

理念経営実現セミナー ～ 自社を知り、夢を語る～

税理士法人りんく 代表税理士
(株)ビジネス・デザイン 代表取締役

小久保 忍

組織の成立要件

チェスター・バーナード

1、目的の共有・・・使命、理念、ビジョン

2、貢献意欲

3、コミュニケーション

成長し続ける組織の三つの特徴

1、独自の経営観をもっている

- ・経営理念
- ・ビジョン

2、付加価値の高い事業領域を確立している

3、人材育成に熱心である

理念経営とは

「目的先行の経営」

目的: 実現しようとして目指す事柄。行動のねらい。
目当て。

目標: そこまで行おう、成し遂げようとして設けた目当て。
目印、的。

(問) 目的が明確ではなく、目標だけが設定されている
と何が起こりますか？

経営理念とは

1、経営とは

- ①方針を定め、②目的を達成するように、③組織を整えて、④持続的に事業を行うこと。

2、理念とは

物事のあるべき状態についての基本的な考え。

3、経営理念とは

経営をしていくうえで最も大切にしていける理想の**価値観**。
判断基準、原点、旗印。

経営理念(クレド)の三要素

1、ミッション・・・使命

2、ビジョン・・・展望

3、バリュー・・・価値観

税理士法人りんくグループの使命、経営理念、ビジョン

| | |
|-------------|--|
| 使命 | 税理士法人りんくグループは 社会的インフラとしてお客様をサポートします |
| 経営理念 | <ul style="list-style-type: none">■ ビジネスパートナーとして顧客と共に成長する■ 環境変化に対応し、常に自己変革を行う■ スタッフの幸福と自己実現のプラットフォームとなる |
| ビジョン | <p>我がグループが目指す姿 (ビジョン)</p> <p>～お客様、社会から目標とされる企業～</p> <ul style="list-style-type: none">①使命、理念、ビジョンが浸透し、組織全体の原動力となっている②税理士法人りんくの一員であることに誇りを持つことができる③意思決定サポートで突き抜ける |

