

6 浅野物産株式会社

支援テーマ：対話基盤の構築
実施タイプ：3回コース



経営メッセージ発信の工夫と 心理的安全性の定着により 経営層と現場が歩み寄る対話基盤を構築

設立：1962年12月
本社所在地：つくば市
代表者：代表取締役 浅野一重
業種：建設業（土木・建築・エクステリア・ガーデナー・カフェ）
HP：<https://asanobussan.co.jp/>
従業員数：23名

▶暮らしに夢を良い環境づくりに信念と責任で取り組む

浅野物産株式会社は、

- 土木・建築（安全・信頼・公共性）
- エクステリア・ガーデナー（美・暮らし・感性）
- カフェ（場・体験・関係性）

という事業構造のもと、分断されがちな領域をひとつに結び、
地域に貢献することを未来への使命としています。



コンサルティングの経過

1. 概要

実施日

1回目：2025年11月18日（火）

2回目：2025年12月16日（火）

3回目：2026年1月16日（金）

課題

- ◆組織拡大に伴う価値観の多様化により、経営方針やルールの受け取り方にバラつきや誤解が生じていた。
- ◆「将来を見据える経営層」と「日常業務を起点とする現場」の間で、認識のズレやコミュニケーション不足があった。

取組

- ◆心理的安全性のインプット：経営層、社員へ心理的安全性に関するインプットを通して、組織の現状を把握
- ◆年初会議を活用した実践：経営メッセージの発信方法や意見を言いやすい場づくりに向けた改善アイデアを検討し、年初会議で実践
- ◆経営層と社員の対話の場づくり：社員による経営層へのインタビューを実施し、対話の機会を創出。

成果

- ◆対話の活性化：経営層へのインタビューにて想定以上の質問が社員から出され、双方向のコミュニケーションが実現した。
- ◆課題の特定：「何が伝わっていないか」を確認するプロセスの重要性を経営層が認識できた。
- ◆心理的安全性の構築に向けた第一歩：今後、より多様化する人材が安心して働けるようにするための心理的安全性の基盤づくりに着手する。

2. コンサルティング内容

◆心理的安全性の知識習得と現状課題の整理

組織拡大に伴って人材が多様化し、価値観の相違や経営層と社員のコミュニケーション不足が生じており、その原因を分析するため、経営層と現場双方へのヒアリングを通じた現状把握を行った。D&Iの本質は単なる“優しさ”ではなく、共通の目的のために多様な意見を歓迎する心理的安全性にあることをインプットし、社内ルールやこれまでの暗黙の慣行を言語化・説明する重要性を共有した。

◆経営ビジョンの言語化と「伝える」発信に向けた準備

会社の理念である「信用第一」や、同社が目指す「強い組織」へのフェーズ変化について、経営層が自身の考えを言語化する支援を行った。全社員が集まる年初会議を実践の場とし、一方的な発信で終わらせないための「アジェンダの事前アナウンス」「メッセージを含む資料の活用」「少人数グループでの感想共有」といった場づくりの工夫を具体的に検討した。経営層が「自身のメッセージがどう受け取られているか」を、社内の多様な立場の社員からフィードバックを得られる体制を整えた。

◆相互理解を深める対話プロセスの設計と実践

年初会議では、検討した工夫を実践し、社員が社長・専務へ直接質問するインタビュー形式の対話を実施した。その結果、求められる行動指針や資料の具体的な意味など、実務に踏み込んだ質問が多数寄せられ、双方向の意思疎通が実現した。単発の取り組みに終わらせず、対話を通じて認識のズレを特定し、改善し続けるため、インタビュー形式の対話の場は今後も継続して実施する方針を固めた。

コンサルティングの成果と今後に向けて

「伝える」から「伝わる」へ 経営層と現場が歩み寄る対話基盤の構築

今回の支援の最大の成果は、経営層が「自身のメッセージが現場にどう届いているか」を客観的に把握し、双方向のコミュニケーションへ舵を切ったことだ。これまで当たり前だと思っていた理念やルールを丁寧に言語化したことで、現場社員の「自分事化」が促進された。年初会議において、社員側から「自分たちがどう動くべきか」という能動的な質問が引き出されたことは、組織の心理的安全性が高まり始めた象徴的な変化である。こうした対話の積み重ねは、今後増えるであろう外国籍人材や若手社員にとっても「迷わず安心して力を発揮できる」強固な土台となっていく。



今後の取り組み

◆経営メッセージの発信の工夫

- 全体会議や方針発表時の資料の事前準備や視覚的に誰もがわかりやすい資料の継続活用
- 管理職（部長級）による、現場視点に合わせた説明スキルの向上
- 経営層の発信を、管理職が橋渡しし、現場の理解度を確認するサイクルの定着

◆心理的安全性を文化として定着させる対話の仕組み化

- インタビュー形式や少人数対話を定期的な社内行事に組み込む
- 多様な意見を歓迎する「D&Iポリシー」の明文化と現場への浸透
- 年初会議で得た聞き手への配慮（グラウンドルールの設定など）を日常のミーティングにも展開

企業担当者のコメント

気付いたこと、学んだこと

今回の取り組みを通じて、話しやすいチームづくりや、社員が自由に意見を発信できる環境の大切さを改めて実感しました。

課題に感じたこと、苦労したこと

無意識の思い込みや偏見をなくすこと、そして社員一人ひとりに成果を実感できる経験を積ませることの難しさも感じています。これからも対話を重ねながら、誰もが安心して意見を交わせる組織づくりを進めていきたいと思えます。



浅野物産株式会社
取締役専務 浅野 弘美

担当コンサルタントからの総評



株式会社An-Nahal コンサルタント

井出 さゆり 氏

浅野物産様は、組織の拡大に伴う「価値観の多様化」という、成長企業特有の重要な過渡期にいらっしゃいます。今回の支援を通じて最も印象的だったのは、経営層の皆様が現場との認識のズレを真摯に受け止め、自らの発信方法を模索し続けようとする誠実な姿勢でした。特に、年初会議という全社的な場において、経営の「判断軸」や「背景」を丁寧に言語化して伝えられたことは、社員の皆様にとって大きな安心感と納得感、そして働く意義の再確認につながったと感じています。その結果として、現場から能動的な質問が多数寄せられたことは、同社が大切にされている「一体感」が、心理的安全性という土台の上でより深まり始めている兆しと言えます。多様な人材が活躍できる組織づくりは、一朝一夕には完成しません。しかし、今回のように「背景を共有し、対話を歓迎する」姿勢を継続していくことで、変化に柔軟に対応し、多様な社員がそれぞれの個性を力に変えていける組織へと着実に歩みを進めていかれることを期待しております。