

【階層別】 会長・理事長の右腕を創るプロジェクト 企画資料



企業変革をプロデュースする

株式会社ベストウェイコンサルティング

信用金庫お役立ち部

TEL: 03-5979-4831

080-6233-9834(直通)

E-Mail: info@bestway.co.jp

BESTWAY



目次

I. はじめに	P. 2~3
II. 会長・理事長の右腕を創るプロジェクト 【概要】	P. 4
III. プロジェクトの全体スケジュール	P. 5
IV. 経営意識・課題ヒアリング 【オプション】	P. 6
V. 会長・理事長の右腕を創るプロジェクト	P. 7~9
VI. このプロジェクト・ツールを導入された金融機関での事例	P. 10~13
VII. 講師プロフィール	P. 14
VIII. 料金	P. 15

I はじめに

この度は、会長・理事長の右腕を創るプロジェクトの企画資料をダウンロード、ならびにご高覧をいただき、誠にありがとうございます。

弊社は、約15年前から信用金庫様、労働金庫様等の協同組織様で「経営ビジョン策定」「中計策定」「人事諸制度再構築」「経営幹部育成」「業務改善」「各種研修」等を担当させていただいております。

様々な金庫様で、経営相談や研修を担当させていただく中で、経営陣の皆様から次のようなお声をよくいただいております。

- このVUCAの時代にも会長・理事長の右腕となって対応、活躍できる人材が必要である。
- 会長・理事長のような優秀な経営者を育成しなければならない。
- 会長・理事長の施策・指示の背景等を理解していない職員が多い(指示待ち人間が多い)。
- 会長・理事長のさらなる右腕となる人材が必要である。
- 管理職・中堅職員・若手職員をさらにレベルアップさせ、経営人材に育成させなければならない。
- 自分で見て考えて決めて行動し、検証、改善できる自律型人材を育成したい。

I はじめに

そこでこの度は、弊社が最も得意とし、成果を出している【階層別会長・理事長の右腕を創るプロジェクト】をご紹介します。

【階層別会長・理事長の右腕を創るプロジェクト】の他に、オプションとしてプロジェクト導入に向けた【経営意識課題ヒアリング】も記載いたします。

こちらも併せて導入いただく金融機関様も多くございますので、ご検討をいただければ幸いです。

10ページでは、守秘義務がございますので詳細を記載いたしません。このプロジェクト・弊社が構築したツールを活用し、経営人材を輩出した導入事例(一部)を記載しております。

※プロジェクト名は、仮称で金庫様によって様々です。

例)次世代幹部育成プロジェクト、若手リーダー育成プロジェクト、経営人材輩出プロジェクト等

資料につきまして、ご不明な点、ご質問などございましたら下記よりお問い合わせをいただければ幸いです。

階層別会長・理事長の『右腕』を創るプロジェクトご案内ページ: <https://www.bestway.co.jp/project/>
ページ下部にお役立ち無料相談フォームがございます。

