

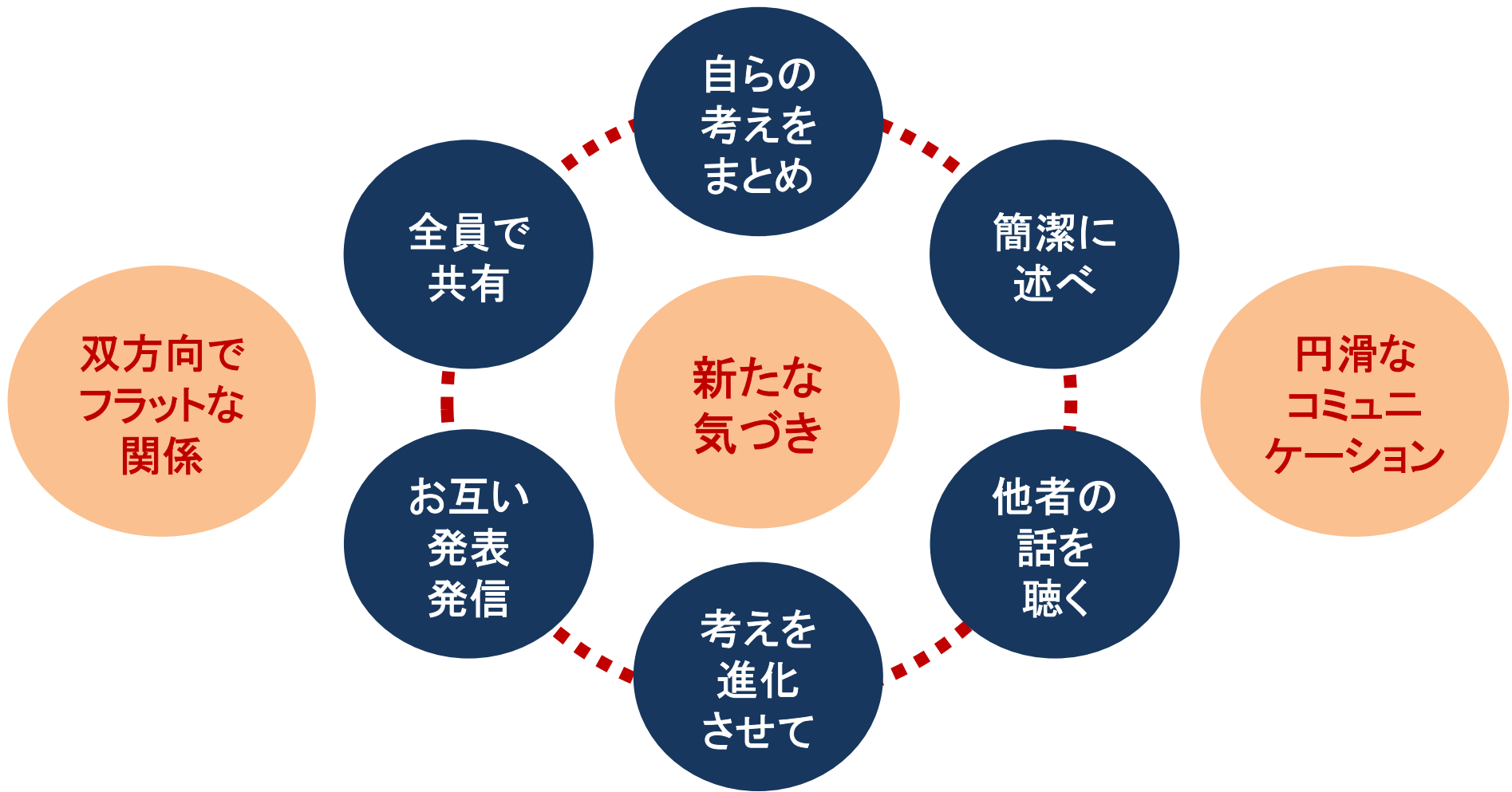
# 金融機関の組織改革に関する勉強会 (2019年6月)

## 京都信用金庫の2000人で創り上げる組織運営

地域共創ネットワーク  
坂本 忠弘

本稿は坂本が京都信用金庫の社外理事として関わる中で見ている風景を述べるものです

# 「ダイアログ」を日常風景に



(アクティブ・ブック・ダイアログの様様より)





## 企業家クラブでの「ダイアログ」には新入職員も参加

異なる価値観を持つ他者とのコミュニケーションにより、「新たな気付き」を得るもの。自分の考えをまとめ、簡潔に述べ、相手の話を全力で聞き、発表することで全員で共有する。聴講型の講演会ではなく、自らも参加する形式。

