

# 真経営学とは

Entrepreneur Center



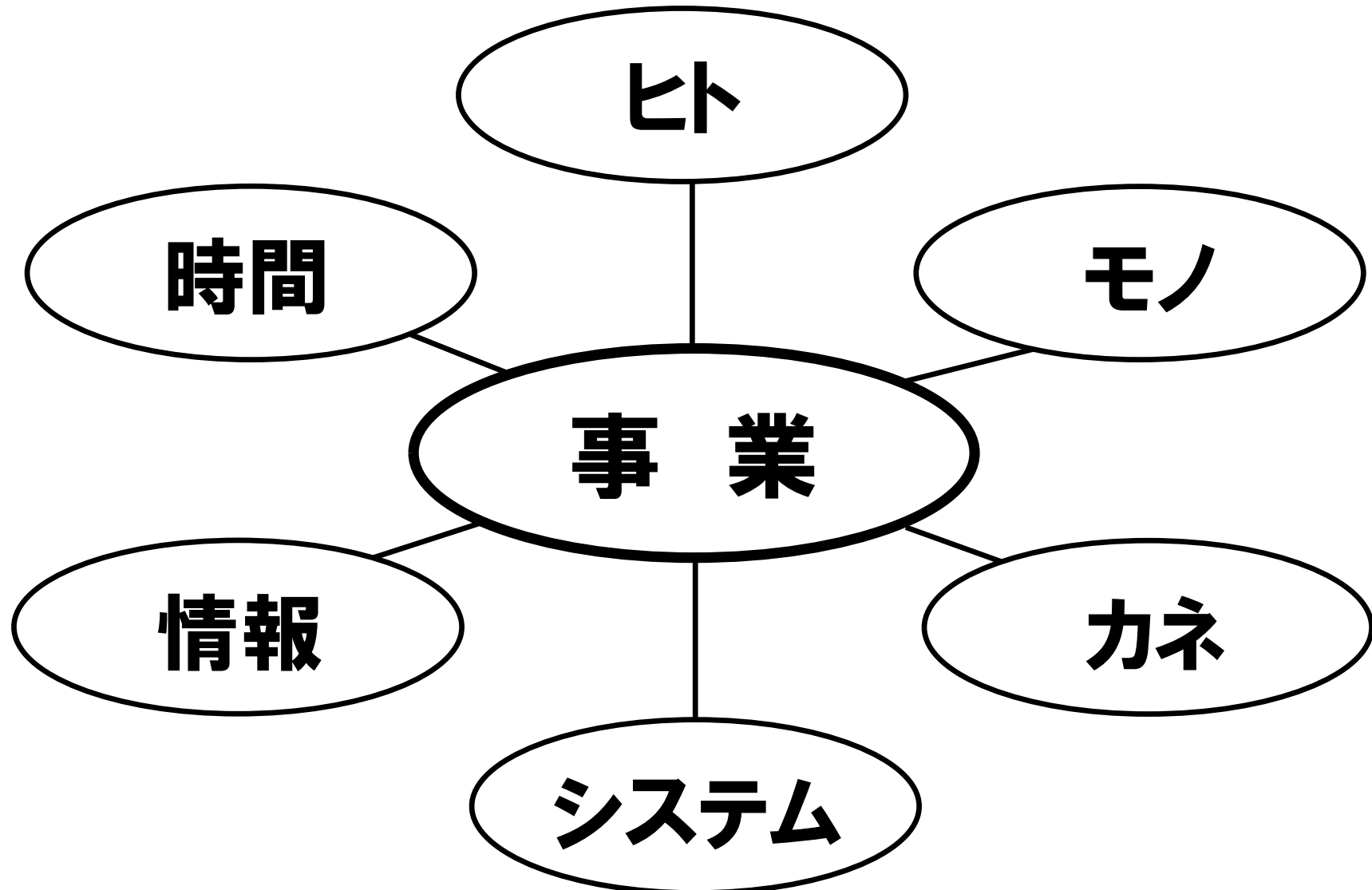
## 【全ての人が幸せになる究極の経営学】

企業活動によって社会に貢献し  
お客様から感謝されることで  
社員が幸せになる



人間学としての経営学

# 経営資源





**すべての経営資源を  
持っていた成功者の割合**

**0 %**

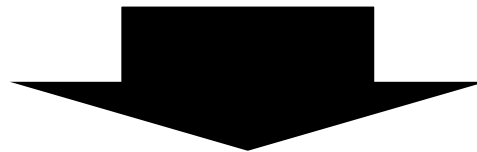
# 成功者の研究



- 成功者は恵まれない環境の中から成功している
- 必ずうまくいくという手法は存在しない



研究するほどなぜ成功したのかがわからなくなる



成功する理由は手法ではなく  
考え方・姿勢にある

# 最高の結果が出るように考える

Entrepreneur Center



- あきらめない限り失敗はない
- どんな時でも手法は100万通りある



考え方を換えれば結果も変わる



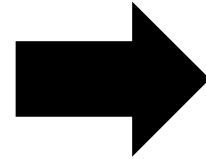
最幸の結果が出るように考えればいい

# どう考えれば最幸の結果が出るか

Entrepreneur Center

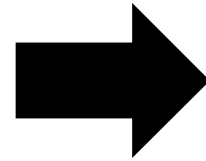


失 敗



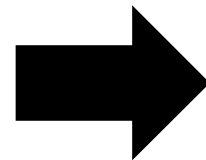
成 長

ピンチ



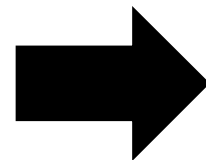
チャンス

問 題



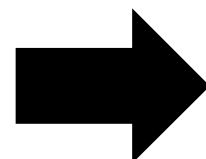
出 番

限 界



勘違い

不可能



興 奮

# 最強の理論



## 今までの理論

- 「強みと弱み」の分析→強みを活かし弱みを補強
- 「機会と脅威」の分析→機会をつかみ脅威を排除

## 最強の理論

- 弱みも強み→「強みと強み」
- 脅威も機会→「機会と機会」

**チャンスはチャンス**



## 世界一になる

と決めると  
すべての行動が世界一を  
前提としたものとなって  
いつか本当に  
世界一になってしまう



# 最幸の結果のために

Entrepreneur Center



**<最終ゴールを決める>  
すべてを理想から考える**



**唯一、最幸の結果を阻むものがあるとするれば  
それは環境でも、他人でもなく  
自分の過去の習慣(考え方・姿勢)である**

# 根本的発想の転換



- 自社の売上を伸ばす(利益を優先)  
→お客様が喜ぶ価値を増やす(理念を優先)
- 生活のために働く(社員は労働力)  
→笑顔を増やすために働く(社員は共感者)
- 社員をいかに働かせるか(社員が疲弊する)  
→社員をいかに幸せにするか(社員がやる気になる)
- 人を動かすためにはアメとムチが必要(権限・命令・強制)  
→人が自ら動くリーダーシップが必要(尊敬・信頼・共感)



