



Delight Consulting

いい会社カードを活用した 「いい会社」づくりセミナー

～会社は継続することにこそ意味がある～



ブルーム社会保険労務士事務所
代表 三浦結花

はじめに

みんなで力を合わせて「いい会社」をつくりましょう！！

会社は継続してはじめて人と社会にその価値を提供でき、社員（家族含む）や顧客、仕入先や外注先などの取引先、および株主を幸せにできます。

「いい会社」をつくる真の目的は「継続する会社」をつくることです。その目的を達成するための目標（手段）が「いい会社」づくりです。

経営者がいくら頑張っても1人だけでは「いい会社」はできません。経営者と社員が、お互いに協力して取り組むことによってこそ「いい会社」をつくることができます。

本セミナーでは、「いい会社」づくりの考え方とそのポイントについて、『いい会社カード』を使って考えていきたいと思います。





「いい会社カード」とは

👉 「いい会社」が実践していることを、50枚のカードにして見える化したものです。経営者と社員が協力して取り組む実践項目です。

これまで…



表



裏



- ✚ 「いい会社」づくりといつても漠然としていた
- ✚ 何からどう取り組んでいいか分からなかつた
- ✚ 経営者が社員とその目的や意味を共有していなかつた
- ✚ 経営者が忙しくて忘れがち、中途半端な取り組みになつた

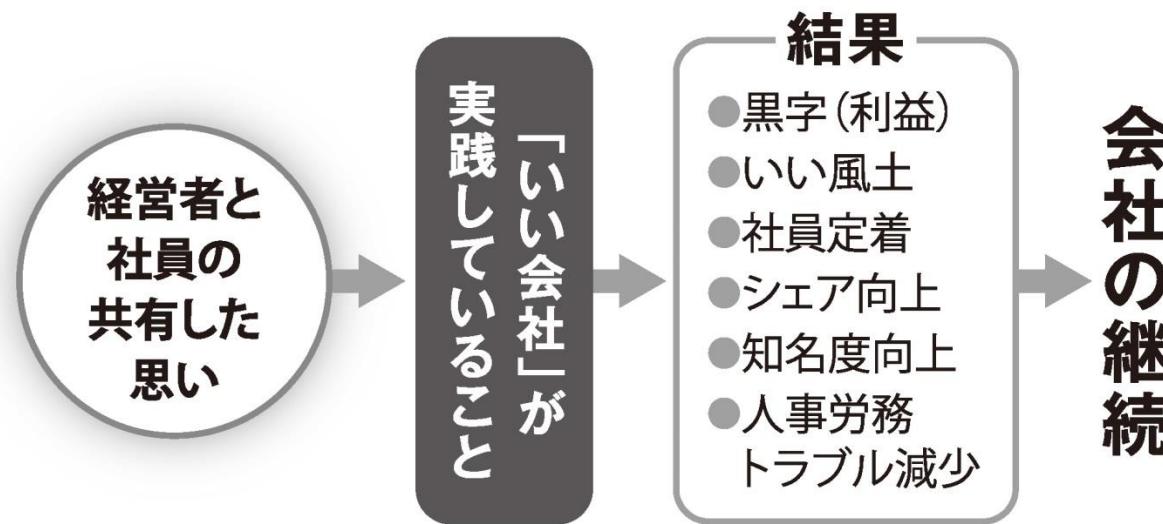




いい会社とは



ブレない経営の軸を持ち、
社員との**信頼関係**を築きながら、
人と社会を幸せにする経営を実践することによって、
いつまでも存在しつづける会社



「いい会社」における信頼関係とは

お互いのことを認め … 承認

より深く理解し … 観察 傾聴

共有する目的のために話し合い … 対話

お互いの良さを活かしながら … 持ち味活用

成長できる関係 … 成長実感





いい会社とは



- 👉 「いい会社」にゴールはありません。
- 👉 いい会社を目指して、ほんの僅かでも進歩したいと思って、経営者と社員が切磋琢磨している(もがいている)会社が「いい会社」です。
- 👉 よく利益を出している会社が「いい会社」と言われますが、それはあくまで結果に過ぎません。
いい組織風土といい人材が継続的に利益を生み出します。





なぜ、いい会社を目指すのか？

➡ 「いい会社」をつくる真の目的は「**継続する会社**」をつくることです。会社は継続してはじめて、**人と社会にその価値を提供**でき、継続することによって、社員(家族含む)や顧客、仕入先や外注先などの取引先、および株主を幸せにできるからです。

Ex. 会社が継続できないと…

- 雇用した社員の失業 ⇒家庭崩壊、社会保険や税金の社会的な負担増加
- 雇用した社員のキャリアの中斷 ⇒将来への不安、社会的損失、国際競争力低下
- 地域経済社会への悪影響 ⇒地域サービスの低下、犯罪の増加
- 顧客価値提供の中斷 ⇒顧客の不安、不便、利益の減少
- 什器・備品などの廃棄 ⇒資源の無駄遣い、環境破壊