Ⅱ 会長・理事長の右腕を創るプロジェクト【概要】

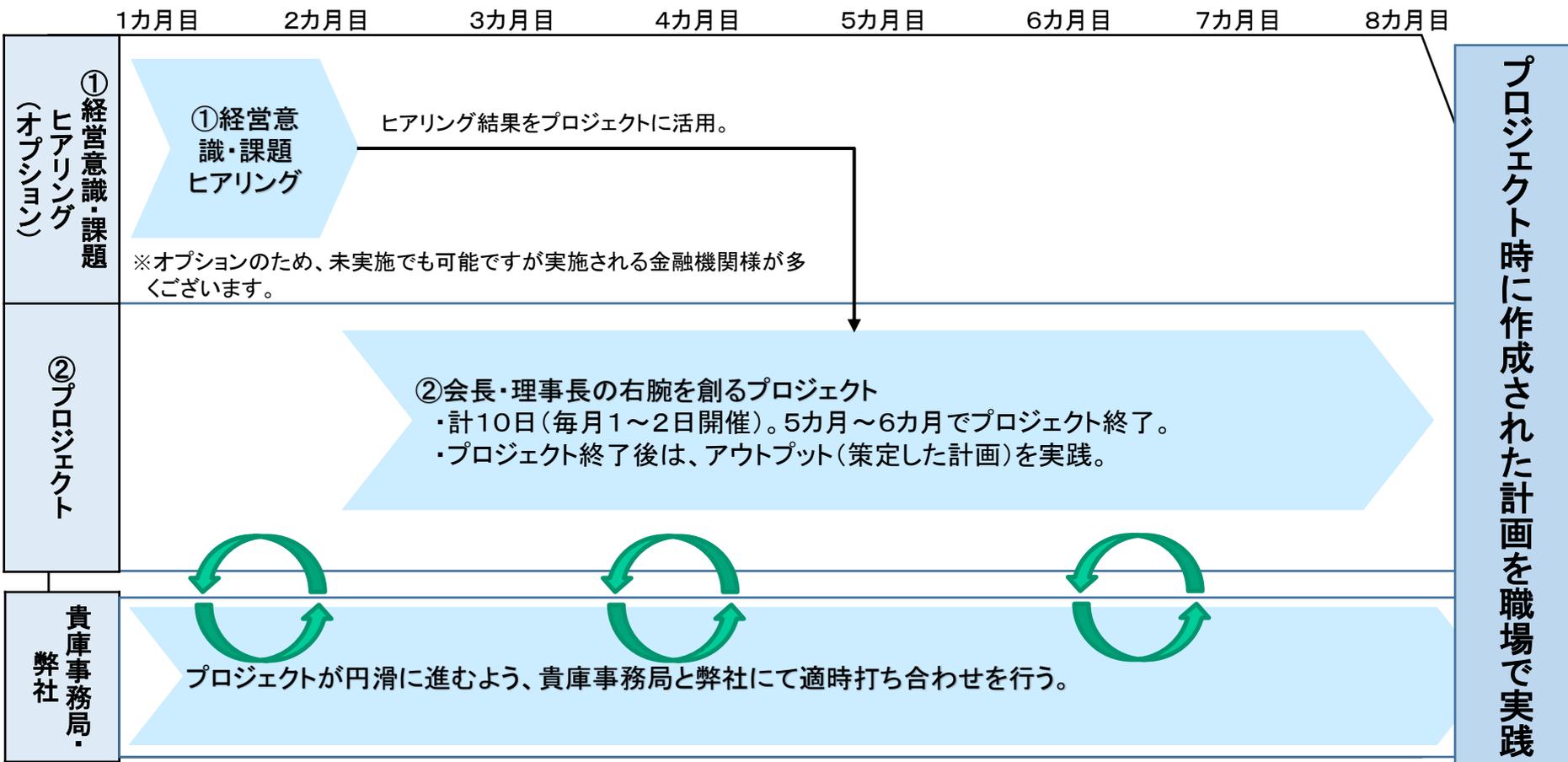
このプロジェクトの特徴は、受講者の自由闊達な議論を通じ、視野を広げ、視点を高めること、さらには部門内で前向きに忌憚なく意見交換ができる体質を醸成できることです。具体的な効果等は、次の通りです。

【このプロジェクト活動を通じた効果】	
1	自ら見て考え仮説を立案し、実行検証を加える※OODAループを活用し、主体的に議論し計画立案や仕事が進められる基礎力が磨かれます。 また、さまざまな情報や技術を実態に即して活用できるような人間力、経営力の養成にもつながります。
2	「戦略の階層構造」の理解が進み、理念戦略と実務の首尾一貫性を重視し、戦略の齟齬が起きないように意識した業務の遂行とマネジメントができるようになります。 理念・中期経営計画・部門方針等の方針や具体化の道筋などの理解も促進され、部門メンバーを巻き込みながら戦略実現のアクションがとれる経営人材になります。
3	講師から率先して解答は出さず、徹底的に考えさせ、地頭を鍛えます。 広い視点で物事を見る力が培われます。
4	毎回事後課題を設け、職場の職員を巻き込みながら(負担にならない程度)現場情報や案を収集することにより、部門運営・戦略思考・マネジメント・リーダーシップの向上や期待できます。

以上のことから、このVUCAの時代にも経営陣の右腕となって対応、活躍できる人財をこのプロジェクト活動体験を実務に活かすことによって育成できます。

※OODAループとは、Observe(観察)、Orient(方向づけ)、Decide(意思決定)、Act(行動)の頭文字を取った略称で、「ウーダ」と読みます。PDCAサイクルに類似した意思決定・行動のためのフレームワークで、変化の速い状況において強みを発揮する手法です。