**最 幸 の 結 果**

# 人間学としての経営学

Entrepreneur Center



経営の目的は、利益を生み出すこと  
そして企業が成長すること

手法としての経営学

→ 目先の結果を求めて社員は疲弊する

経営の目的は、社会に貢献し人を幸せに  
すること そして社員が成長すること

人間学としての経営学

→ 感謝されることで社員が幸せになる

# 社員の幸せとは



- 簡単で楽にできる仕事
- 生活が保障されている

安心だけどつまらない

- 充実感、生きがいのある毎日
- お客様から感謝される

社会で必要とされている実感

「幸せ」とは、人を幸せにする努力そのもの

# 働く目的



人の役に立ち、社会に貢献することで  
自己の社会的存在価値を創り  
感動のある充実した人生を送ること

自己実現

夢に向かって、自己の可能性を最大限に発揮し、挑戦しつづけている状態

自己成長

困難や問題を糧にして、自己変革によって全人格的に成長する

価値創造

理想的な社会に向けて、他人や社会のために新たな価値と感動を提供する

社会調和

まわりの人や社会と調和しながら生きているという実感

社員の幸せ

# 最強企業の法則



**最も強い企業とは、社会に貢献する明確な理念を持ち  
その実現のために共感したメンバーが集まり  
一人一人が自立し、相互に支援し合うことによって  
無限の価値と感動を提供し続ける企業である**

## 【3つの条件】

### 理念共感

目指すべき理念を明確に持ち、その実現のために共感によって集まったメンバーで構成される

### 自立型人材

問題に対してすべてのメンバーが自己責任で考え出番にする常に新たな価値と感動を生み出すためにチャレンジし続ける

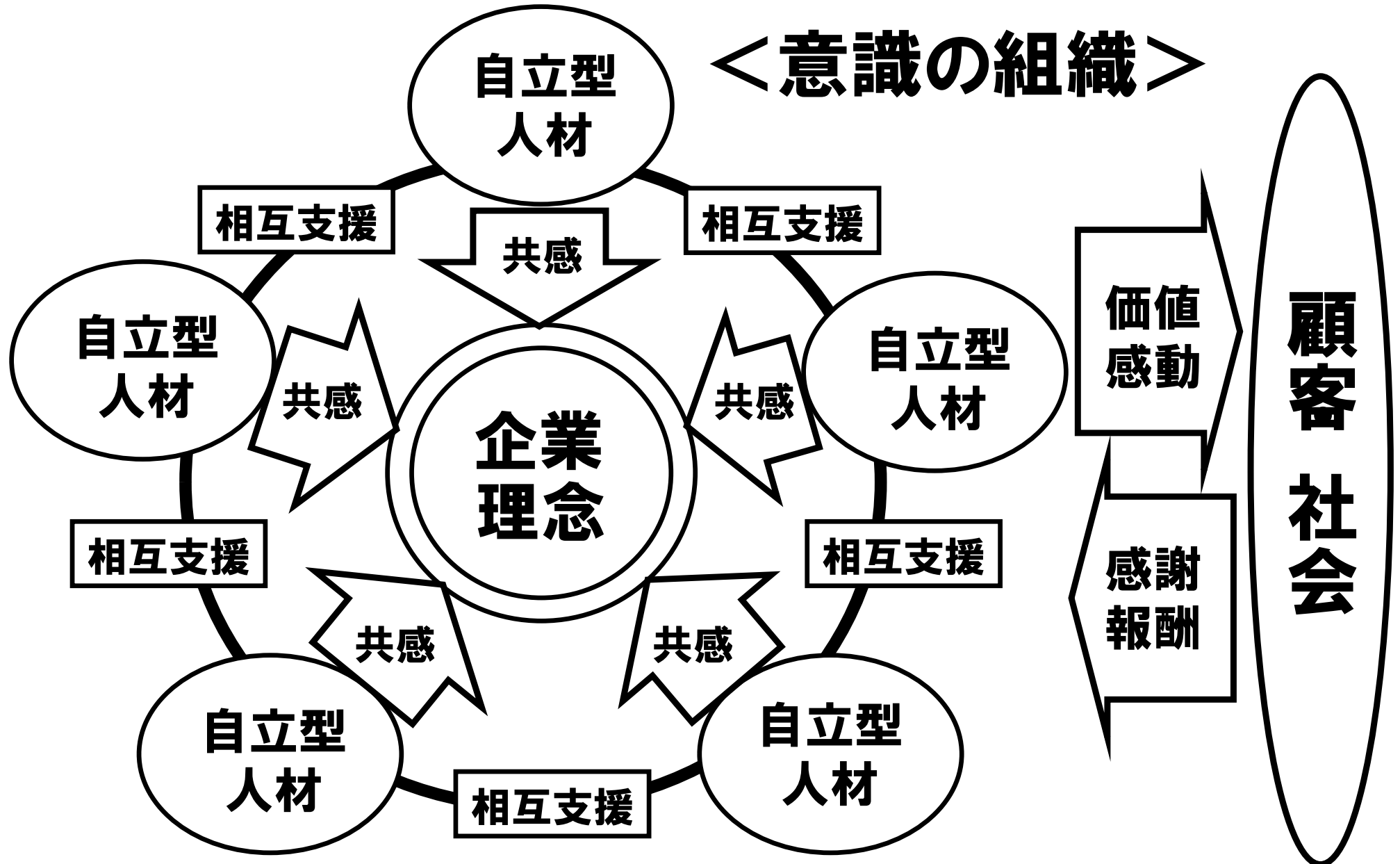
### 相互支援

他のメンバーを信頼し、相手の欠点を自分の出番に変える相手を成功させるために自己の経営資源を提供し合う

# 最強の企業(理念共感型企業)



## <意識の組織>



# 最強の組織(人が幸せになる組織)とは



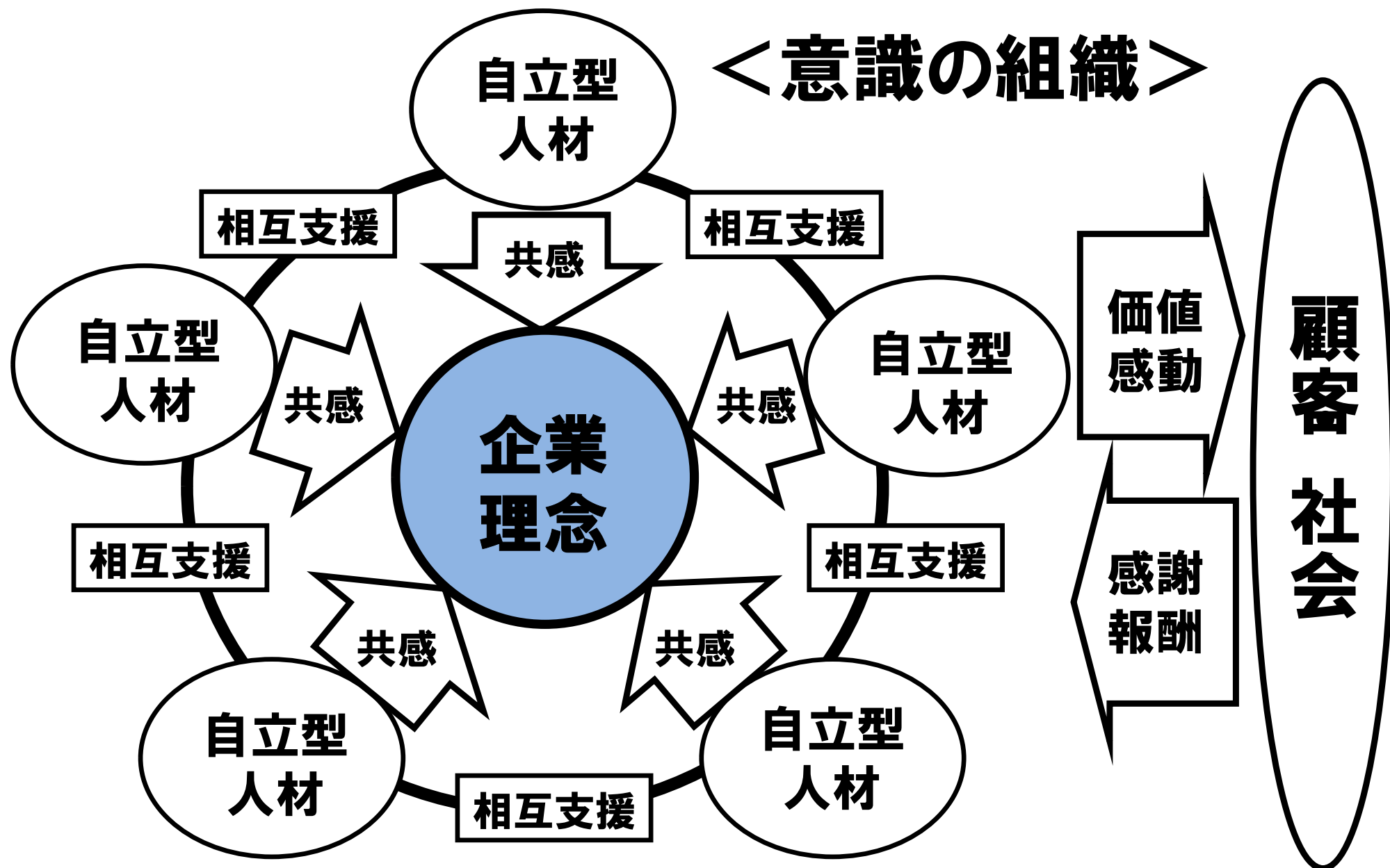
- 社会に貢献し、人を幸せにする企業理念がある
- 企業理念に共感した人たちが集まっている
- 企業理念がすべての仕事に反映されている
- 上司は誰よりも本気で企業理念の実現を目指している
- 上司はどんな困難にも動じず、率先垂範で行動している
- 上司は部下を信じ切って一生付き合う覚悟で接している
- 部下は上司を目指す存在として尊敬している
- 社員はみな、職場は自分が最も輝く舞台と思っている
- お客様を幸せにするために一致団結して働いている
- 誰もがより良い志事をするために、自ら考え行動している
- 問題が起こると、みな出番と思って取り組んでいる
- 誰もがどんな小さな失敗からも学び、成長の糧にしている
- 職場にはやる気になる考え方やルールが浸透している
- 職場では誰もが助け合い、感謝の言葉が溢れている
- すべてのステークホルダー（関係者）は共感者である
- 最高の価値は、社員の働く姿
- お客様からの最高の報酬は、感謝の手紙と感動の涙