自らの存在意義とめざす方向  
(リレーションシップ・インパクトの背景の一考察)

中小企業金融における  
情報の非対称性を乗り越える

個々の事業者との  
コミュニケーションが必須

現場を基点とした活動

関心、傾聴、共感、会話

経営資源が不足する  
中小企業の役に立つ

身近に手に入る  
情報やノウハウを活用

チームワークを重視した活動

営業現場での情報共有  
協働力の発揮

組織運営を  
見る視点  
ソフト面とハード面

経営理念  
取組指針

組織の  
風土・文化

組織の  
制度・仕組

人材の  
ありかた

# 企業金融

雨に日に一本でも  
多くの傘を

創業開業の  
ご相談は京信に

ナイスマッチング賞

ナイスリカバリー賞

Cノーベル賞

ダイアログをとりいれた各種会議

企業経営者コミュニティ

起業家成長サロン

ベストフロンティア賞

ベストサポート賞

今月の輝いている人

ビジネスマッチング掲示板

Yammer

2000人のクレド

法人特化型店舗

店舗毎の業績評価の廃止

店舗間トレード研修

目利きスタジアム

企業派遣プログラム

アントレサポート

# 個人金融

一人ひとりの  
ゆたかなくらし  
の実現

仲よし顧客  
超仲よし顧客

みんなで選ぶくらしのマッチング賞

各店での独自のロビー展

みんなの広場

接客チーフの〇〇運動

しあわせづくりロールプレイング

しあわせづくり  
サポート宣言

ライフ・プラン・アドバイザー

くらしのサポート部

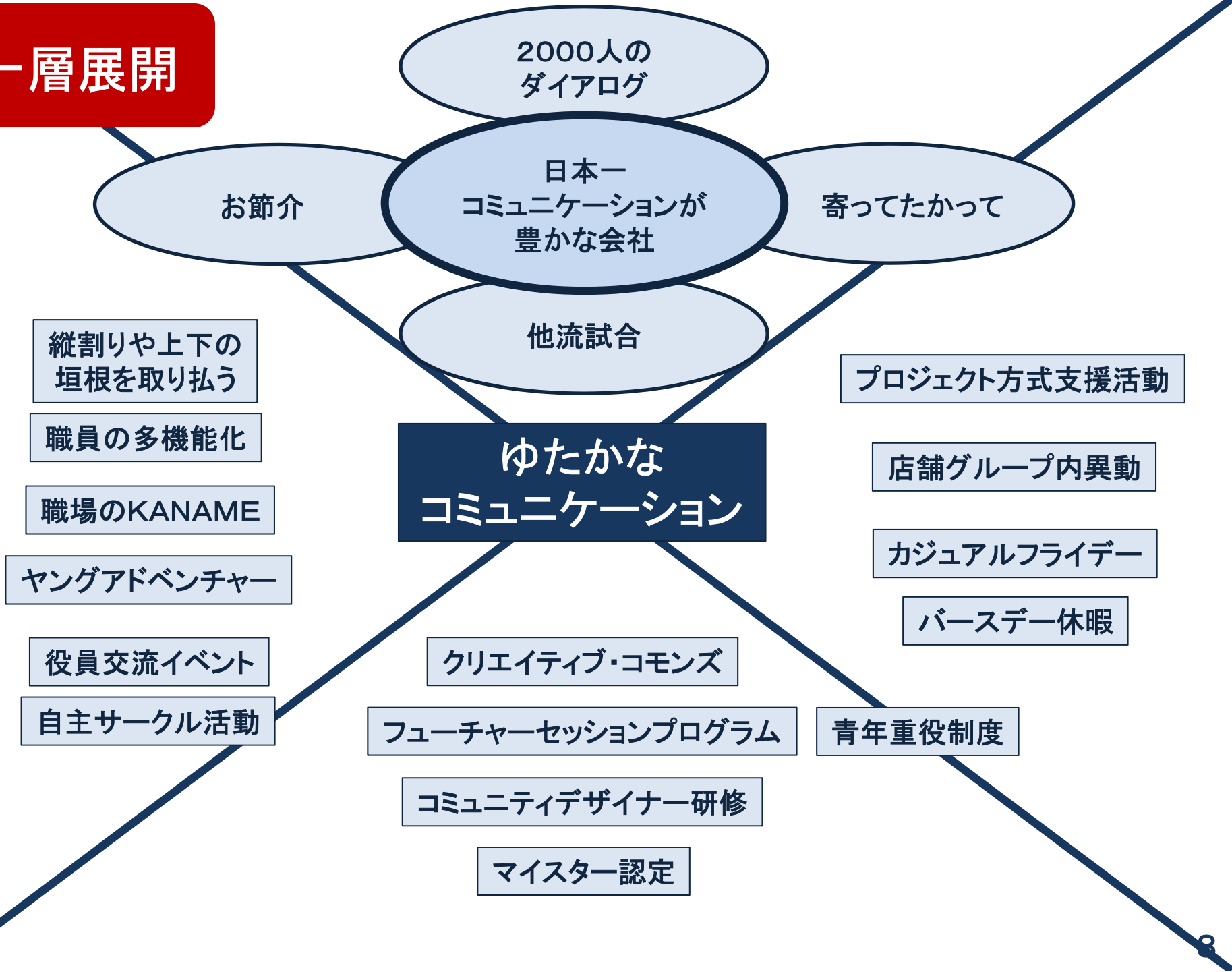
くらしのマッチング掲示板

個人特化型店舗

ノーカウンター店舗



# 一層展開



2000人の  
ダイアログ

日本ー  
コミュニケーションが  
豊かな会社

寄ってたかって

お節介

他流試合

プロジェクト方式支援活動

縦割りや上下の  
垣根を取り払う

職員の多機能化

職場のKANAME

ヤングアドベンチャー

役員交流イベント

自主サークル活動

ゆたかな  
コミュニケーション

クリエイティブ・コモンズ

フューチャーセッションプログラム

コミュニティデザイナー研修

マイスター認定

店舗グループ内異動

カジュアルフライデー

バースデー休暇

青年重役制度



## ワークショップ型研修

急激に変化する社会に対応するために必要な創発型の個人を結集できる組織に変革するには、何が必要か——企業の若手社員が、異能のチェンジメーカー（講師）からのレクチャーを受け、異業種間の対話の中で自らやるべきことを見出すワークショップ型研修。

