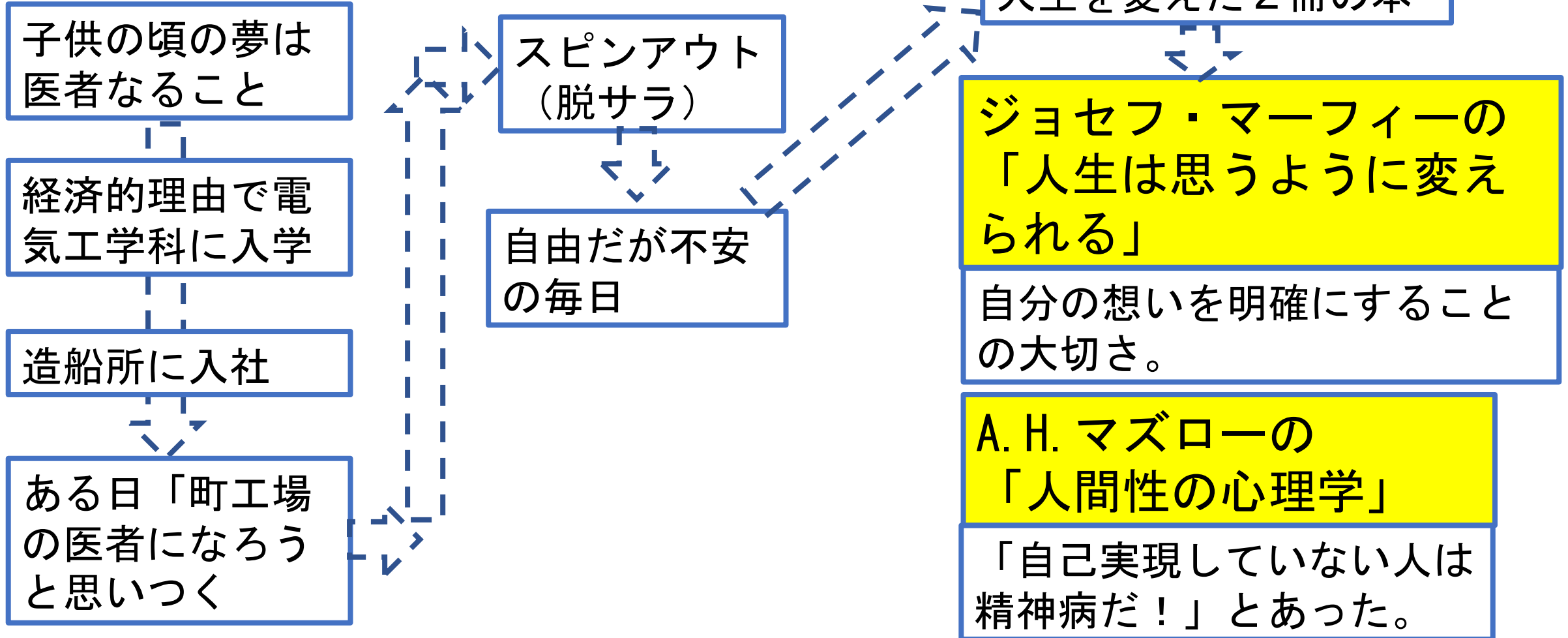


蓮室光雄の  
経営支援ノウハウ  
「オンラインライブ」

私のコンサル商品とミッション

# 企業、特に中小企業の経営を支援する 私の思い



# 「自分の役割・ミッションは何か？」

もう一つの言葉が  
自分のミッションに大きな指  
針を与えてくれた。