Ⅲ プロジェクトの全体スケジュール



※スケジュールは、打ち合わせの上確定します。

IV 経営意識・課題ヒアリング 【オプション】

項目	経営意識・課題ヒアリング 【オプション】
対象	プロジェクトの対象者 ※可能な場合は、会長・理事長、または会長・理事長・役員もお願いいたします。
日数	1日につき、最大5名
時間	・プロジェクト対象者 40分(個別ヒアリング) ※会長・理事長・役員の方々も40分(個別対話)
形式	対面、またはオンライン ※対面をおすすめしております。
内容	<p>【プロジェクト対象者】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自庫の現状、マーケット状況、自身が認識している課題等をヒアリングし、対象者の経営意識の把握(対象者の講師所感に対する取扱いは、会長・理事長・役員・事務局までを想定)。 課題などについては、精査しプロジェクト時に活用する。 <p>【会長・理事長】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・会長・理事長の求める人材、ご要望等。 ※金融機関様によって、対象を本部管理職、部店管理職、部店中堅職員、部店若手職員と様々です。主に、対象者の求める人材等を伺います。
効果	<ul style="list-style-type: none"> ・外部を活用することにより、内部では気づかない課題や人材等が発見でき、活かせる可能性がある。 ・会長・理事長のご意向に沿った人材の育成が見込める。

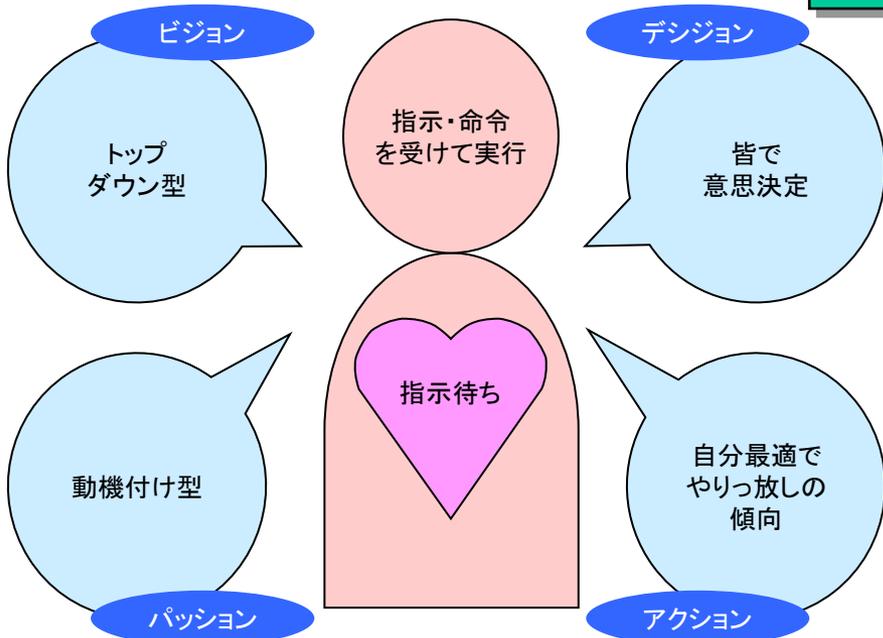
V 会長・理事長の右腕を創るプロジェクト

項目	会長・理事長の右腕を創るプロジェクト
対象	事務局選定（最大25名まで） ※金融機関様によって、対象が本部管理職、部店管理職、部店中堅職員、部店若手職員と様々です。 25名を超える場合は、ご相談ください。
日数・時間	合計10日 9:00～17:00 ・毎月1～2回開催 ・時間は、貴庫のご要望に応じて変更いたします。 例:8:15～17:00、8:40～17:00 等
形式	対面(集合)
テーマ	自律型人材を育成する目的もございますので、対象者が自らテーマを決め、計画を作成します。 【過去のテーマ例】 ・理念、行動指針、方針の整備 ・業務改善、RPAやAIの活用案 ・ESやエンゲージメントを高める改善プラン ・新規に取り組みたい組合員や企業に対するお役立ちモデル作り 等
プログラム	10日を通じて、「自庫の現状認識」、「上位方針を基にした戦略策定」、「戦略課題の策定とタイムスケジュール化」、「計画のブラッシュアップとプレゼンテーションのやり方」、「発表と計画のブラッシュアップ」を実施します。毎回事後課題を職場に持ち帰り、職員からアドバイス等をいただきながら、計画を作成。プロジェクトや業務を通じて、自己成長も図ります。
プレゼン	・作成された計画は、10日目でプレゼンを行います。 可能な場合は、会長・理事長・役員の方々もご同席・アドバイスをいただければと存じます。

