

ULURU

シナプスブック

Vol.1

ULURU.CO.,LTD.



社員数が増え、うるるのカルチャーと戦略が

全員に浸透しにくくなる状態に

危機感を感じています。

そこで、うるるにおける組織づくりの哲学を見直し、

社員数が増えてもうるるのカルチャーと戦略が

浸透する仕組みを構築するため、

新たに「シナプス組織」として組織論を提唱しました。

ありたい姿

理念・ビジョンを追求し前に進んでいる会社
より多くの利益を創出する会社（企業価値の最大化）

企業は人なり。

全従業員が **理想の姿** になっていないと実現は難しい。



理想の姿

- 1 パフォーマンスを **最大限** に発揮している
- 2 **イキイキ** と働いて活躍している
- 3 **成長** している





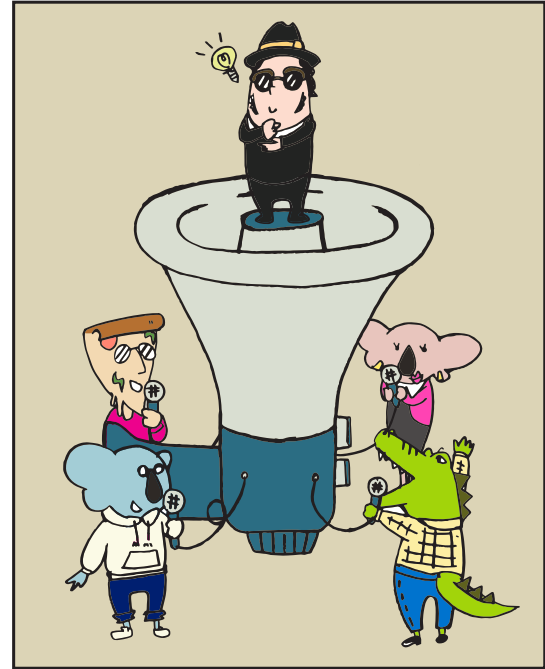
カルチャーと戦略の浸透



コア

うるるの象徴として振舞おう

あなたがコアラーの働きを見るように、コアラーもあなたの働きを見ている。自分こそがうるるを体現する存在だと言えるように、理念、ビジョンを念頭に置き、5つのうるるのスピリットと戦略を言葉・振る舞い・仕事に込めて、チームのお手本になろう。



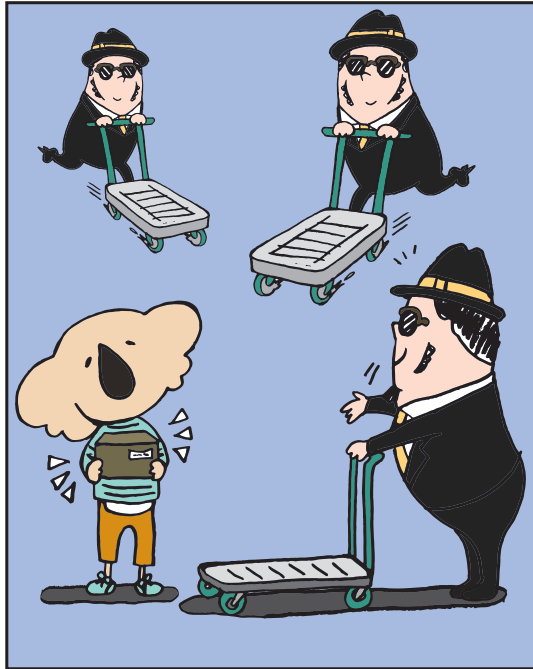
コアラー

現場の声こそ仕事の生命線

ユーザーや現場の声を直接聞けるのが、コアラーの強み。最前線の情報はすぐさまコアに伝えることで、現状が企業理念や戦略とズれていないか確認できる。コアからのレスポンスを前線に余すところなくフィードバックし、チーム全体の仕事の質を高めていこう。



心からの信頼関係構築



コア

少しおせっかいなくらいが丁度いい

仕事は信頼で成り立つもの。それはコアとコアラーの関係でも同じ。日ごろからコアラーの悩みや夢をヒアリングすることで、相手のことをより知ることができる。しかし、気に掛けるだけなら誰でもできるが、そこから行動に移すのは意外と難しいもの。さらなる信頼関係を構築するためにも、自分の問題と違って解決策やアドバイスを送ろう。



コアラー

気にかけて行動に移そう

確かな信頼関係を構築するには、相手のことを知ることが第一。相手を理解すれば、何をしてほしいか、どうすべきかが想像でき、より積極的に動いて信頼を得ることができる。声をかけたり自分のことを話したりすることに迷った場合、そこは一步踏み込んでみよう。