なぜ、いい会社を目指すのか？

➡ 人生は有限です。人はより成長し、自分らしく生きた証として、他人や社会から自分の価値を認められることを望みます。「いい会社」をつくる過程において、一人ひとりが認められ、また、認め合う場面をたくさんつくることができるからです。

Ex. 認め合うとは…

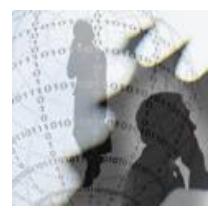
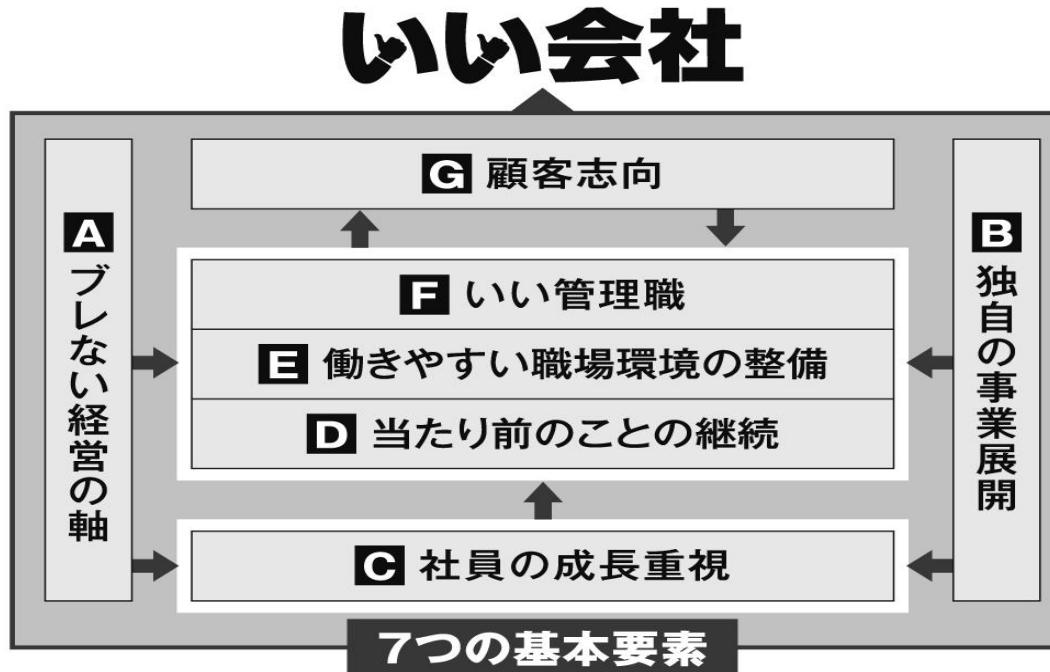
- A子さんの「笑顔のおはよう」で、いつも気持ちよく仕事に入れるよ。
- 部下のB君が仕事で悩んでいるときに、経営理念の話をして心をつかんでいたね。
- 目標は達成できなかつたけど、チャレンジしてくれたことを誇りに思うよ。
- 会社のみんなで付近の道路や公園の掃除ができる、本当にうれしく思いました。

- 
- 1.信頼関係ができる
 - 2.家庭と会社が元気になる
 - 3.会社業績が向上し社員が幸せになる
 - 4.地域経済社会が明るく豊かになる



いい会社を構成する7つの要素

- 会社が **A**～**F**を実践する意味は、「**G顧客志向**」をつくり会社を継続をさせていくことです。
- 7つの基本要素からなる「いい会社」の構造を理解すると、いい会社づくりの順序と何をしたらよいか、会社の課題が見えてきます。また、この全体像を理解して日常業務に取り組むと、顧客のパートナーとして存在価値が高まります。このことにより結果、売上や利益の増加、新規顧客の獲得につながっていきます。
- C**～**F** は会社の組織風土を形成します。組織風土は他社との差別化になり、会社の継続にもっとも重要な要素です。