# 最強の企業(理念共感型企業)



## <意識の組織>



# 企業理念とは

Entrepreneur Center



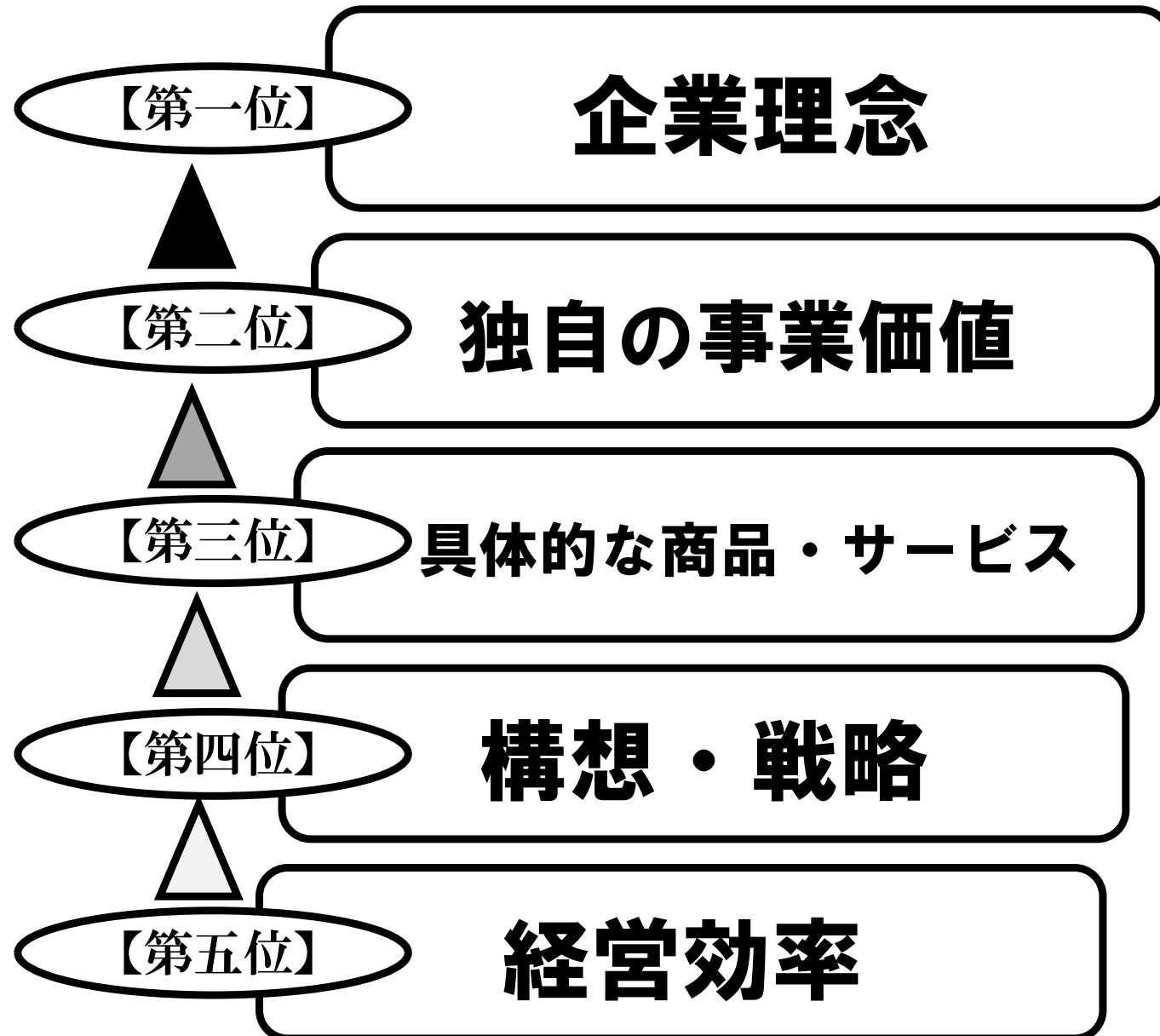
## 仕事とは

**企業理念の現実化**

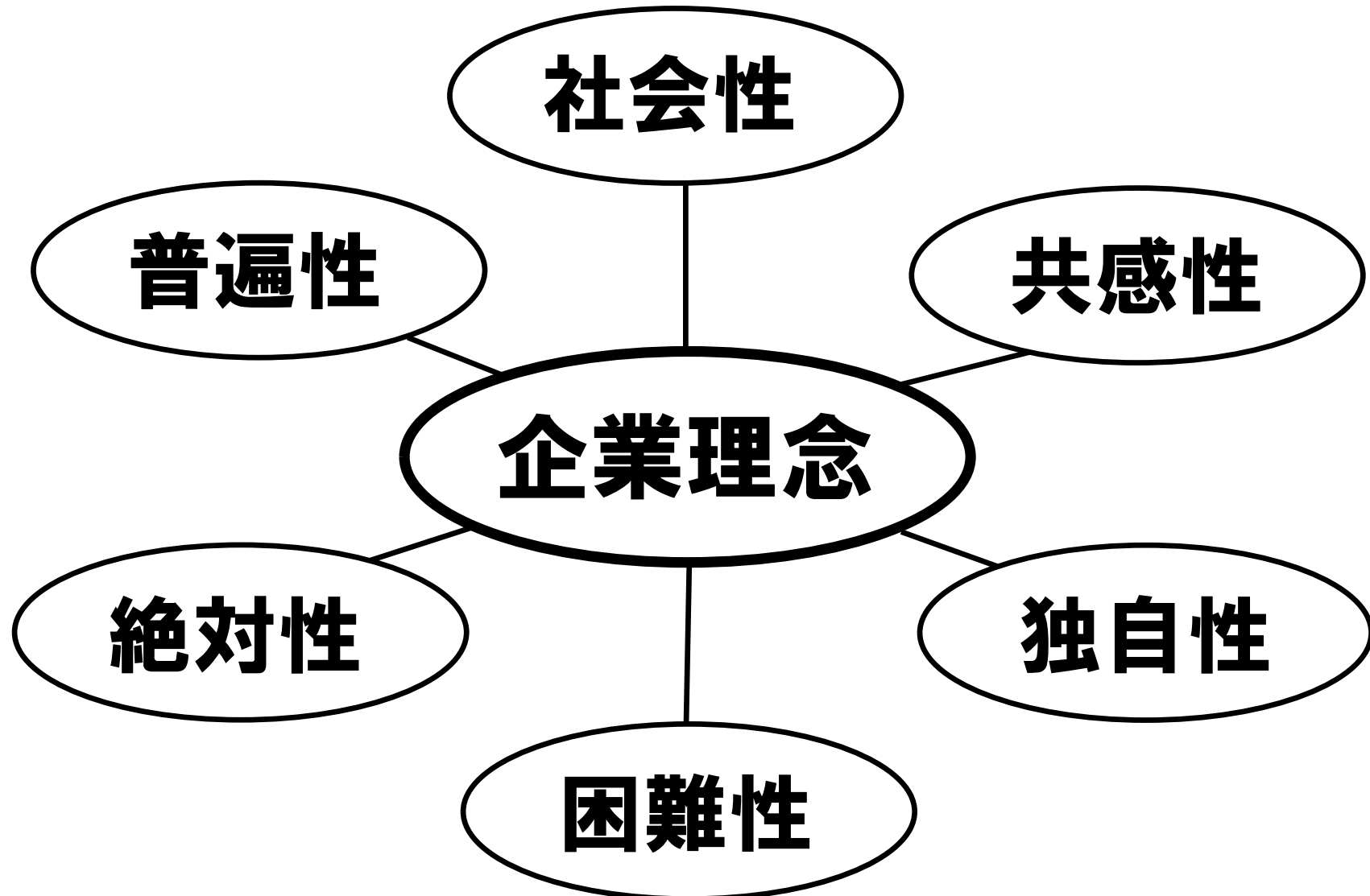
## 企業理念とは

**社会に貢献し  
人を幸せにすること**

# 事業の優先順位



# 企業理念の6条件



# 企業理念の浸透



## 企業理念浸透案



- 会社の絨毯に理念が入っている
- 電話は必ず、社名と一緒に理念を言う
- 全社員の名刺に企業理念が印字されている
- 自己紹介のときは、まず理念を伝える
- 電話の着信音は理念が流れる
- 理念を歌詞とした社歌を創り、それに合わせた理念体操をする
- 理念の日を創る
- 理念に基づいた社員の行動を事例集としてまとめる
- 全社員参加の理念ディスカッションを毎月開催する
- 年間の理念実践賞者を表彰する
- 自分の理念実践計画を全社員が作成する
- 会社のトイレトペーパーに理念を入れる
- 会議の最後に必ず理念に基づいた判断ができているかを確認
- 理念実践キャンペーンの開催
- 会社のHPにはじめに理念をドーンと出す
- 理念年賀状が全社員の自宅に毎年贈られてくる
- 理念に基づいた感動ムービーを制作してお客様にも配布する
- 理念を言わないと会社のドアが開かない
- コピーを取ると、理念が自動的に右下に印字される
- 理念浸透課の設置