V 会長・理事長の右腕を創るプロジェクト

このプロジェクトで目指すべき組織のイメージ お客様の声、マーケットの動きを推進に反映し、価値を生む

トップダウン型で同じような行動をとる

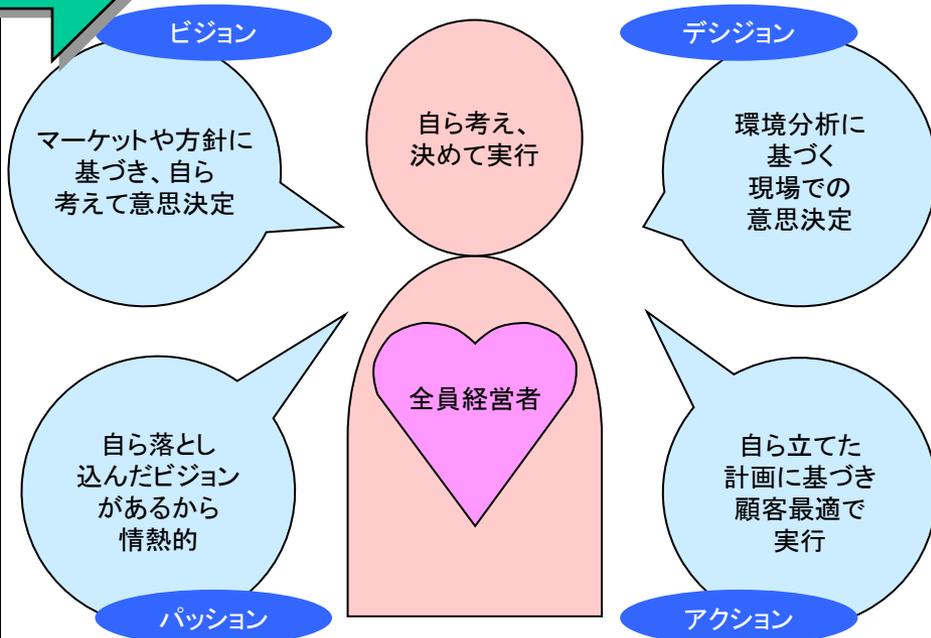


成長期の大きなマーケットに合ったマネジメントスタイル

ごちゃごちゃ考えずに同じように行動する

現場主導型経営
への意識改革

大方針やマーケットの動きを理解したうえで
現場が主体的に考え、判断、計画し、行動する



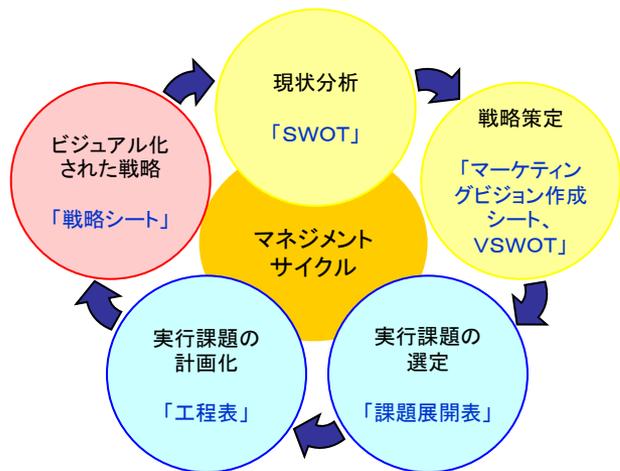
エリアのマーケットに合った経営者型

現場で変革ができるマネジメントスタイルへ転換を図る

V 会長・理事長の右腕を創るプロジェクト

このプロジェクトで使用する主なツール(5つ道具) 誰でも分かるグループワークで使いやすいもの

マネジメントサイクル



①「SWOT分析」(現状認識)

S (自庫の強み)	O (マーケットの機会)
W (自庫の弱み)	T (マーケットの脅威)

