勁草塾＃27・・船井流の極意⑫

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「経営計画の構成と経営理念の確立のポイント」（‘94/5/31）です。

前号でサラリーマン時代の資料を基にして
戦略的変革（Strategic Transformation）の構図
を書いています。

当時は船井流を学び始めた頃だったので
「船井流経営コンサルタントとして社会に貢献する」
となりたい姿を現して、
その実現策として
戦略：安定した職業生活を続けて家族生活を充実させる
戦術：競争原理に基づく人材育成法を視座とする
戦闘：内在的活動によるコンサルティング
としています。

今回は、前回を受けて「経営計画の構成」として
「経営理念づくり」→「中長期ビジョンづくり」→「中・長期経営計画」→「年度別経営計画」
と掘り下げて、
「行動変革」と「戦略実現管理」
の2つで実践してPDCAを行なう形を描いています。

そして、「経営理念の確立のポイント」として
1．創業時の精神
2．自社の事業の特異性
3．取引先に期待されるもの
4．地域社会への貢献
5．従業員の幸福
を掲げています。

当時は、600人年商300億円のトヨタ系販売店から50人年商5億円の情報システム会社に移って2年目に差し掛かった頃でした。

規模の違いによるカルチャーや風土の差に馴染めずにいたのです。

特に子会社特有の「やる気」不足に驚きでした。

ともかく、一生懸命に働いているのだろうが、結果としての生産性が低く、
万年赤字体質で親会社からのシステム運営委託費を上げる形でカバーする
儲かっている親会社の寄生虫的な状況でした。

例えば、「3の取引先に期待されるもの」がありますが、
・親会社のシステム運用面でもバッチ処理で統計表を出すと「あっている」と言われるほどで、親会社にすれば何の為のコンピュータ委託か疑問に思われる
・親会社のシステム運用の為にIBMの大型コンピュータが入っているので、IBMや関連のソフト会社からの下請けに甘んじている

・IBMは大型機のユーザーなので、先進的な情報提供やコンサルティング（CPS）
　SE教育などを提供するので頭でっかちな社員が幅を利かせている
・IBM特約店事業でもオフコン需用一巡して、パッケージから独自開発への移行期
　に入ったがお客様のニーズを汲めないでいる
などの根本的な課題が山積していたのです。

私自身はNo．2的なポジションで入社して改革を期待されたのでしょうが、
役員が「栩野君、そんなに頑張るな」と言って、定時になると部下たちが残業になっても、さっさと退社して会社の経費で北新地などに繰り出すという状況でした。

つまり、親会社から弾き出された役員たちなのです。

私は「こんな中に染まったら腐ってしまう」と危機感をもって
・自費で船井総研の客員経営コンサルタント養成学校に通い
・会社には日本LCAのDIPSを導入して生産性向上を促す
ということを実施したのです。

しかし、転職の最大課題である「家族生活の安定」という面では
9時から夕方6時で完全週休2日制
だったので金曜日に船井総研で夕方から学ぶ以外は楽な生活でした。

お蔭様で家族生活の充実が図れたので喜んでいます。

でも、残念なのは
船井総研で学ぶ時に相談した役員が東京へ転勤したので
資格をとった時に「栩野君の客をつくるだけ」という声があったのです。

担当していたシステム開発の完了を待って独立起業したのです。

「水に合わない」と言いますが、
よく知った会社の筈でしたが、外からと内では大違いだったのです。

【勁草塾のバックログはホームページにあります！】