

# より良い組織燃焼のために

株式会社アルビオン 前田晴那

# アルビオン会社概要

---

- ▶ 1956年3月2日創業
- ▶ 高級化粧品<sup>の</sup>製造・販売

本社

支店

工場

流通

教育

研究



# 企業理念

---

アルビオンは、  
高級化粧品の第一人者として、  
本物志向に徹し、  
美しい感動と信頼の輪を世界に広げる



# 経歴

---

## ①美容部員として入社(支店)

→大阪支店配属、店頭にて接客・販売

## ②人材開発室へ転勤(教育)

→(新入)社員・得意先への教育

## ③企画グループへジョブチャレンジ(本社)

→季節ごとのプロモーションを企画・立案

ジョブチャレンジ:

美容部員の経験を活かして、他部署での経験が踏める社内公募制度。

本社

支店

工場

流通

教育

研究



# 《組織の五感図》

支店

達成感

仲間の賞賛  
ねぎらい

会社への誇り

外部からの  
賞賛

仕事への誇り

仕事の自由度

快適な  
仕事空間

結果の共有

評価の  
フィードバック

顧客と一体

満足しない  
文化

鮮度ある仕事

連帯感

全員参加

実践・協働

緊張感ある  
仕事

疾走感

無理難題

部門を超えた  
交流

メンバーの  
相互理解

役割の明確化

オープンな  
文化

個人の夢=  
会社の夢

結果+プロセス  
の評価

家族主義

挨拶・笑顔

目標の明確化

理念の共有  
理解

仲間への  
信頼・感謝

社員の  
交流空間

再チャレンジ  
の機会

機会の  
平等

評価尺度の  
透明性

尊敬・信頼  
できる上司

評価結果の  
透明性

理念の明確化

信頼感

しっかりした  
教育

納得感

《組織の五感図》

教育

達成感

仲間の賞賛  
ねぎらい

会社への誇り

外部からの  
賞賛

仕事の自由度

仕事への誇り

快適な  
仕事空間

結果の共有

評価の  
フィードバック

顧客と一体

満足しない  
文化

鮮度ある仕事

連帯感

全員参加

実践・協働

緊張感ある  
仕事

疾走感

無理難題

部門を超えた  
交流

メンバーの  
相互理解

役割の明確化

オープンな  
文化

個人の夢＝  
会社の夢

結果+プロセス  
の評価

家族主義

挨拶・笑顔

目標の明確化

理念の共有  
理解

仲間への  
信頼・感謝

社員の  
交流空間

再チャレンジ  
の機会

機会の  
平等

評価尺度の  
透明性

尊敬・信頼  
できる上司

信頼感

しっかりした  
教育

評価結果の  
透明性

理念の明確化

納得感

# 《組織の五感図》

本社

達成感

仲間の賞賛  
ねぎらい

会社への誇り

外部からの  
賞賛

仕事への誇り

仕事の自由度

快適な  
仕事空間

結果の共有

評価の  
フィードバック

顧客と一体

満足しない  
文化

鮮度ある仕事

連帯感

全員参加

実践・協働

緊張感ある  
仕事

疾走感

無理難題

部門を超えた  
交流

メンバーの  
相互理解

役割の明確化

オープンな  
文化

個人の夢=  
会社の夢

結果+プロセス  
の評価

家族主義

挨拶・笑顔

目標の明確化

理念の共有  
理解

仲間への  
信頼・感謝

社員の  
交流空間

再チャレンジ  
の機会

機会の  
平等

評価尺度の  
透明性

尊敬・信頼  
できる上司

評価結果の  
透明性

理念の明確化

信頼感

しっかりした  
教育

納得感

# 現状と課題

---

- ▶ 達成感、連帯感、疾走感についてはどのセクションでも概ね良い
- ▶ 部門、社員同士の交流については不足
- ▶ 全セクションにおいて納得感に不足

「人」に対しての不足・不満ではない

＝ 組織や仕組みの変化に可能性がある？





改善のために

---

**連帯感**

部門同士、社員同志の交流

**納得感**

評価の可視化

機会の平等

---



# 連帯感

---

部門同士、社員同士の交流が希薄

同じ会社なのにどの部署が何をしているか知らない、知る機会がない



自分の周りだけで仕事が完結する(様に感じる)



キャリアプランの形成が困難

モチベーションが継続しない

不公平・不平等感(知らないとチャレンジできない)

---



# 連帯感

---

## 自社がどのような部署で構成されているのかを知る

### 部署間、社員間交流

情報を自由に得られる/発信できるプラットフォームを作成  
(社内SNSなど)

### 部署紹介

社内報やミーティングを活用

ジョブチャレンジ制度

### 組織の五感診断

Q.自社にある様々な部署とその役割を概ね理解している

Q.他部署についての一般的な情報が公開されており、社員は誰でもアクセスできる

# 納得感

---

漠然とした目標はあるがその評価が不透明

(評価基準がつけにくい業務が多い?/説明不足?)



結果に対する喜びや改善・上昇思考が育たない



モチベーションが継続しない  
不公平感、不平等感



# 納得感

---

## 目標の明確化・明文化

理念との兼ね合いによる難しさ？

アルビオンのビューティアドバイザーには「ノルマ」はございません。

売上を追うのではなく、お客様をキレイにするための活動「プロセス目標」を大切にしています。例えばタッチアップを行った人数や、お買い上げいただかなくても、サンプルをお渡ししたお客様の人数など、目標に向かって努力したその過程をしっかり評価します。

→必ずしも数値目標である必要はない。  
「目指すもの」が明確になっていることが大切

## 評価の可視化

評価基準、その尺度などを明確にし、閲覧できるようにする

組織の五感診断

Q.人事評価制度のしくみ、評価制度が明文化されており、従業員は自由に閲覧できる/従業員はそれを理解している