浸透案を浸透するまでやり続ける

# 企業理念浸透の条件



## 理念が浸透する2つの前提条件



### 【1】リーダーの覚悟

- 本気で何よりも大切にしている
- 常に判断基準にしている
- 常に言葉にして伝えている
- 利益よりも優先している
- 理念に基づいて行動していることを楽しんでいる

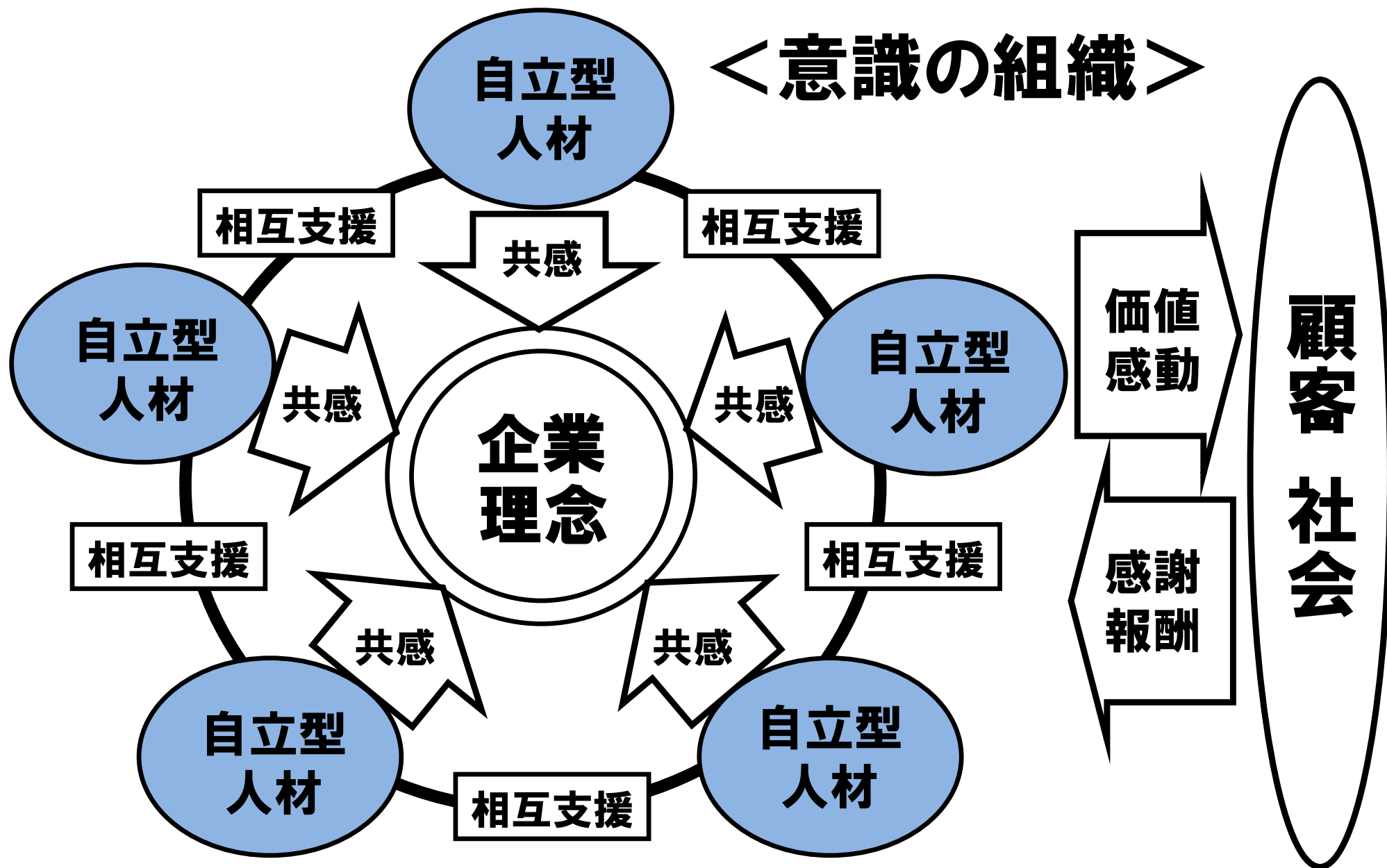
### 【2】リーダーが尊敬されている

- 夢を持って率先垂範で行動している
- 常に前向きで困難な状況でもあきらめない
- 部下を信頼し、支援している
- 部下に感謝している
- 部下はリーダーを尊敬し目指している

# 最強の企業(理念共感型企業)



## <意識の組織>



# 自立型姿勢とは



**いかなる環境・条件の中においても**

**自らの能力と可能性を最大限に発揮して**

**道を切り開いていこうとする 姿勢**



# 自立型人材と依存型人材



## 自立型人材

- 問題は飛躍のチャンス
- 失敗を糧にする
- 問題を発見・解決
- 逆境に強い
- 夢に向けて行動
- 不満がない
- 自分に原因を見出す
- 自由、可能性を感じる
- 他人を支援する
- 理念に固執

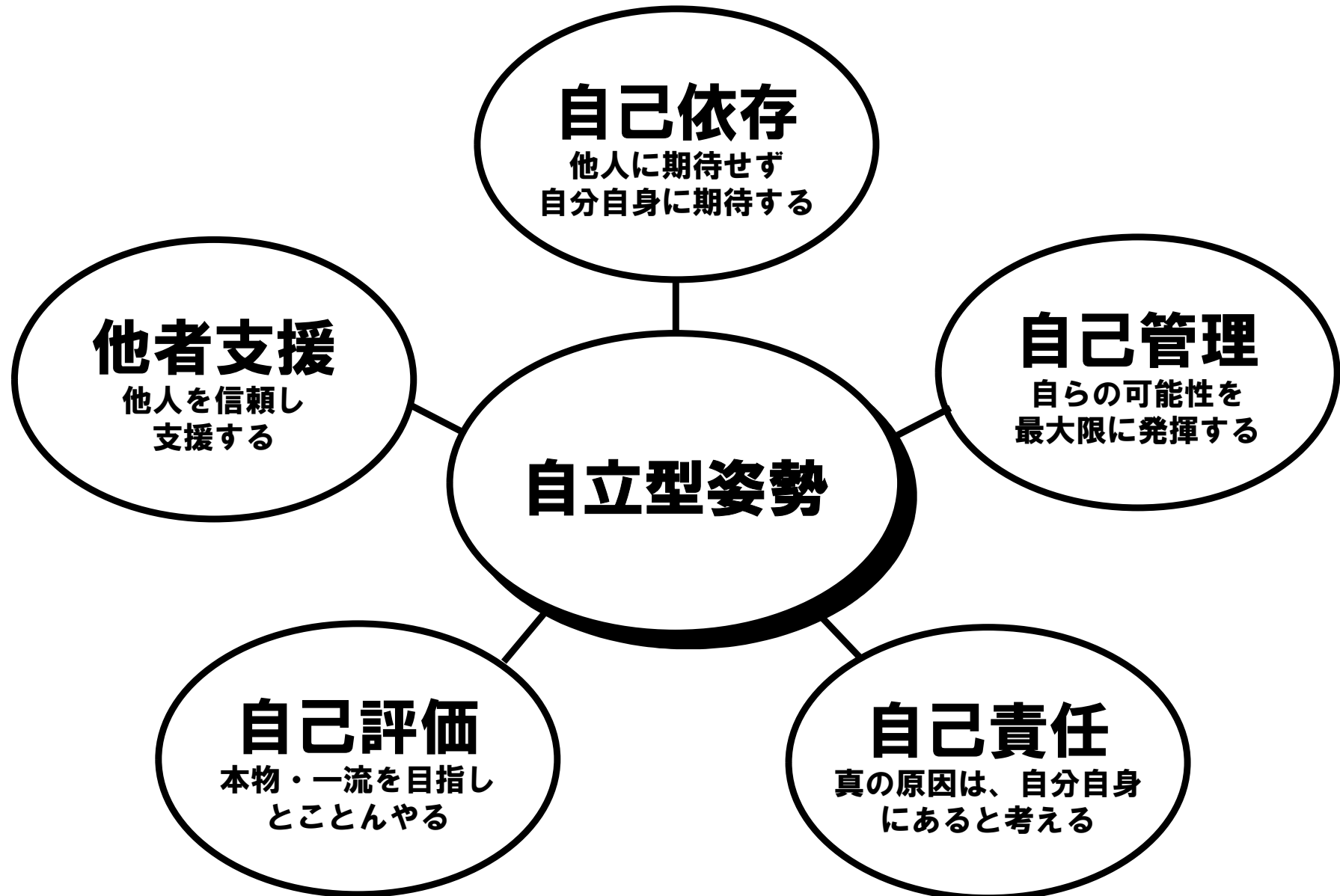
生産性の向上

## 依存型人材

- 問題はすべてピンチ
- 失敗を恐れる
- 問題に無関心・放置
- 逆境に弱い
- 目先の損得で行動
- 不満を探す
- 他人のせい
- 拘束、限界を感じる
- 他人との競争
- 安楽に固執

