

新規事業創出を支える風土改革は漢方薬のようなもの 新しいことを考えてイノベーションを起こすために

野原グループでは、2013年前後から新規事業の創出が自社の未来に重要であると認識していました。しかし、当時は新規事業創出には遠い状況でした。そこで、問題意識の強いメンバーが集まり、その原因を話し合い、「もっと信頼感がある、安心してものが言え、協力し合える」風土の醸成が必要と考えました。

そして、**2013年4月から風土改革に向けた全社的な取組みを段階的にスタートしました。**



私たちは、“**自分の意見を積極的に発信する**”、“**立場に関係なく公正な議論をする**”、“**物事の本質を大切にする**”といった風土を醸成し、常識に囚われない社風・変化を恐れない社風につなげ、トライ&エラーのスピードアップ、新しい勝ちパターンを見つけ**環境変化に対応できる柔軟な会社、イノベーションを起こすリーダーシップを全員が持った無敵の会社**となることを目指しています。

■ただいま進化中の野原グループの風土・文化

全員がイキイキと自発的に仕事に取り組んだり、新しいことを考えてイノベーションを起こしたり。

私たちは、野原グループのビジョン「Innovation」、「Digitalization」、「Globalization」を実現するためには**自発的・自由な風土・文化**が必要だと考えています。

現社長は、社長就任前から風土改革に特に注力しています。

▼野原グループ CEO 野原弘輔より

私はよく、風土改革を漢方薬に例えます。

先端の医薬品のように、会社の患部に直接に作用をすることはないかもしれませんが、例えば、人間であれば新陳代謝や腸の動きに効く、健康に大きな効果がある漢方薬はたくさんあります。時間もかかり、分かりにくいかもしれませんが、風土改革は会社の健康にはとても重要なことなのです。

それでは、これまでにどんな漢方薬を試してきたのでしょうか？

以下では、**野原グループが実施してきた風土改革の様々な取組み**の一部を紹介したいと思います。

<プロジェクト SUN(Shift Up Nohara) | 2013年4月～現在>

【目的】「新しいものを生み出せる風土」「事業部の枠を超えて協力し合える風土」を醸成し、それを野原グループの新しい社風として根付かせる。

【活動】外部コンサル会社の協力を得た期間(2013～2017年)を経て、2018年度より、野原グループの事務局による自走を開始。これまでの活動実績は次の通りです。

①風土改革の有識者による講演(2013、2014年)

期首に全国部署長が集まる方針発表会にて特別講演「新しいものを生み出すチームワーク」(2013年)、「チャレンジを生み出すスポンサーシップ」(2014年)を実施。



②オフサイトミーティングによる対話会(2013~2016年)

気軽に話せる、聞いてもらえるという信頼の基盤作りを進める目的で、部門長(2013~2015年)、中堅若手(2013~2016年)、部門別(2013~2015年)と切り口を変えて、約70回のオフサイトミーティングを実施。

③従業員意識調査(2013、2015年)

全社員を対象に社内風土に関するアンケート調査を実施し、結果を公開。



④社内SNSの導入(2015年)

社員同士のオープンなディスカッションを活発にする目的で、「WEBで気楽にまじめな話ができる場」として、MicrosoftのWEBコミュニケーションツール Yammer を導入。

現在、全従業員の8割強が利用。

⑤若手勉強会「SUNYクラブ」の開催(2016~2017年)

若手社員のオーナーシップ醸成と自社内に「新しいものが生み出せる風土をつくる」ことを促進する目的で、各事業会社の20~30代の選抜社員向けに、商品開発・事業企画の実践手法を共有。選抜社員は、自社のトップに課題解決の提案をするとともに行動計画を明言。



<中長期計画プロジェクト | 2014年4月>

【目的】20年後を見据えて、「進むべき道」とその「進め方」を定める。

【活動】各事業部門からの選抜メンバーが、自部門の現状分析、将来予測、将来像策定を実施。将来のビジネスモデルを具体的に描き、その実現にむけた施策を提案。

【特記】本プロジェクトは、当時、建設部門のメンバーであった東政宏(現 VDCカンパニー長/BIMobject Japan 社長)が BIM を使ったビジネスモデルを具体化するきっかけになりました。

<中期経営計画(2015~2018年度) | 2015年4月>

経営方針と経営目標に新規事業と風土改革が掲げられ、全社をあげた本格的な実践の開始。

【経営方針】**ユニークな事業の創出**をキーワードに、それを実現するための三本柱を明記。

現ビジョン(野原グループの将来像)の原型となりました。

「**Innovation**」: 新たな価値を持つ商品・サービスを生み出し、社会に変革をもたらす。

「**Technology**」: 進化する ICT(情報通信技術)を駆使し、社会の利便性向上に寄与する。

「**Globalization**」: グローバル社会の一員として、各国・地域の発展に貢献する。

【経営目標】「新商品・サービスを繰返し創出できる体制の構築」、「全社方針を実現するための人材育成と風土改革」を明記

<Innovation Award (表彰制度) | 2016年7月～現在>

【目的】組織・階層に依存しない表彰制度により、ユニークな事業の創出を促進。

【内容】各事業年度に成果の出た**イノベティブな活動を社内公募**し、候補に挙がったものについて、**社員による投票で受賞を決める**制度。

2015年度の活動が初回の表彰対象となり、現在も年1回の頻度で運用継続中。



<創立70周年記念 地区懇談会の開催 | 2017年>

2017年の創立70周年を記念して全国7拠点で開催した地区懇談会。ほぼ全役職員が参加し、現社長が「70周年から未来に向けて」と題して、現状の課題と未来への方針を説明。懇親会では、現社長と参加社員がカジュアルに意見を交換し、課題を共有しました。

<Nohara's way(新理念)の発表 | 2018年7月>

2018年7月に就任した現社長が発表したビジョンとバリューには、**会社を進化させるための風土に必要なエッセンス**を社長から全社員へのメッセージという形で表現。「風土・文化」は、全身（組織）に勢いよく血液を流すポンプ役の一つであるとしています。

そして、同年10月には、これらを Nohara's Way として一冊にまとめ、全社員に配布しました。



【ビジョン】野原グループの将来を構築する3本柱として、「Innovation」、「Digitalization」、「Globalization」を明確化。

【バリュー】これから大切にしていきたい価値観として、「明るく！楽しく！攻める！」、「どこまでもオープンに！」、「誰がやる？私がやる！」、「スピード100倍速！」、「創造性こそすべて！」を発表。

野原ホールディングス株式会社について

弊社をはじめとする野原グループは、創立(1947年)より時代の変化に合わせた変革や創造を繰り返しながら、建設業界を中心に幅広く事業展開しております。

近年は、「Innovation」・「Digitalization」・「Globalization」をビジョンとしユニークな事業の創出を目標に掲げ、建設業界の発展に寄与すべく、プロ向け建材通販サイト「アウンワークス」や建設情報のデジタル化を目指す新会社「BIMObject Japan 株式会社」、グッドデザイン賞受賞商品のみを販売する国内初のデザインショップ「GOOD DESIGN STORE TOKYO by NOHARA」、特別な思いと時間をシェアする場所「レンタルキッチンスペース「Patia」、新しい表現を模索する人たちのための、自由な発想に寄り添う壁紙ブランド「Who」など、数多くの新規事業を展開し、更なる飛躍を目指しています。

【発行元】

野原ホールディングス株式会社

〒160-0022 東京都新宿区新宿一丁目1番11号

社長室(担当/齋藤、中島)

電話：03-6328-1576

<https://www.nohara-inc.co.jp>