指導、育成、フィードバック



コア

本音のフィードバックを徹底しよう

些細なことでも、どう感じたのが本音でフィードバックすることが大切。良いことも悪いこともフィードバックしよう。心から相手を気にかけて、言いにくいこともズバリと言おう。過剰な配慮、イヤミな攻撃、摩擦の回避に気を付けて。



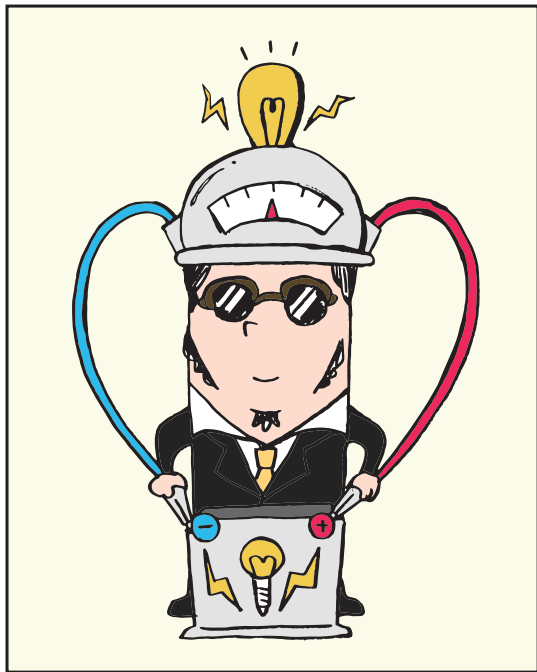
コアラー

素直な気持ちが成長の近道

誰かに指摘され、ふてくされては成長できない。たとえ耳の痛い言葉でも、改善のヒントとあなたの成長を期待する気持ちが必ず詰まっている。期待の裏返しは無関心。どんな意見にも耳を傾け、意識し、行動に移せば成長につながっていく。コアラーからもコアへフィードバックし、お互いに成長しよう。



イキイキと働いて活躍できる チームづくり



コア

チームのモチベーションエンジンになろう

明日の仕事に嫌気がさしているようでは、仕事で最高の結果は得られない。その嫌気は、業務における不安からくるもの。カルチャーと戦略の浸透と心からのフィードバックでコアラーと信頼関係を構築し、「明日も皆と働きたい」と思えるチームを作ろう。



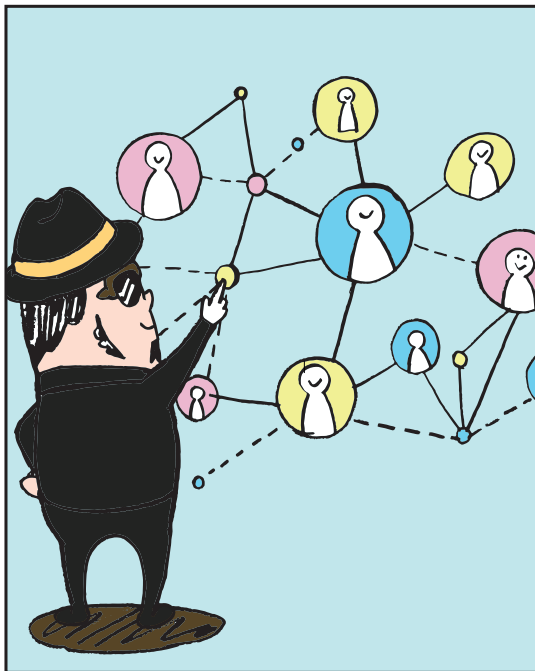
コアラー

納得のいく仕事が『なりたい自分』を作る

目の前の仕事が理念やビジョンとどうつながるか理解しよう。仕事は理念やビジョンの達成のためにあり、そして、「なりたい自分」につながっていくもの。信頼の置けるメンバーと取り組めば、様々な見え方と考え方が加わり、より創造的で面白いものになる。「夢」や「希望」を持ち、納得して業務に取り組もう。