生産性の低下

# 自立型人材の5つの要素



# プラス受信



## プラス受信とは

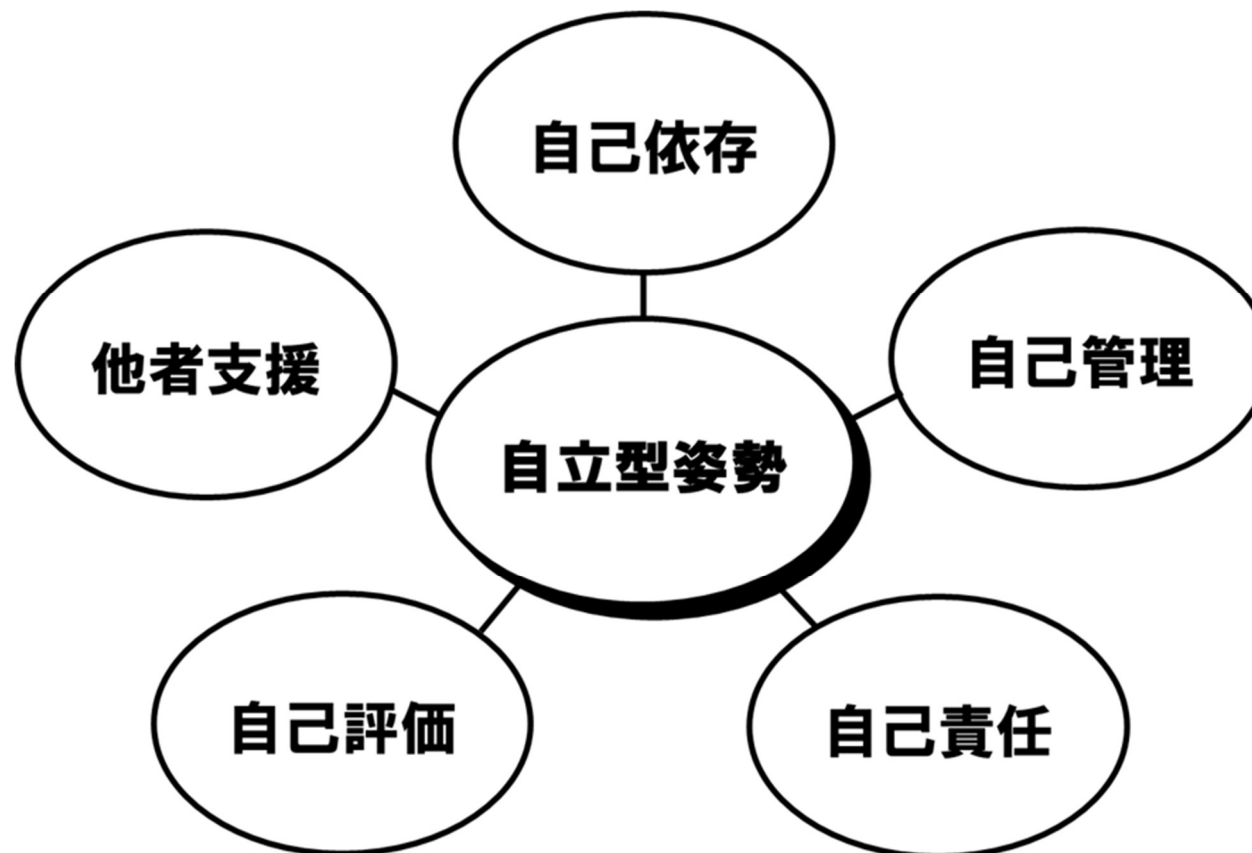
あらゆることを  
前向きに受け止める

**チャンス!**

# 自立型人材とは



プラス受信



# 自立型姿勢の6原則

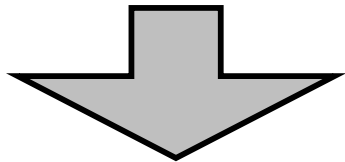


- 【第一原則】 問題をプラス受信する
- 【第二原則】 自分自身に真の原因があると考え
- 【第三原則】 状況の変化や相手に期待せず、自らの可能性に期待する
- 【第四原則】 他に提案、依頼する前に、今できることから全力で取り組む
- 【第五原則】 手法は変えても、目的はあきらめない
- 【第六原則】 相手を全面的に認め、信頼し支援する