Bプレスト(付箋を使ったブレインストーミング)とSWOTを活用することにより、顧客と自庫の現状を分析します。

【効果】

SWOTを活用して、自庫の内部・外部環境をバランスよく見ることにより、現状認識力が高まります。(メタ認知力の開発)

②「マーケティングビジョン作成シート」

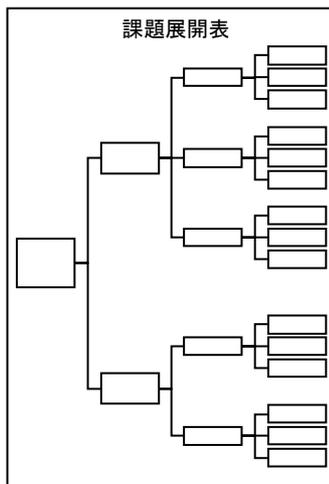
		作成シート			
		範囲			成果
ターゲット顧客と視点	起業家	マーケティング	理念・存在価値	マネジメント	
	改革				
	改善				

自庫の現状分析を踏まえて、戦略作成シートを作成します。最適な戦略を選択し、首尾一貫した営業戦略を立てます。

【効果】

首尾一貫した納得感の高い戦略を複数作成することができます。(戦略脳の開発)

③「課題展開表」(戦略を実行課題レベルに展開)

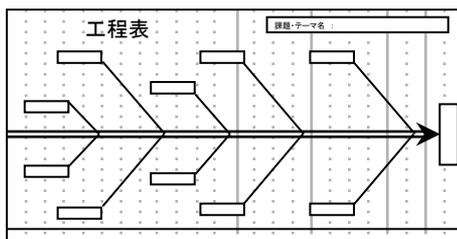


戦略を実現するために、課題展開表を活用し、実行すべき重要課題を策定します。

【効果】

実行課題を視覚化することにより、戦略実現のために何をすべきかが明確になります。(全体把握力と重点化力)

④「工程表」(タイムスケジュール化)

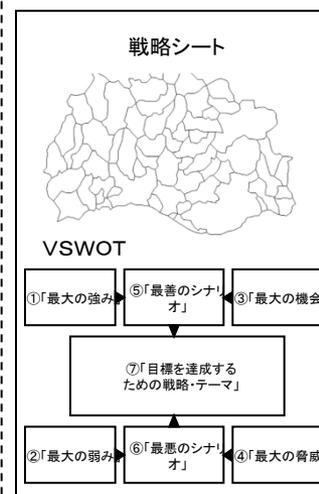


期日、役割分担を決定し、営業活動と内部活動のスケジュール化をします。

【効果】

実行課題をスケジュール化することにより、課題達成のために何をすべきかが誰でも見えるようになります。

⑤「マーケット戦略シート」(戦略のビジュアル化)



戦略を文字、数字、図などを用いて、誰もが一目で分かるようにします。

【効果】

お客様(リーダー)の思いを込めた戦略をビジュアル化する。戦略的に(首尾一貫させる力)目標を達成する機運を醸成することができます。

VI このプロジェクト・ツールを導入された金融機関での事例

項目	A金融機関（新中期経営計画策定を通じて、経営人材の育成）
背景	中期経営計画は、過去の実績だけを重視した延長線上で作成されていた（バックミラー経営）。次期中計では、支店の声も踏まえた上で、マーケットを見据えた新たな取り組み等チャレンジする、職員が一丸となり実現に向けて活動できるような内容にしたい。
日数・時間	①部店代理クラス 10日間 各日9:30～17:00 ②本部部長・一部支店長 10日間 各日9:30～17:00
形式	対面（集合）
対象	①部店代理クラス（役席者） 応募型（オブザーブ：経営企画部） ②本部部長・一部支店長 事務局選定型（オブザーブ：経営企画部）
内容	<p>①部店代理クラス</p> <ul style="list-style-type: none"> ・マーケットを見据えた上で、中計のありたい姿を作成する。 ・ありたい姿を実現するために、新たな施策を計画する。 <p>②本部部長・一部支店長</p> <ul style="list-style-type: none"> ・代理クラスが作成された中計の種をベースに、実現可能な施策（チャレンジも含）をブラッシュアップする。 ・管理職視点でさらに新たな施策等を模索し、作成する。 ・完成した中計の種を経営企画部に提出し、新中計に落とし込み完成させる。
成果	<p>①部店代理クラス：今まで支店の単年度計画（特に数字）のみ見て仕事をしていたが、経営の視点で金庫全体、支店全体を見ることができた（自律型リーダーへの変革）。参加された女性職員が、約2年後に管理職試験を過去最高得点で合格した。</p> <p>②本部部長・一部支店長：代理の発想には驚き、自分は頭が固くなっていると実感し、自己変革につながった。理事長・役員の方々の方針や指示等、理解できないことが多々あったが、現在は理解できるようになった（指示待ち人間から自律型人材への変革）。</p>

