

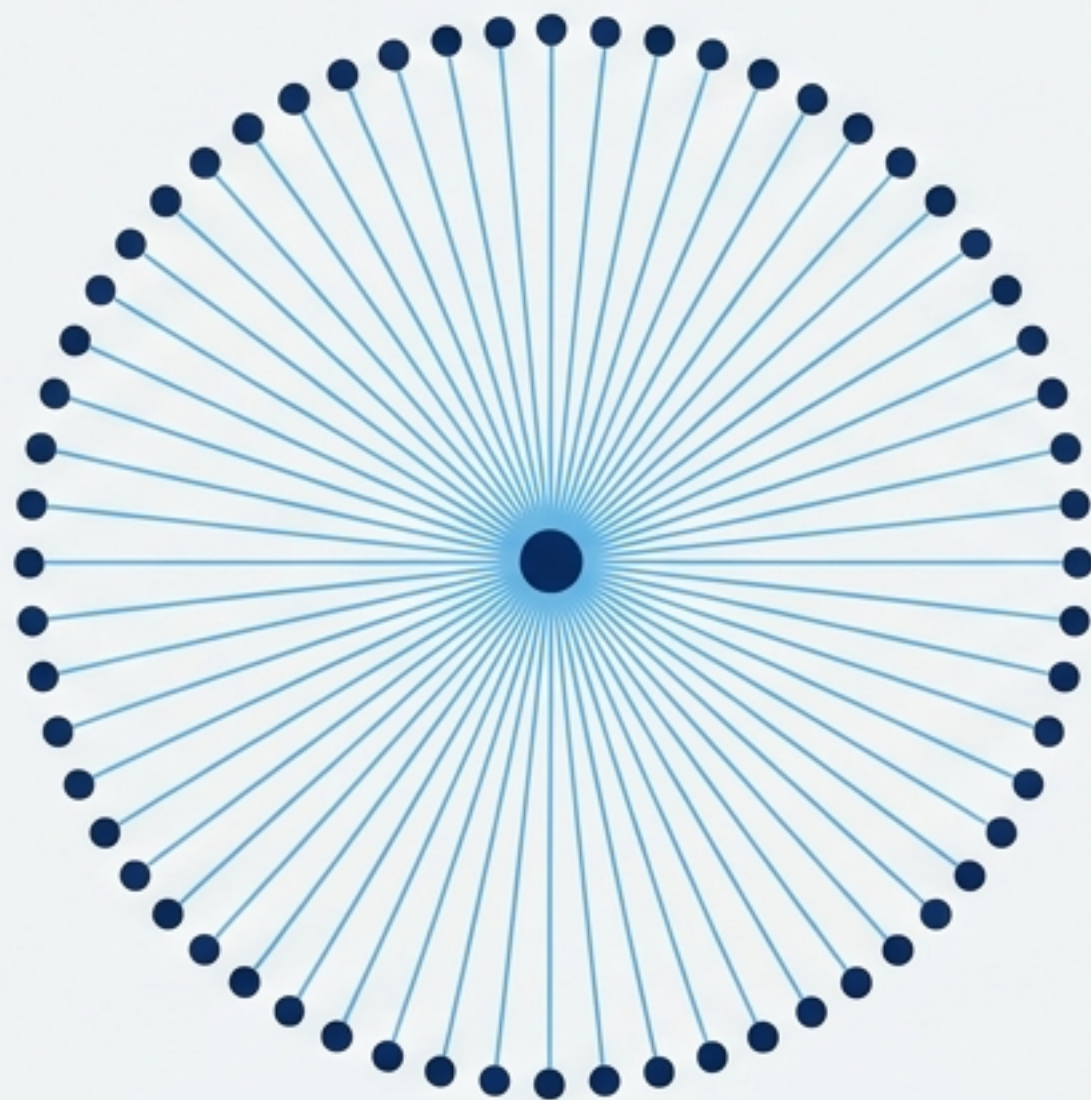


# エバーシャインの働き方の原則

1000人規模の組織に向けた、チームワークと意思決定の羅針盤（第1章 原則）

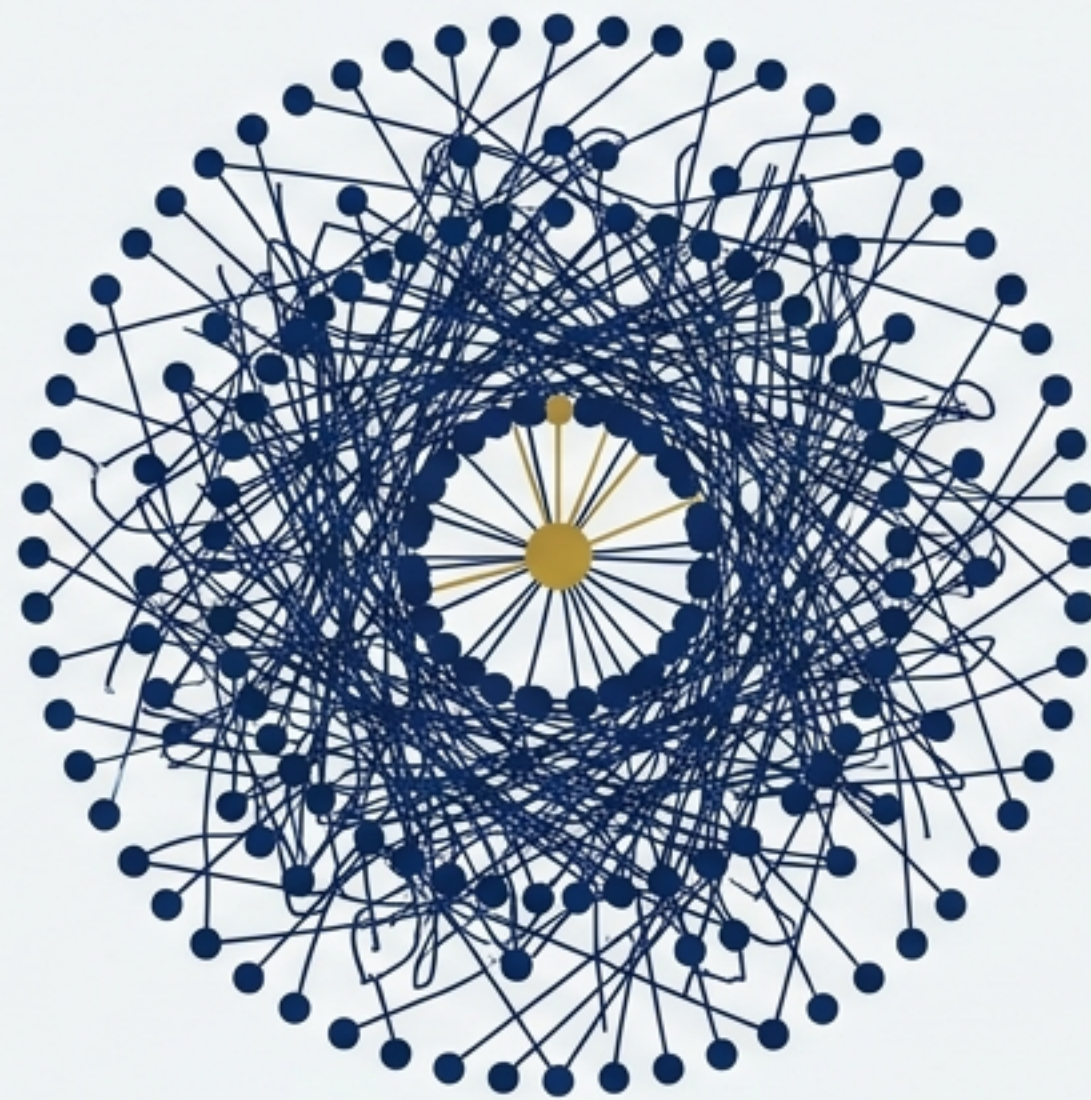
# 成長がもたらす意思決定の限界

## 60人規模の組織



1つの頂点ですべての意思決定をカバー可能。

## 750人規模以上の組織



上司への確認が完全に**ボトルネック化**。  
スピードが停止する。

# レイ・ダリオが実行した2つの変革（ブリッジウォーターのスケールアップ）



## 適材適所の配置

職業用パーソナリティテストを活用し、個人の特性に基づいた人員配置を行う。