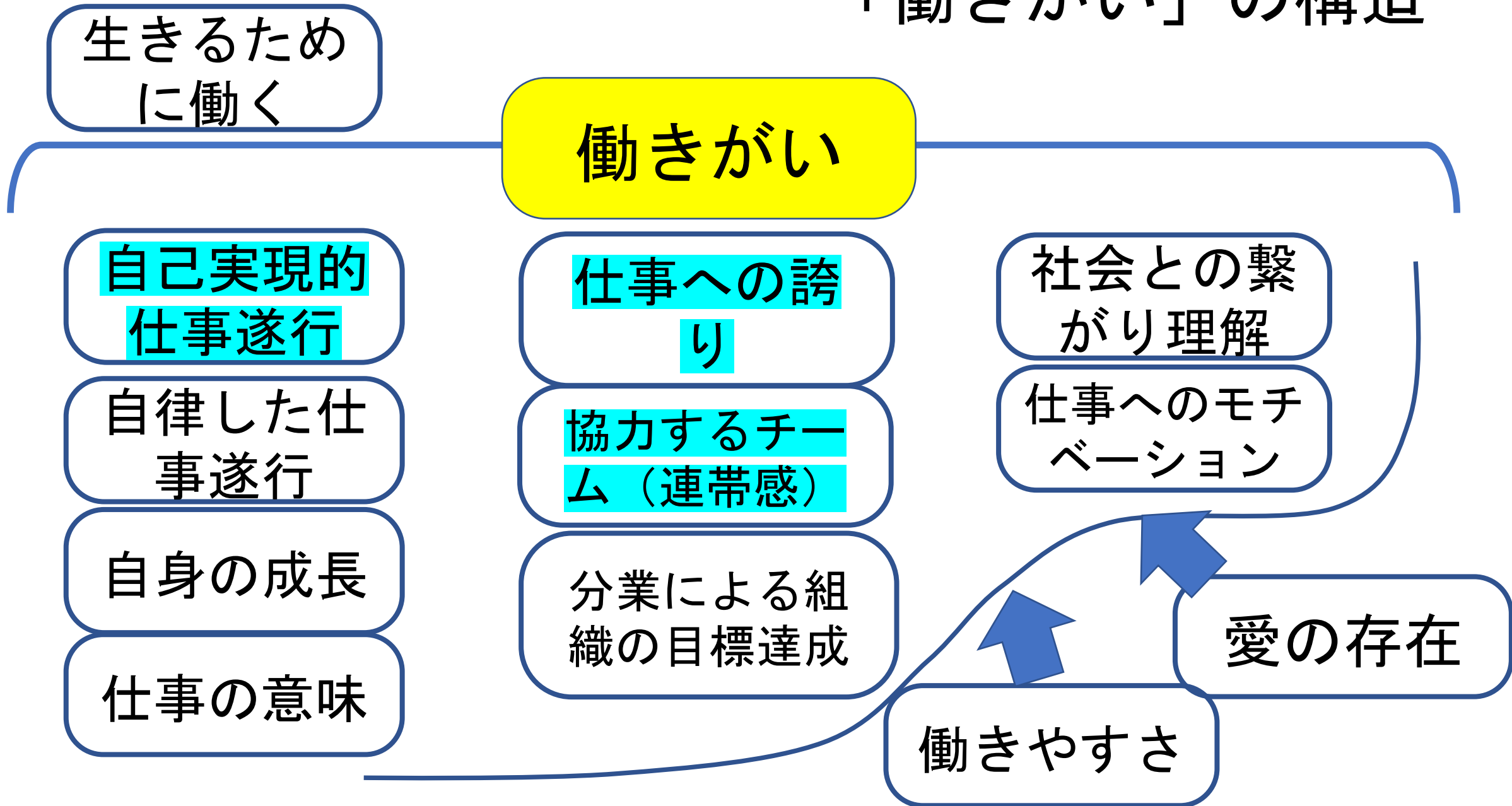
ドラッカーの言葉  
「管理者は部下の人生を左右  
する」

社長、管理者は部下の人生に  
大きな影響を与えていること  
に気付いた。

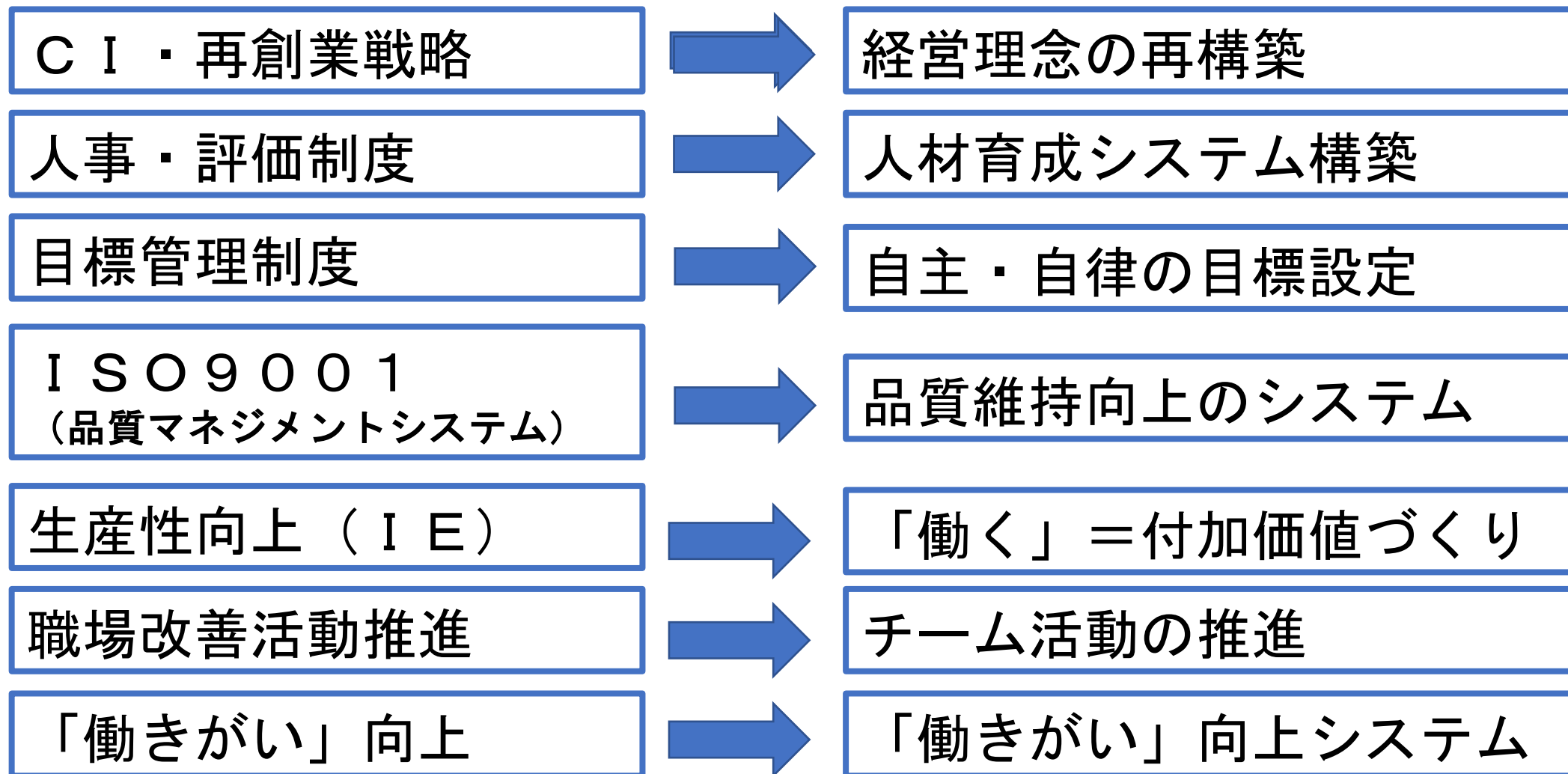
「従業員の働き  
がいづくり」が  
自分の使命だと  
認識するようにな  
った。