# 自発性と他発性

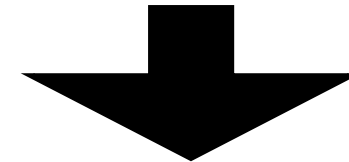


しなければならないこと



他発性

したいこと



自発性



# 人を育てるとは



## < 1 > ゴール

一人が育った究極の人材像とは

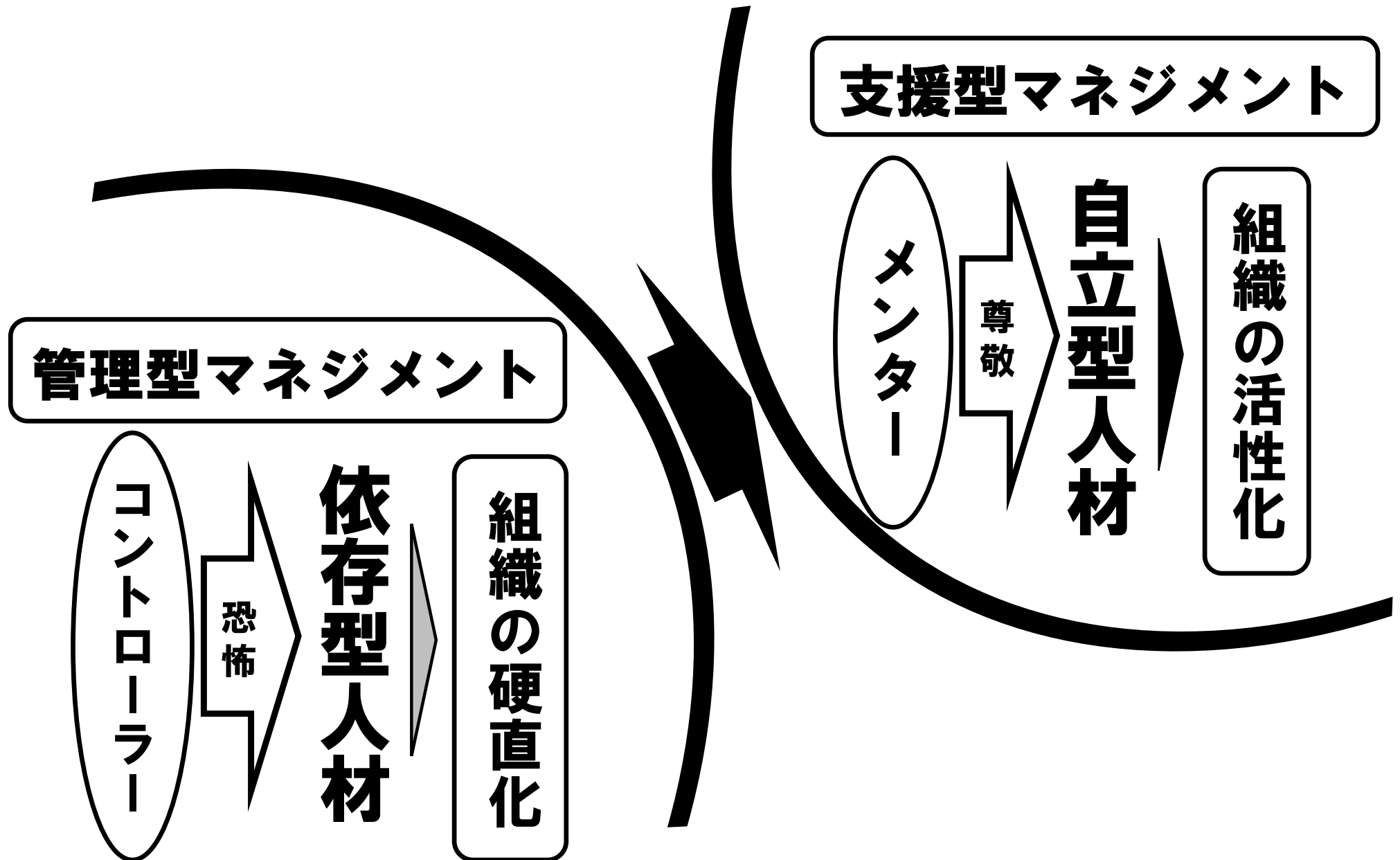
**自立型人材**

## < 2 > ノウハウ

一どのようにして育てるのが

**メンタリング**

# メンターとコントローラー





# メンタリング・マネジメント

Entrepreneur Center

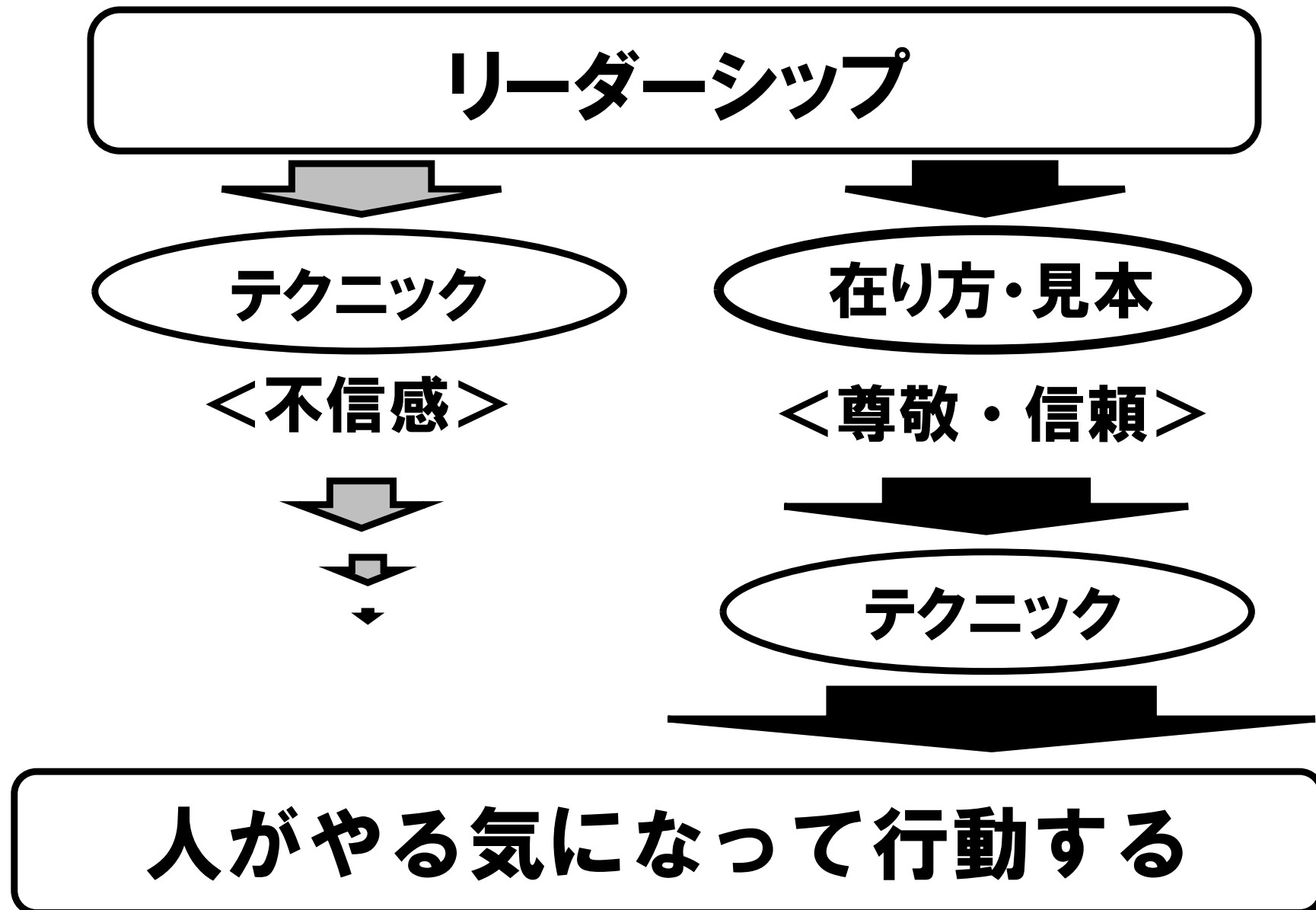


**メンターによって  
社員の無限の可能性を引き出し  
企業の生産性を最大限に高める**



**人をやる気にさせる  
支援型マネジメント**

# リーダーシップとテクニック



# メンタリングの三大要素

Entrepreneur Center



**見本**

自立型人材として率先垂範で示す

**信頼**

相手のすべてを受け入れる

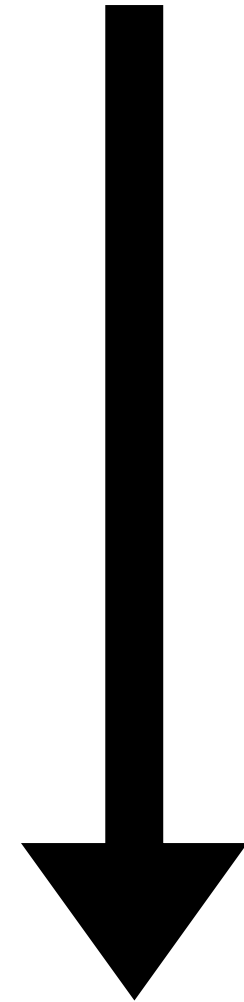
**支援**

夢を語り、きっかけを与え続ける

7

2

1

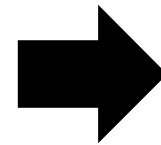


# 怒る・叱る



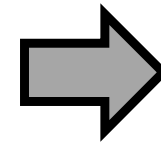
**怒る、叱るは手法  
人間関係が優先する**

**信頼関係が  
ある**



**やる気**

**信頼関係が  
ない**



**反発**

**怒る・叱るは尊敬されてから**

# 理想のリーダー像(福島正伸)



## <尊敬される上司となれ>

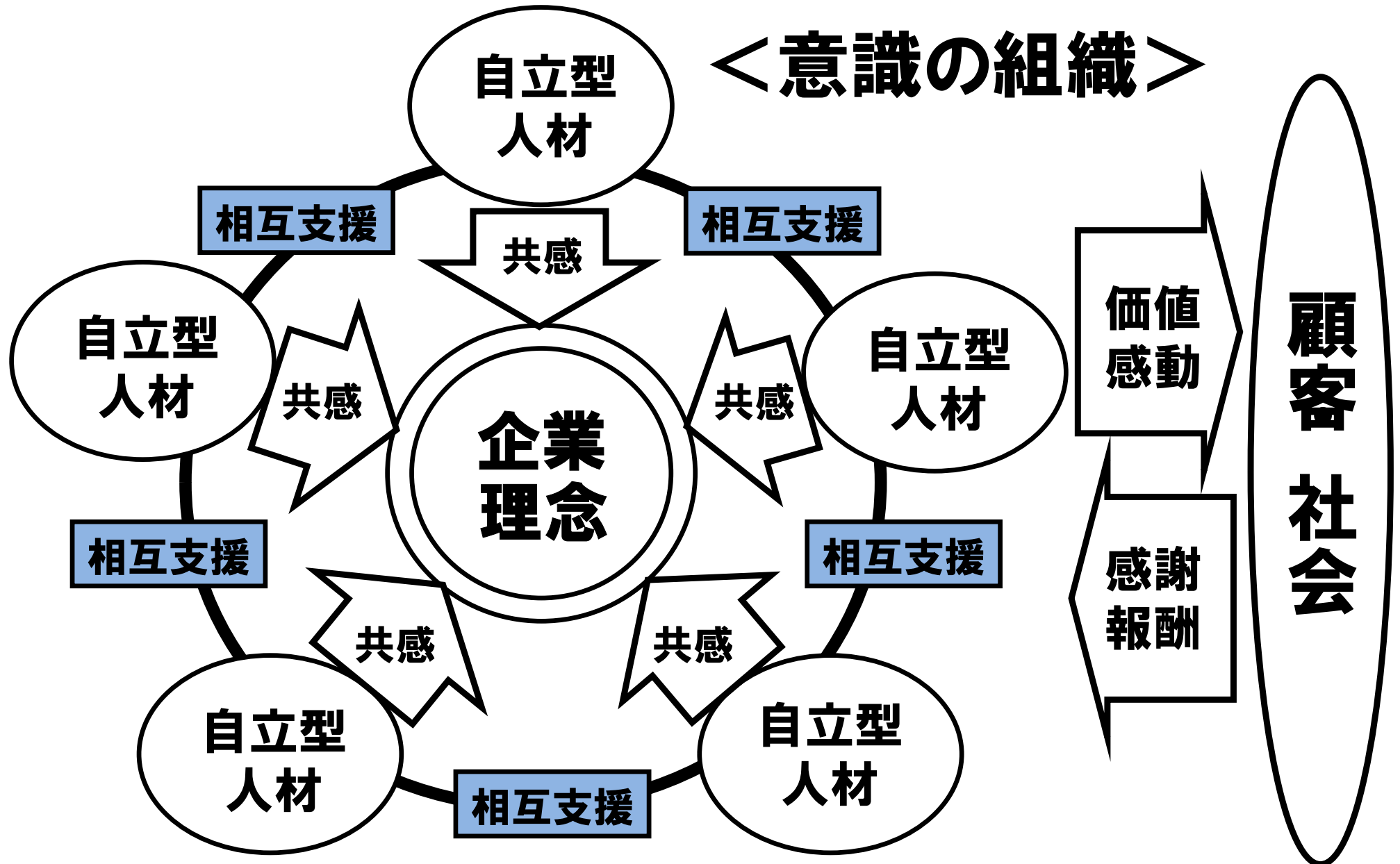
管理職とは自己管理職である(行動基準 - 「見本」「信頼」「支援」)

