわゆる「仲良くよしの集団」だったのかなあとと思いますけど、それが全員共通で成果を出すために無駄な事せず集中できるようになりましたね。

中村： 印象に残ったパートはありますか？

後藤氏： 「位置の錯誤」の一つ飛ばしですね。一つ飛ばしはずっとやっていたので、かなり印象的ですね。それと役割定義のところ、階層ごとの役割を明確化できたのでよかったですね、今までは役割定義はあつてなかったようなものなので。

中村： 一つ飛ばしをやめて、何が変わりましたか？

後藤氏： 一つ飛ばしを辞めてからは、部下が目に見えるように成長するようになりましたね。今までは一つ飛ばしをしていたので、管理職が機能しておらず教育も行き届いていなかったんですよ。階層を飛ばさずに管理することで、管理職が管理職として機能したことでその下の階層のメンバーも成長していますね。

後は僕自身、組織を管理する時間がかなり少なくなり、経営者としての本来の「経営」という役割に集中できるようになりました。今まではメンバーと毎日ミーティングして必要以上に口出ししたり無駄なことをしていましたが、今は必要最低限のミーティングのみにしてるので時間の使い方が組織ではなく、経営に向けるようになりました。

今はさらなる組織成長に向けて取り組んでいます。

### 忙しい社長には受けてもらいたい

中村： どんな企業に識学は向いていると思いますか？

後藤氏： 識学は全員向いていると思います。

とにかく忙しい社長には特に受けてほしいと思いますね。階層の役割が明確になっていないと責任者ややるべきこと不明瞭なので、人に任せずに自分でやっているからだと思うんですよ。もっとスマートに組織運営するためには識学は必要だと思いますね。

中村： 本日は貴重なお時間ありがとうございました。





## 株式会社 P-UP World

設立：1998年11月24日

本社：東京都足立区千住1-4-1 東京芸術センター 11F

事業内容：電気通信機器及びその他付属関連商品の販売  
英会話スクール・幼児教育・民間型学童保育  
飲食事業  
モータースポーツ事業  
組織コンサルティング事業  
フィットネス事業 etc…

資本金：1億円（発行済株式数 10,254株）

売上高：483億円（2019年2月28日現在）

総店舗数：226店舗

代表：中込 正典

社員数：合計1094名（社員および臨時雇用者、派遣社員を含む）

※2019年2月時点



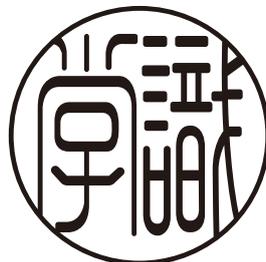
- ・株式会社ピーアップの一部事業である Kids-UP は分社化し、株式会社 Kids-UP として設立いたしました。
- ・株式会社ピーアップの管理部門である総務部、経理部、情報システム部、人事部、店舗開発室を分社化し、株式会社 Back-UP を設立いたしました。
- ・株式会社ピーアップの子会社であります、株式会社デライトアップ、株式会社 Mogu-UP（旧アイデザイン株式会社）株式会社 P-up Challenge を当社 100% 子会社としました。
- ・旧 株式会社オートショップ・スガハラの株式を取得し、株式会社 Moto-UP として社名変更を行いました。

各社役員等	株式会社 P-UP World	株式会社ピーアップ	株式会社デライトアップ	株式会社 Kids-UP	株式会社 Moto-UP	株式会社 Mogu-UP	株式会社 Back-UP	株式会社 P-up Challenge
	代表取締役 中込 正典 取締役専務執行役員 石黒 文三枝 取締役常務執行役員 味光 幸恵 取締役 中込 眞文 執行役員 奥田 真一郎 執行役員 大野 幸二	代表取締役 中込 正典 取締役常務執行役員 味光 幸恵 取締役執行役員 奥田 真一郎	代表取締役 中込 眞文	代表取締役 中込 正典 取締役 石黒 文三枝 取締役 辻 球一 執行役員 石黒 佐和子	代表取締役 中込 正典 取締役 石黒 文三枝 取締役 長瀬 文雄 取締役 小出 智一	代表取締役 中込 正典	代表取締役 中込 正典 取締役 石黒 文三枝	代表取締役 中込 正典
	本社所在地：東京都足立区 資本金：1億円 設立日：2020年3月3日 事業内容：子会社の経営アドバイス	本社所在地：東京都足立区 資本金：1億円 設立日：1998年11月24日 事業内容：移動体通信事業	本社所在地：東京都千代田区 資本金：900万円 設立日：2012年2月17日 事業内容：新電力事業等	本社所在地：東京都足立区 資本金：1000万円 設立日：2020年1月20日 事業内容：学園教育関連施設 スクール・カンパニー クラス	本社所在地：東京都北区 資本金：800万円 設立日：1983年7月30日 事業内容：オートバイク販売 事業	本社所在地：東京都足立区 資本金：100万円 設立日：2010年9月22日 事業内容：飲食事業	本社所在地：東京都足立区 資本金：100万円 設立日：2020年1月20日 事業内容：シェアードサービス	本社所在地：東京都足立区 資本金：990万円 設立日：2008年12月12日 事業内容：事務・軽作業 （各グループ内 特例子会社）

※決算期は各社とも2月末日



P-UP World



**識学の無料体験**  
**マネジメントに関するご相談**  
**その他、組織に関するご相談**  
**随時承ります。**

識学認定講師が丁寧にご対応いたします！

**お問い合わせはコチラ**



<https://shikigaku-tenpo.jp/contact/>