「良き人生」の実現  
には仕事の働き甲斐  
づくりは不可欠。

# 「働きがい」の構造



# 中小企業に働く従業員の 「働きがい」づくりを考え始めました



働きがいづくりのようにつながるか

# 社員とともに創る「経営理念」の大切さ

「経営理念構築は社長の役割」という間違い

誰でも「変わりたくない」という自己防衛心が働く

他人が考えた理念・方針は批判的に受け止められる

社員の目から見ると



「経営理念構築」は社員を巻き込んで行う

社員は自分たちの「経営理念」だと感じる

社員は経営的な視点を持つので、自主・自律な仕事ができる

社員の目から見ると

# 経営理念の構造

## 経営理念

社会的使命：我社の**ミッション**は何か

経営方針（1）顧客発展のための方針  
（2）自社発展のための方針  
（3）**社員の働きがい向上**の方針

行動指針：全社員が日々の活動で大切にすべきこと

# 「人事・評価制度」と経営理念・目標管理との関係

## 中小企業の特徴

経営理念はあるが社内に浸透していない

目標管理は営業部門にはあるが、他の部門にはない

管理者は評価の経験がない

人材育成のシステムがない

## 中小企業への人事制度導入 (人を育てるシステム)

人事制度の導入・運用で社内の組織文化を変えるキッカケづくりをする（協力・成長）

企業のあるべき行動に沿った

- ・ 目標管理の導入
- ・ 人事評価制度の改定



# 「働きがい」づくりにどのようにつながるか

CI・再創業戦略



経営理念の再構築

経営のミッション、社会貢献の確立および  
経営の基本方針、従業員に対する方針の確立

人事・評価制度



人材育成システム構築

従業員の育成システムおよび自分自身の自信・誇り

働きがいとどのようにつながるか

# 「働きがい」づくりにどのようにつながるか

目標管理制度



自主・自律の目標設定

上から与えられた目標（ノルマ）ではなく、社員が自主的に目標を設定することで、より高いモチベーションが期待できる。

ISO9001

(品質マネジメントシステム)



品質維持向上のシステム

「品質とは何か」について社員自身で定義し、その品質向上を社員全員で実現してゆくシステム作りが社員の働き甲斐をアップさせる。

働きがいとどのようにつながるか

# 「働きがい」づくりにどのようなつながるか

「働きがい」向上



「働きがい」向上システム

「働きがい向上」をシステムとして構築し、それを  
全社活動として展開する。その主なものは、

- (1) 経営方針に「社員の働きがい向上」を明記する
- (2) 「働きがい向上」責任者を選任し、全社をリードする
- (3) 人事制度、目標管理などの制度を構築、実践する
- (4) 各職場にも「働きがい向上」担当者を任命する
- (5) 活動の成果測定として、定着率、品質、付加価値額などの指標をモニタリングする

働きがいづくりのどのようなつながるか

・私のコンサル商品とミッション

第1回 終り

最後までお聞きくださり  
ありがとうございました。

「働きがい」に関する  
皆さんのご意見もお聞かせください。