## <役員との交流イベント> 「映画鑑賞の夕べ」

映画監督の名匠の一人であるフランク・キャブラ作、「素晴らしき哉、人生！ It's a Wonderful Life」(日本語字幕版)を鑑賞します。

これは古き時代の住宅金融会社(貯蓄貸付組合)を舞台にした1946年のアメリカ映画で、コミュニティ・バンクの源流を描いたような作品となっています。

軽食とドリンクを手にリラックスした雰囲気の中で、映画を通じてコミュニケーションを図りましょう。

(ストーリー)

ジョージ・ベイリーは、子供の頃から、生まれ故郷の小さなベタフォードの町を飛び出し、世界一周旅行をしたいという望みを抱いていた。彼の父は、住宅金融会社を経営し、町の貧しい人々に住宅購入資金を提供して尊敬を集めていたが、町のボス、銀行家のポッターは、これを目の仇にして、事ある毎に圧迫を加えた。・・・

場所	本店2階 クリエイティブ・commons
募集人数	25名(先着順)
対象者	全職員



# 「プロセスマネジメント」と「成功循環モデル」

## 成功循環モデル

### バッドサイクル



- ① 結果の質：成果が上がらない
- ② 関係の質：対立、押し付け
- ③ 思考の質：受け身、失敗回避
- ④ 行動の質：自分最適、消極的
- ⑤ 結果の質：さらに結果がでない

### グッドサイクル



- ① 関係の質：対話、お互いに尊重
- ② 思考の質：気づき、良いアイデア
- ③ 行動の質：新たな挑戦、助け合い
- ④ 結果の質：成果の実感
- ⑤ 関係の質：信頼関係の高まり

セールスフォースドットコム  
ブログより引用  
日経Bizアカデミー  
(作佐部孝哉氏記事)  
掲載図をもとに制作

## 企業と社員の関係を考える

Human  
Resource

Employee  
Engagement

Employee  
Experience

企業が社員を  
どう使うか

企業と社員が  
どう結びつくか

社員が企業を  
どう使うか

人数管理

共感創造

体験創造

## <いくつかの所感>

- 理念を共有し、顧客との共感をドライバーに、活動力を増やしていく  
ー ノルマや数値管理による業績達成とは異なるルート  
⇒ エピソードベース（計測できない世界を計測する）
  
- 組織開発 ⇒ キャリア開発  
= 一人ひとりが自らの成長を実感できる「人づくり」
  
- 自立した個人が働きたいと思う組織／職場とは
  
- KPIとしてのコミュニティビルディング

<エピソードの一例>