VI このプロジェクト・ツールを導入された金融機関での事例

項目	B金融機関（経営理念策定を通じて、経営幹部を育成）
背景	<p>県の人口減少、競合他社との競争激化に伴い、自庫の弱体化が予測されていた。優秀な経営幹部を育成しなければ、将来他庫との統合の懸念がある。経営理念策定を通じて、早急に職員のレベルアップが必要であった。</p>
日数・時間	<p>①部長 10日間 各日9:00～17:00 ②次長 10日間 各日9:00～17:00</p>
形式	対面（集合）
対象	<p>①部長（オブザーブ：専務理事） ②次長（オブザーブ：常務理事）</p>
内容	<p>①部長 ・外部環境、内部環境を分析し、自庫がさらに成長できる組織のありたい姿を模索する。ありたい姿を基に、部下の意見等も踏まえ経営理念の策定を行った。</p> <p>②次長 ・策定された経営理念を実現するために、各部門の次長が部長と部下を巻き込み、実行計画を策定した。</p>
成果	<p>①「自庫は潰れることはない。数年すれば定年なので上からの指示をこなしていれば良い」という意識を、環境分析やレクチャーを通じて、帰属意識が高まり、部長としての経営能力が高まった。ツールの活用方法を学び、自庫で標準化することにより、部門戦略を作成される際に部下に戦略の背景や意図等浸透が図れた。</p> <p>②部長同様に、内向きな視点から外部を見据えて物事を見るようになった。地頭が鍛えられ、経営能力が高まり、部長との連携も円滑になった。ツールの標準化に伴い、他部門の計画も理解が促進され、部門間連携が進んだ。</p>

VI このプロジェクト・ツールを導入された金融機関での事例

項目	C金融機関（ツールを活用したトレーニングを通じて、経営人材を育成）
背景	業績面に関しては、順調で安定している。この安定している時期に、優秀な職員を対象に経営幹部候補を育成し、VUCAの時代に対応できる経営人材を育成したい。
日数・時間	10日間 各日9:00～17:00
形式	対面（集合）
対象	部店中堅職員～若手管理職（応募型、ならびに事務局指定）
内容	<ul style="list-style-type: none"> ・外部環境、内部環境を分析した上で、3つの視点（起業家・改革家・改善家）の中から1点を選び、実行計画を策定した。 ※起業家：チャレンジ的な施策（組合員向け、または自庫向け） 改革家：従来の取り組みを改革する施策（主に自庫向け） 改善家：従来の業務に対して改善する施策（主に自庫向け）
成果	<ul style="list-style-type: none"> ・幅広い視点で物事を見て考えるようになった（地頭が鍛えられた）。 ・上位方針、ならびに部支店方針を実現するために、自身で考え活動計画を策定し、目標達成に貢献した（自律型人材の育成）。 ・プロジェクトを通じて、職場のチーム運営強化、コミュニケーション強化が図られた。 ・新たな組合員向けサービスが開発され、提供された。 ・支店のジョブローテーションが改革され、職員の早期レベルアップ体制が確立された。 ・庫内インストラクター制度が構築され、新入・若手職員の早期離脱防止と能力アップが実現できた。