- (1) 常に部下の見本となって行動せよ
  - 毎日、部下は、志、生き方、人間性を評価している
  - どんな小さな言動にも魂を込めよ
- (2) 夢に向かって、どんな事態にも動じず、あきらめない姿を見せよ
  - 夢とその意義を興奮しながら語れ
- (3) 部下に期待せず、信頼せよ
  - 一生付き合う覚悟があるか、すべてを捨てる覚悟はあるか
- (4) 部下に任せ、その責任はすべて取れ
  - 部下の失敗は自分の責任。部下に謝れ
- (5) 一番難しい仕事、誰もやりたがらない仕事を楽しんでやれ
  - 困難に出会ったら興奮せよ
  - 本気になるるとすべてが楽しみになることを、見せて伝えよ
- (6) 部下からの相談には、喜んで乗れ
  - 部下からの相談には、24時間年中無休で乗れ
  - 自分の仕事よりも、部下からの頼まれ事を優先せよ
- (7) 学ぶ姿勢を見せよ。それは、部下から学ぶことである。
  - 部下の長所から学び、部下の短所は自分の出番
  - 部下を成長させることよりも、自分が成長する姿を見せよ
- (8) 部下と議論するな、部下を説得するな、部下を感動させよ
  - 言葉で人は動かない。心が動かなければ、動いたことにはならない
- (9) 仕事とは、部下を成功させるためにするもの
  - ともに成長し、ともに感動し、ともに感涙する
- (10) 一緒に仕事ができるだけで、毎日部下に感謝せよ
  - 常に足りないのは感謝。そして、感謝は言葉にして伝えるもの