事例

「JALグループは、全社員の物心両面の幸福を追求し、
一、お客様に最高のサービスを提供します。
一、企業価値を高め、社会の進歩発展に貢献します。」

by: 日本航空

「自由でみずみずしい発想を原動力に、すばらしい夢と感動
ひととしての喜び、そしてやすらぎを提供します」

by: オリエンタルランド

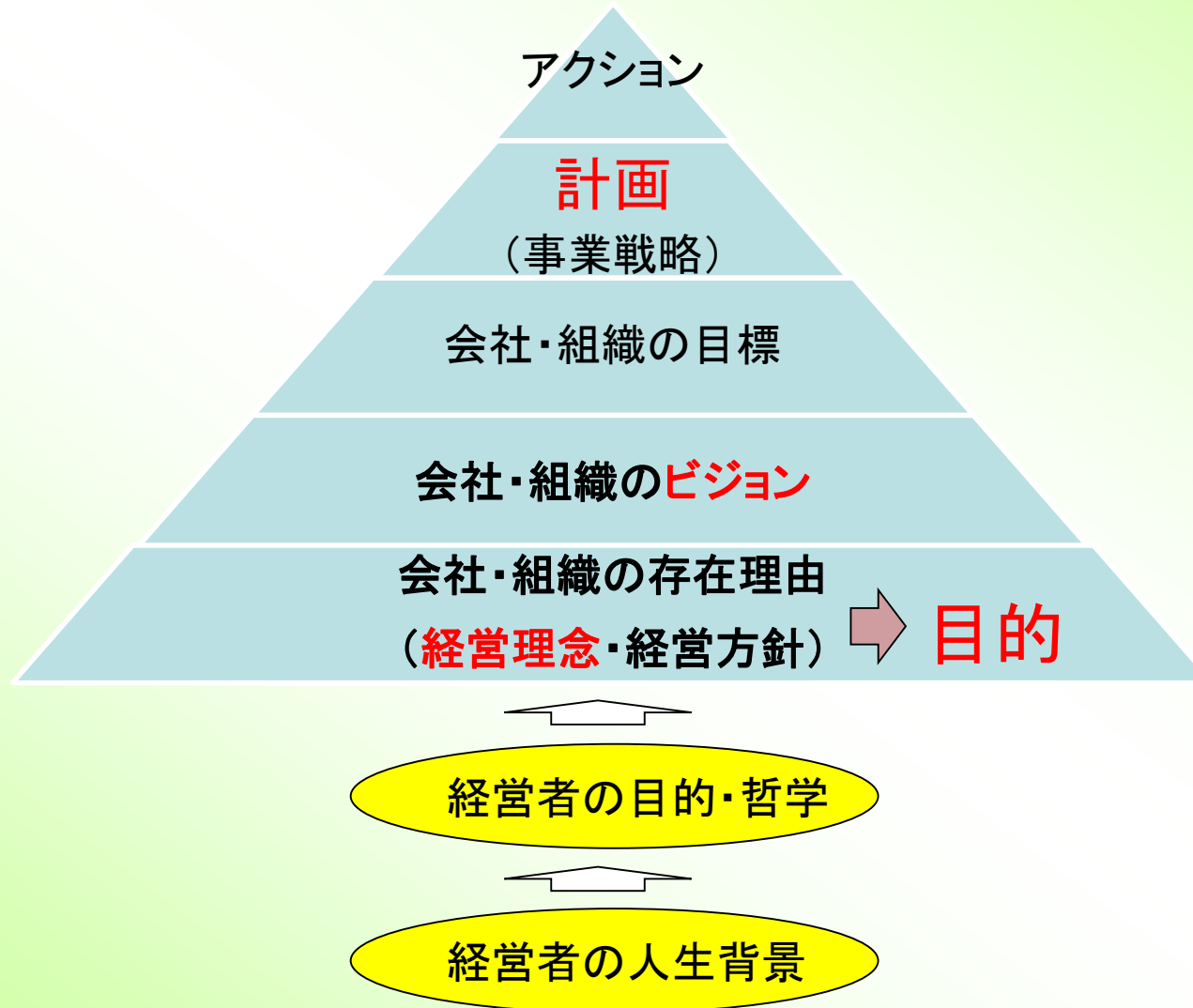
「顧客主義、人間主義、品質主義」

by: 常磐興産

「戦後の日本経済を支えてきた中堅・中小企業の経営者の
”後継者問題”を解決し、企業を”存続”させるための友好的
M&Aを推進する」

by: 日本M&Aセンター

組織・企業のピラミッド



理念と利益を考える

- 企業は、「利益」を追求する中で「理念（社会的責任）」を果たす（松下幸之助）
- 利益は理念を達成するための「手段」。
利益なくして理念は達成できないが利益が経営目的ではない（ドラッカー）
- 渋沢栄一
『**論語**と算盤』
論語：経営理念 算盤：利益の追及
⇒手段が「 化」すると経営の「**綻び**」が始まる

(株)MAP経営組織力強化テキスト抜粋

「給与」は、社員の利益である一方、会社のコストでもあります。
どちらを優先しますか？

<会社>

<個人>

利益

≠

給与

⇒手段

理念

≡

生甲斐

⇒目的

■社員は何故この会社で働くのか？

⇒「 」の一致では待遇が悪くなると去る

⇒「 」が一致すると待遇が悪くなくても残る

理念経営実践のための三つの要素

- 1、顧客・社員・社会への貢献をベースとした理念を持つ
- 2、経営者自身が理と利の統合を実践していく
- 3、理念を行動に落とし込んでいく仕組みを社内につくる

経営理念の浸透

- 会社のあり方を決定する
同業他社と自社との違い
困った時の拠り所 その時の行動基準
- どうしたら浸透するか ! ?
唱和・文字にする
(全社員のおまじない = 人に話せる・話題の切り口)

まずは社長が話すこと。そして社員が語れること。

二つ差別化戦略

中小企業がビジョンを実現するためには、自社の事業ドメインを明確にし、差別化をしていかなければ生き残れない。

1、戦略的ポジショニング・・・どこで競争するのか

他社差別化

5年で追いつかれる

※シェフでいえばレシピ

2、組織能力

・見えにくい

・模倣しにくい

※シェフでいえば腕

スタッフを理念経営に巻き込むために

- なぜ当社は成功しなければならないかを明確にする(目的)
- 経営者が実践的教育者となる
- 社員を仕事好きにさせる(目的・目標)
- いついかなるときも、目的・目標に役立つことを優先する

理念経営での人材戦略で大切なこと

1、採用を間違わない

- ・能力よりも考え方を優先する
- ・理念・ビジョンを明確に伝え共感した者の中から採用
- ・柔軟な人材を採用(特に中途)

2、人材育成

- ・経営者自身が実践的教育者となる
- ・目標達成のプランを一緒に立てる
- ・会社を**自己実現**の舞台にする

すべてはここから始まる！

～ビジョン(あるべき姿)を描いて現状との差を埋める!～

逆算の発
想が成否
を分ける

あるべき
姿

「これから3・5年後にど
のようなことを実現した
いのか？」

差(=問題・リスク)
目標設定～価値化

「差を埋めるために何をすべきか、
徹底して考え、目標設定する」

現状

「今現在、どんな状態なのか、
どんな問題があるのか？」

プランニングが成果を分ける

緊急

緊急でない

重要

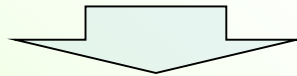
重要でない

| | |
|--|--|
| 第1象限 <ul style="list-style-type: none">・クレーム処理・突発的なトラブル・今日中が期限の・資金繰り | 【第2象限】 ココ <ul style="list-style-type: none">・人材採用・育成・目的・理念の浸透・経営戦略・経営計画の策定・検証・マーケティング・商品開発・社長の能力開発・社員研修 |
| 第3象限 <ul style="list-style-type: none">・多くの電話・突然の来客・無計画な飲み会参加・お付き合い・思い付きの行動 | 第4象限 暇つぶし |

※第2象限に時間が取れると、第一象限の時間が減る

理念経営実現のために

- 1、毎朝、目的・目標をみて、どうしたら達成できるか
逆算で考える(思考と行為の統一)
- 2、目的目標を戦略・戦術に落とし込み経営計画とする
- 3、経営計画をアクションプランに落とし込み、実行したら
検証する



第二象限に時間を使うためのタイムマネジメント

《講師略歴》 小久保 忍

税理士・ITコーディネータ・M&Aシニアエキスパート

昭和39年生 神奈川県相模原市出身

税理士法人りんく 代表社員

(株)ビジネス・デザイン 代表取締役

著書 Q&A出向・転籍・労働承継の実務(新日本法規出版)

《税理士法人りんく、(株)ビジネス・デザイン》

住所 相模原市中央区共和4-13-5ディアコートサガミ1F

TEL 042-730-7891 FAX 042-730-7892

E-mail k-shinobu@link-tax.com

URL <http://www.link-tax.jp/>

(業務)

- 税務会計
- 事業承継対策・相続対策
- 事業計画策定支援
- 経営戦略策定支援
- 単年度計画・中期計画策定支援
- 組織力強化研修
- 経営(PDCA)サイクル確立支援
- 理念経営実現の仕組みづくりMAS監査サービス