VI このプロジェクト・ツールを導入された金融機関での事例

項目	D金融機関（経営ビジョン策定を通じて、経営陣のスキルアップ）
背景	金融機関が衰退している中で、5年後本業が赤字になるシミュレーション結果になった。業績回復と役員の経営能力向上を図るために「経営ビジョン」の策定プロジェクトを実施。
日数・時間	5日間 各日10:00～16:00
形式	対面（会議形式）
対象	・理事長・専務理事・常務理事・常勤理事（オブザーブ:経営企画部、営業統括部、人事部）
内容	<ul style="list-style-type: none"> ・金融マーケット分析、自庫エリアのマーケット分析、100年金庫実現に向けて自庫のありたい姿の模索をし、経営ビジョンの策定を行った。 ・経営ビジョンのたたき台完成後、全店職員に開示する。質問・意見等をいただき、経営ビジョンをブラッシュアップし、完成させる。 ・経営ビジョン完成後、オンラインにて役員より全店職員に経営ビジョンの発表と解説を行い、浸透と実現に向けての動機づけを行う。
成果	<ul style="list-style-type: none"> ・理事長より、役員の経営能力に問題があったが、このプロジェクトを通じて地頭が鍛え上げられ、経営者に必要な視点がさらに培われた。普段では、役員に指示をした際、何も考えずにそのまま部下に丸投げをしていたようだが、指示した内容の意図など考えるようになり、部下に伝わるように指示するようになった。役員との会話の質が向上し、コミュニケーションが円滑になった。 ・経営ビジョン発表後の翌期に単年度融資目標約300%を達成。

VII 講師プロフィール

- ◆氏名 田中 至 (たなか いたる) ◆1954年生まれ 神奈川県在住
- ◆職歴 1976年 インテリアの中堅商社に入社。大阪配属を希望。大阪で百貨店営業を担当する。近畿圏の高級品販売でトップの実績を上げる。
- 1982年 脱サラを図り大阪北浜で居ぬきの喫茶店を経営し2年で業績を7倍にする。
- 1984年 同喫茶店の買収希望があり、売却する。自身の経営者としての未熟さを感じていたこともあり、経営を学ぶために大手産業訓練コンサルティング会社に入社。飛び込みセールスから始める。幸い大阪の経営者の皆様の厚い支持を頂き、民需で業界トップの営業実績を上げる。
- 東京本社でコンサルティング事業部を作るに当たり、社内スカウトをされ転勤、帰郷する。同社コンサルティング事業部で、全社の3割ほどの業績を上げる。
- 事業部～本社の営業部部長を歴任。バブル崩壊と業界の姿勢に疑問を持ち退社。
- 1996年 株式会社ベストウェイコンサルティング設立。代表取締役就任。
- 零細企業から大手企業まで、業界を問わず幅広く業績を復活させる独自手法によるコンサルティングや研修等を実施。業界再編のプロデュース等にも参画する。



- ◆専門分野
- ・経営トップ層への顧問指導、企業変革のプロデュース、コンサルティング、各種研修や講演を担当
 - ・理念やマーケティング戦略に相応しいマネジメント体制づくりを得意とする
 - ・国際公認経営コンサルティング協議会認定MCMC (Master Certified Management Consultant)
- ◆主な実績
- ・金融機関にて経営ビジョン策定、クレド策定、中期経営計画策定プロジェクト、次世代経営幹部育成プロジェクト(研修)、理念研修、モチベーション向上研修、意識改革研修等各種研修やプロジェクト等を担当
 - ・大手、中堅住宅メーカーとディーラーの経営指導、営業戦略、システム、現場の品質向上の仕組みづくりと研修
 - ・大手建材メーカーのフランチャイズ新システムづくりと、フィールドカウンセラーのコンサルティングとしての育成、及びそれに伴うFC店経営システムづくりと、FC経営者育成研修などの実施、FC600社の経営指導
 - ・大手飲料メーカーにおけるMBO監査、新人事、新営業システムの構築と運用、販売代理店の指導
 - ・大手カー用品本部の業態転換指導と、FC300社経営幹部の育成、ECと店舗網による新業態開発、SV育成
 - ・楽器メーカーの販売楽器店50社、衣料品チェーン店等の経営指導と研修実施 他多数

VIII 料金

項目	料金(外税)	備考
経営意識課題ヒアリング 【オプション】	—	200,000円/1日（講師・アシスタント分） ※人数によって日数が追加されます。
会長・理事長の右腕を創るプロジェクト	4,000,000円	400,000円/日 × 10日（講師・アシスタント分）

- ・講師・アシスタントの交通費・宿泊費は、別途実費請求いたします。
- ・会場・会議室のお手配、資料の印刷、機材のご準備は、貴庫でお願いいたします。
- ・当日の終了時間が20時を過ぎる場合（懇親会なども含む）は、当日泊をいたします。その場合は、別途宿泊費を請求いたします。