# 最強の企業(理念共感型企業)



## <意識の組織>



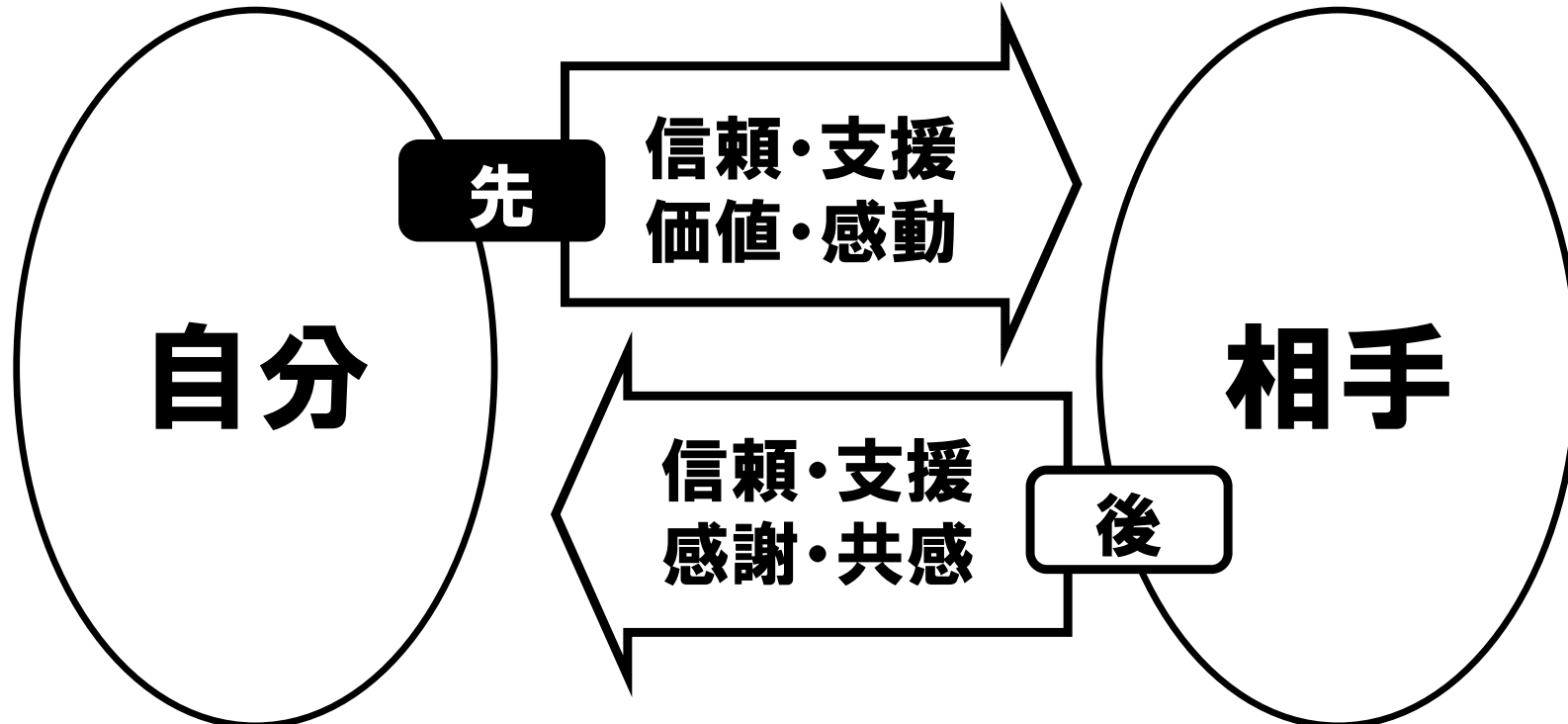
# 唯一の人間関係理論

Entrepreneur Center

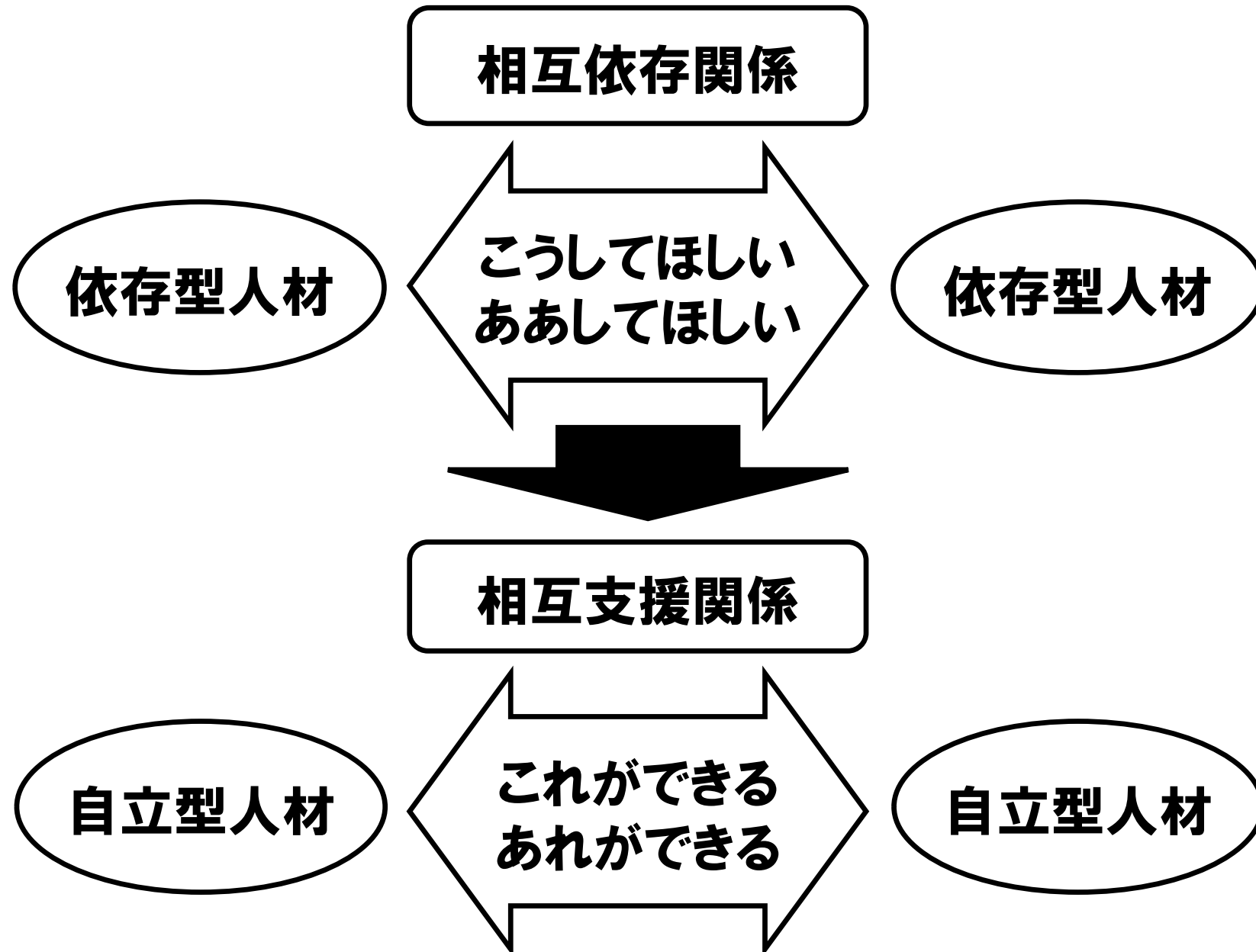


- 社内の経営資源を集めるノウハウ  
— 自分にないものを自分に集める

自分がやったことが自分に返ってくる

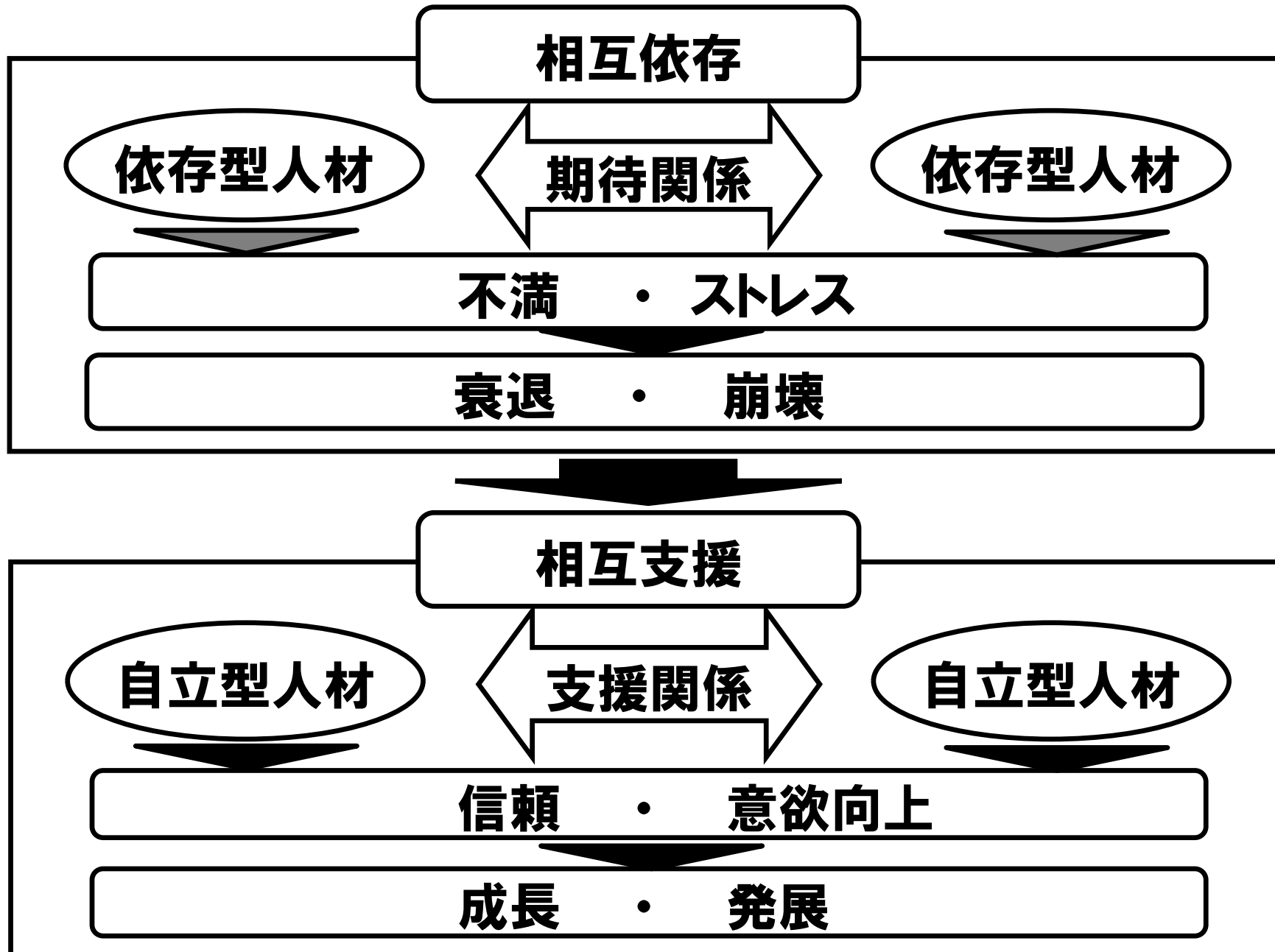


# 組織内での相互関係





# 相互依存から相互支援へ



# やる気にさせる6つの支援ノウハウ

Entrepreneur Center



- ( 1 ) **感謝**－すべてに感謝する
- ( 2 ) **学ぶ**－気づきをフィードバック
- ( 3 ) **共感**－体験・考え方の共有
- ( 4 ) **長所**－見つけ出して賛美する
- ( 5 ) **短所**－自分の出番にする  
「私は〇〇さんのために〇〇ができます」
- ( 6 ) **信頼**－信じ切る、励ます、側にいる



## 【目的】 相手をやる気にさせる

### ■ 進行手順

- 〈1〉 発表者による「夢」の発表
- 〈2〉 質疑応答のみ可能(提案、議論禁止)
- 〈3〉 他のメンバーは、発表者をやる気にさせるメッセージを「メンターシート」に記入
- 〈4〉 内容はできる限り具体的、かつ期限をつけて
- 〈5〉 記入後、発表者へ口頭で伝えた後、提出
- 〈6〉 発表者は、全員の「メンターシート」に目を通して、その中で自分がやる気になったメッセージに下線を引く
- 〈7〉 その間、参加者全員のメンターシートをコピーして共有する
- 〈8〉 発表者より「やる気になったメッセージとその理由」、「感想」の発表する  
また、「メンターシート」による気持ちの変化(感想)と感謝の言葉を伝える
- 〈9〉 全員でお互いのメッセージにフィードバックしながら、学び合う
- 〈10〉最後に全員が学んだことを共有する

# やる気にさせる20の関わり方

Entrepreneur Center



- (1) 笑顔で接する
- (2) 感謝する
- (3) 真剣に話を聞く、否定しない
- (4) 相手から学ぶ
- (5) 一緒に考える、一緒に悩む
- (6) 自分の体験や事例を紹介する
- (7) 自分から自己開示する
- (8) 共感できることを見つけ出す
- (9) 情報を提供する
- (10) 知識・技術を教える
- (11) アイデアを出す
- (12) 人を紹介する
- (13) 自分の意見を述べる
- (14) 相手の強みを見出す
- (15) 自分の出番を見つけ出す
- (16) 一緒に体験する
- (17) 励ます、促す
- (18) そばにいる
- (19) 最後は相手にゆだねる
- (20) メンターシートを書いて渡す



## ■やる気が溢れる会社のルールを考える

(1) 記入者を決める

(2) アイデアをブレインストーミングで出す

【ブレインストーミングの4原則】

<1> 批判厳禁 — 賛美する、感動する

<2> 自由奔放 — 一切の制約条件をはずす

<3> 質より量 — 基本は一回につき、1000案

<4> 結合改善 — 拡大する、便乗する、調子に乗る

(3) ABCランク付け

A—すぐに実行する

B—やり方を検討してからやる

C—実行するかどうかを検討する

D—検討外