## 仕事上の原則の充実

行動のたびに意思決定の原則を書き留め、公開で議論を重ね、徐々に修正していく。エバーシャインもこのアプローチを採用。

# なぜ原則を議論し、公開するのか？

**[ 明確な原則の共有 ]**

=

**[ 上司への確認コストの劇的な削減 ]**

+

**[ 現場の自律的な高速実行 ]**

---

「上司の考えが確実に分かっているならば、多くを尋ねずに実行できる。  
考えが不確かな場合のみ、上に確認を求める必要がある。」

## 原則とは何か？（その本質的定義）

# 規範性●

単なる参考意見ではなく、行動の基準となる規範である。

# 柔軟性●

硬直的な規則ではない。一時的または臨時的な措置を許容する柔軟性を持つ。

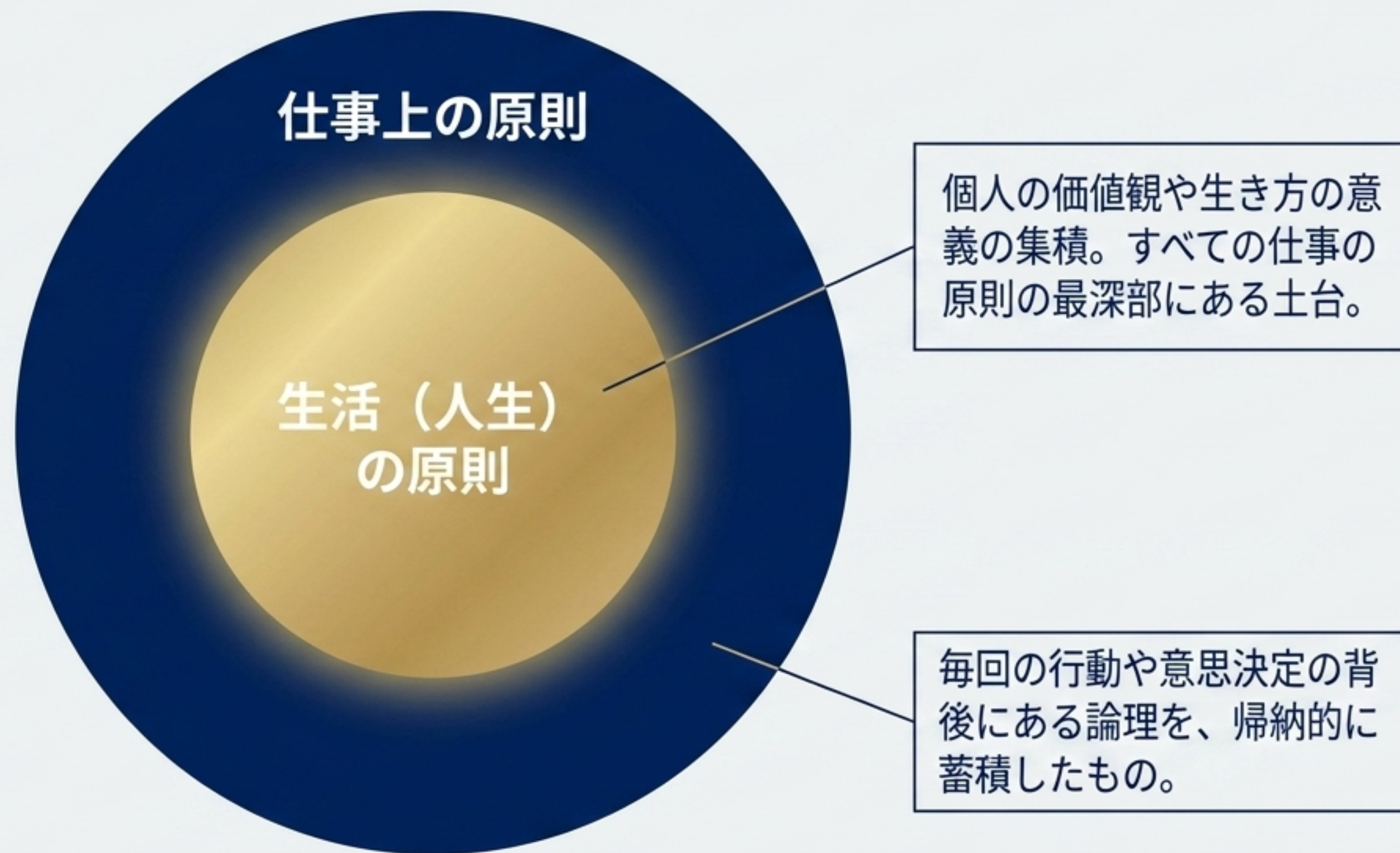
# 進化●

時代とともに進歩し、緩やかに修正・変化していくものである。

# 比較：原則 vs. SOP（標準作業手順書）

原則（Principle）	SOP（標準作業手順書）
全ての行動の「基盤・判断基準」	現場での具体的な「作業手順」
柔軟性がある（"Why"を問う）	固定的である（"How"を規定する）
SOPを生み出す土台となるもの	原則に基づき作成されるもの