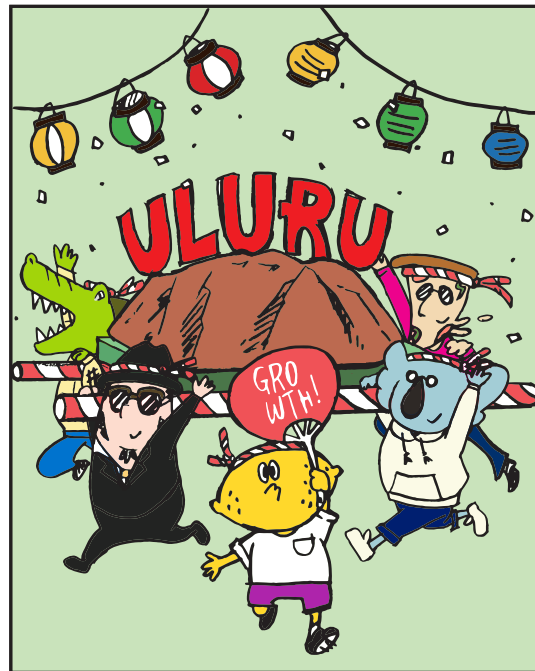
チーム編成



コア

適材適所と適正人数でチームパフォーマンスを最大に

“誰もが活躍できる環境”は、常に追い求めていかなければならないもの。最適な人数や体制はもちろん、パフォーマンスを発揮できていない人がいたら他チームや他業務への異動を検討するなど、適材適所を念頭に、その人が持つ力を開花させよう。

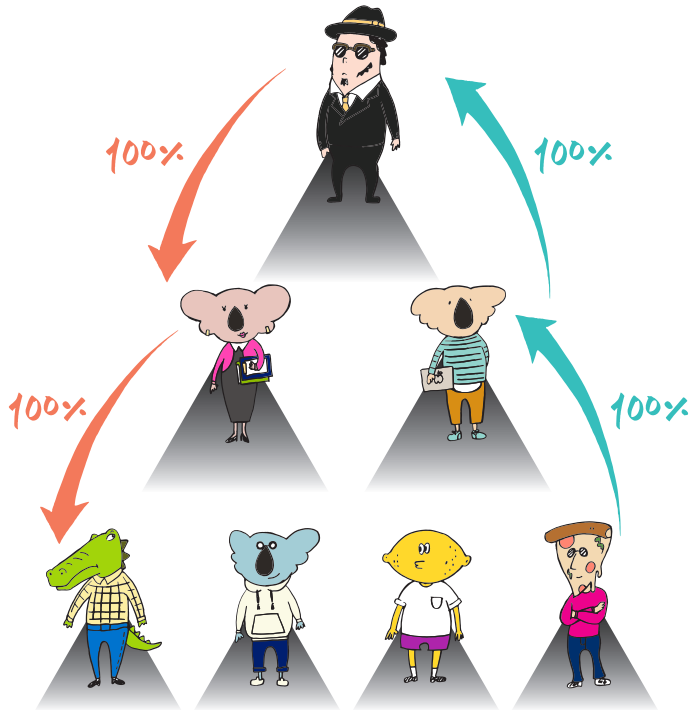


コアラー

ボトムアップの中心になろう

環境の不備は、そこに身を置くコアラーが最も気が付きやすい。至らぬ点やコアが気づいていない問題は、すぐさま報告しよう。チームを思った積極的な情報共有こそ、円滑なコミュニケーションと密なチームワークを実現する最適解だ。

全従業員にうるるのカルチャーと 戦略が高純度で浸透する仕組み



コアがコアラーに対して、カルチャーと戦略を
純度 100% で伝えていくことはもちろん
コアラーもコアに対して現場の声を、
純度 100% で伝えていくことが重要です。

このトップダウンとボトムアップの
双方の純度 100% で伝えあっていく動きが
シナプス組織論では肝になります。

コアが発揮するリーダーシップを
「コアシップ」と呼び、

コアラーが発揮するフォロワーシップを
「コアラーシップ」と呼びます。

うるるの理念



世界に期待され 応援される企業であれ

このような企業になるために、うるるは存在しています。

自分がこの世に存在する理由ってなんだろう？

自己の楽しさや幸せのため？

いやいや、どうせなら人類の進歩に貢献できる存在になりたい。

「あの人がいたから今がある」と、語られる存在になりたい。

自己の欲求を満たすための人生じゃなく、誰かの役に立ち

「次は何をしてくれるの？」と期待の眼差しを寄せられ、

活動を応援してくれる程の成果を出し続ける人になりたい。

一人ではハードルが高いけど、

チームや組織なら目指せるんじゃないかな。

うるるのビジョン

労働力不足を解決し 人と企業を豊かに

今、日本は「労働力不足」という大きな社会問題に直面しています。2040年までに約1600万人、約69兆円の労働力が失われるとされ、日々、問題は深刻化しています。

日本社会の成長において、無視することができないこの問題の解決に、私たちうるるは取り組んでいます。

新たな労働力を創出し、活用できるようにすること。
ITやAIを活用し、DXを推進することで生産性を向上させていくこと。

また、既成概念にとらわれずユニークな発想で
新しい解決方法をどんどん考えて生み出していくこと。

私たちうるるは、日本が抱える深刻な社会問題を解決し、さらには、世界全体の社会問題と向き合っています。

