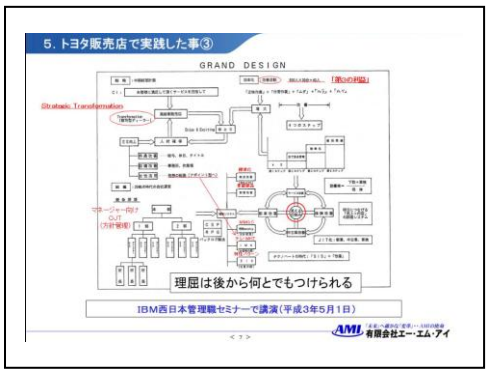
勁草塾＃26・・船井流の極意⑪

船井総研客員経営コンサルタントとして学んだ「船井流」を
「祖術」としてご紹介しています。

今回は「戦略的変革」（‘94/5/28）です。

右掲はサラリーマン時代にIBMの管理職向けに自社のシステム開発について話した時に作成した「グランド　デザイン」です。



‘94年は関連会社に勤務していましたが、自費で船井総研客員経営コンサルタント養成学校に通っており、トヨタやIBMから学んだことを関連会社のお客様のシステム開発に役立つように考えていましたが、まだまだ、トヨタ販売店時代の考え方からシフトできずに悩んでいました。

戦略的変革の2頁目にフレームワークを書いていますが、
実際の客層とのギャップに悩んでいる様子が滲んでいます。

CI として「船井流経営コンサルタントを通して社会に貢献する」と掲げて
安定した職業生活を続けて家族生活を充実させるとあります。

特に、子供との対話による育成と計画的な思い出づくりまで深堀しています。

トヨタ系販売店時代は高市首相の
「ワーク・ライフバランスという言葉を捨て、働いて働いて働いて働いて働きます」
の言葉通りのモーレツなサラリーマン生活でした。

朝7時半には席にいないと社長から電話がかかってくる可能性があり、
システム開発を担当していたので長時間残業が当たり前の状態だったので、
妻も教員だったので、
ある日、子供の担任から「親という存在が子供に見えない」
と衝撃的な事を言われた程でした。

当時は「崩壊家族」という言葉があったので他でも同じ感じだったと思います。

この危機感から、盆休み明けに左遷辞令があったのを機に妻と相談して、
妻が教員なので安定しているので、
私は月給55万円と高給だったのですが、転職することにしたのです。

関連のシステム開発会社（関連の子会社）に少し給与がダウンしたが再就職して
ともかく、朝9時に入れば良いというので子供たちを学校へ送ってから出社する生活
になりました。

お蔭様で33年経過して、妻は10年前に先立ちましたが
長男は博士で京都の上場企業、
次男は東京でお客様の会社で営業のトップ
三男は事業承継して社長
という状況でいます。

このように「戦略」の面では悩みを解消できましたが、
「戦術」の面では子会社の「やる気」のない風土に悩んでいます。

「競争原理に基づく人材育成法を視座とする」
と大きく掲げて各項目に掘り下げています。

「戦術」では「内在的活動によるコンサルティング」と掲げて
改善による効率化で「ゆとり」を生み出すと書いています。

「見える仕組づくり」では
「人・物・金・情報」を経営・組織・改善の3視点でシステム化する
と書いています。

そして、これらをグランドデザインとして統合して
ＳＷＯＴ分析しています。

しかし、子会社では「やる気」のない風土に馴染めずに
会社には日本ＬＣＡのＤＩＰＳを導入し
個人的に船井総研の客員経営コンサルタント養成学校に自費で通い
資格を得て、手掛けたシステム開発の完了を待って独立したのです。

「天は自ら助くる者を助く」という西洋の諺がありますが、
トヨタ販売店から転職の３３年間は「波乱万丈」でしたが、
必要な時に知人・友人から声をかけて頂きピンチを切り抜けて来ました。

また、縁の濃いお客様に恵まれたのが最幸でした。

冒頭のサラリーマン時代に書いた「グランドデザイン」に
「理屈は後からなんとでもつけられる」
と記していますが、
戦略構図をボヤっと描き、課題を拾い出し、それを深堀する
をコツコツと進めて発見と進化を繰り返すことが重要と確信しています。

【勁草塾のバックログはホームページにあります！】