# 原則を構成する2つの次元



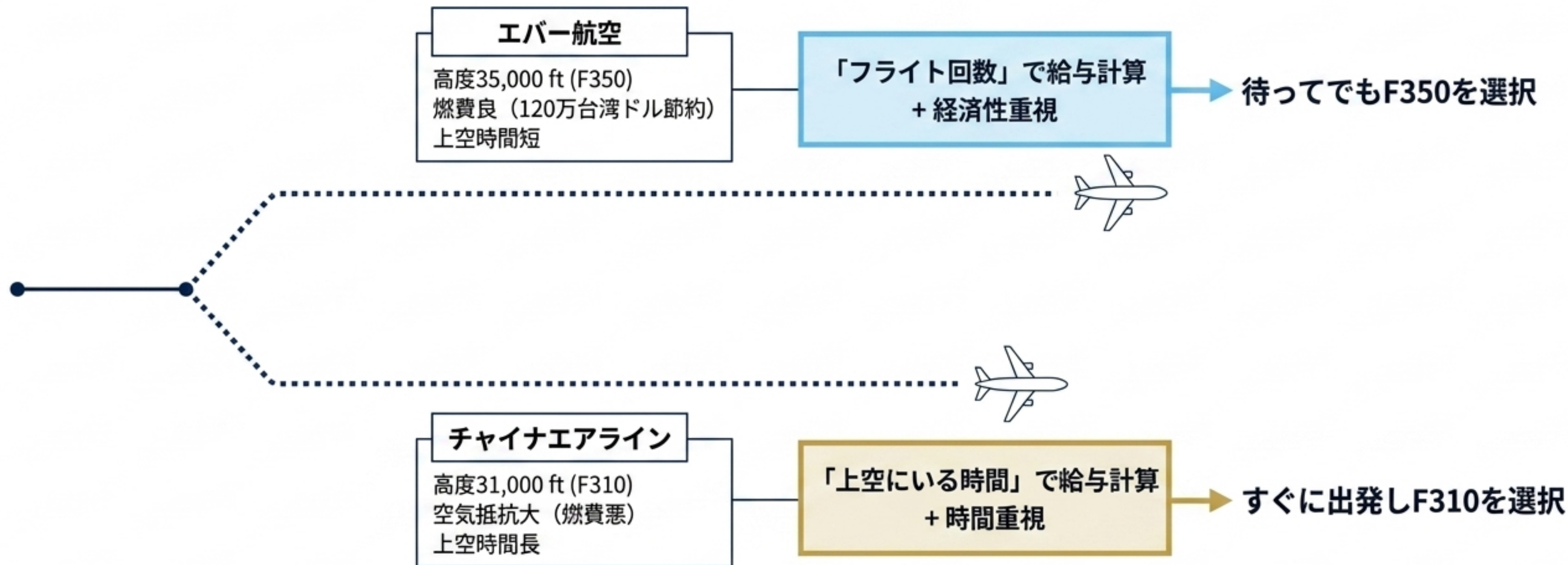
## 文化と原則に「正解」はない

異なる文化は異なる原則を生み出します。  
そこに正解や不正解はありません。  
その組織が何を重んじるかによって、  
最適な判断は変わるのです。

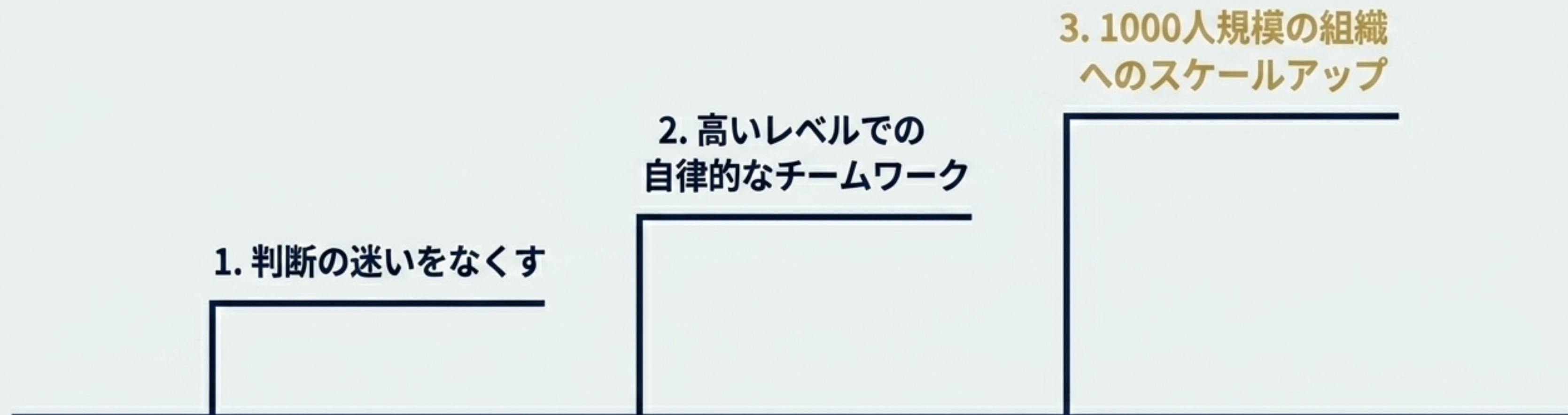


# 原則が意思決定を決める：パイロットのジレンマ

クアラルンプール管制官：「F350は20分待ち。F310ならすぐ出発可能。どちらを選ぶ？」



# 共有された原則が、エバーシャインの未来を作る



「原則という羅針盤を共有し、共に次の地平へ。」