「いい会社」が実践している50項目

デライト式 いい会社カード 一覧表

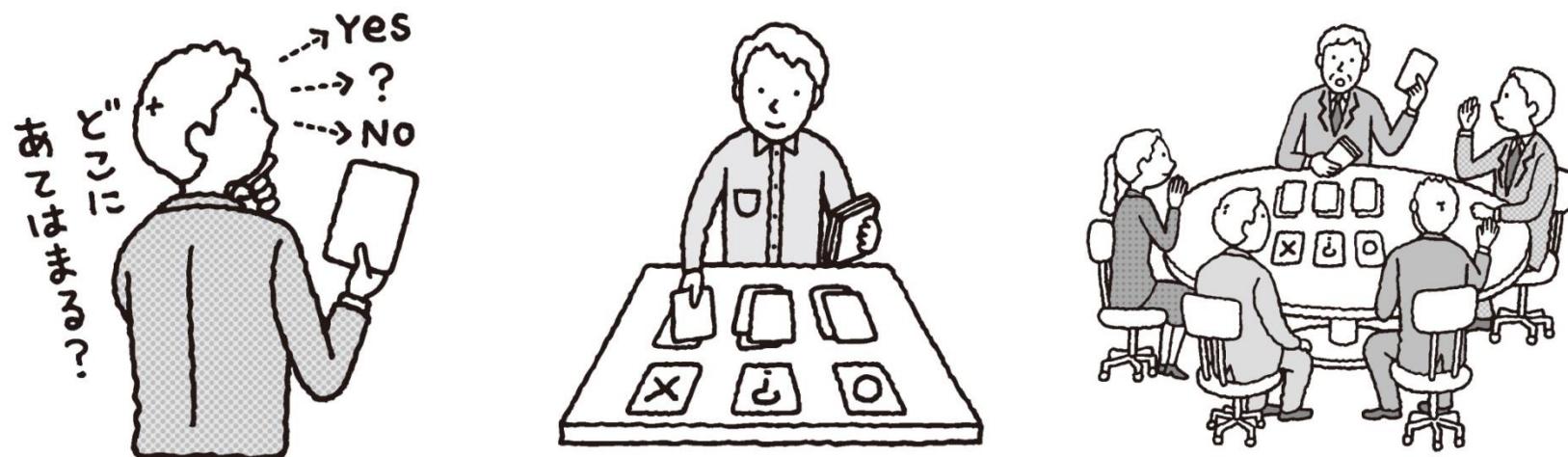
A ブレない 経営の軸		B 独自の 事業展開		C 社員の 成長重視		D 当たり前の ことの継続		E 働きやすい 職場環境の 整備		F いい管理職		G 顧客志向	
1	経営理念 の共有	変化への 柔軟な対応	長期雇用志向	あいさつ	就業規則の 整備	率先垂範	おもてなし						
2	中長期志向	本業への こだわり	新卒採用の 継続	身だしなみ	安全・衛生 への配慮	観 察	顧客の理解						
3	身の丈主義	独自の技術・ サービス	適材適所	整 理	改善活動	傾 聴	顧客価値の 創造						
4	現場主義	自社ブランド商品 の創造・開発	認め合う 風土づくり	整 頓	チームワーク	承 認	顧客との協働						
5	能力ある 人材の抜擢	自社販売	人を育てる 風土づくり	清 掃	評価・待遇の 公正さ	対 話	クレーム対応						
6	情報共有	事業改革	チャレンジ重視	約束の履行	親睦会の 定期開催	成長支援	顧客への感謝						
7	取引先との パートナーシップ	――	自律支援	報 告	風通しの良さ	PDCA	――						
8	地域貢献	――	――	――	ES測定	自責性	――						



「いい会社づくり」体感ワーク

別冊「いい会社づくりPDCAワークショップ」

レジュメ参照



「いい会社カード」の特徴（1／2）

- ① わが社が「いい会社」かどうかの自己診断が簡単にできます
- ② わが社の「いいところ」「克服課題」が客観的に理解できます
- ③ カードを交換し合うことで、「いい会社」をつくるための経営者と社員の共通認識や接点を容易につくることができます
- ④ 「いい会社」にするには何から取り組んだらよいか、どこに重点を置いたらよいかが体系的に理解できます



「いい会社カード」の特徴（2／2）

- ⑤ カードを選んだり移動したりすることによって、思考が活発になります
⑥ カードを目に見える所に貼り付ける（見える化）ことで、常に「いい会社」づくりの意識と実践を持続させることができます
- ⑦ カードによる課題の可視化により、経営者と社員が「いい会社」づくりに向けて真剣に向き合う姿勢が生まれます
→カードを自ら選んだ（自己決定）ことにより、主体性が生じます
- ⑧ 「いい会社」づくりが、ゲーム感覚で楽しくできます



「いい会社カード」の活用場面

「いい会社カード」の活用場面は、大きく分けて「アセスメント」「経営品質の向上」「経営課題解決」「組織風土づくり」の4つがあります。

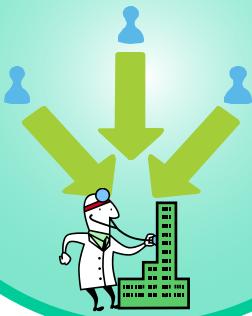
いい会社度を自己診断して、
いい会社づくりの指標とします。
経営者、幹部、社員とのギャップ
を考えます。

会社の「いいところ」（誇れる）
をさらにレベルを上げ、会社を特
徴づけると同時に社員に自信と
誇りを持たせます。

経営の「克服課題」を経営者と
社員が協力して解決します。

社員がお互いを認め合い、
成長実感が持てる職場風土を
つくります。

アセスメント



- カードを使った簡易診断
- カード項目を使った本格的
いい会社サーベイ

経営品質 向上



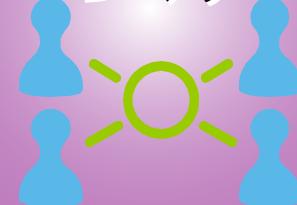
- 会社の最も誇れるカードを
経営者と社員が一緒にPD
CAでレベルアップ

経営課題 解決



- 会社の「克服課題」となる
カードを経営者と社員が協
力して一緒にPDCAで解決

組織風土 づくり



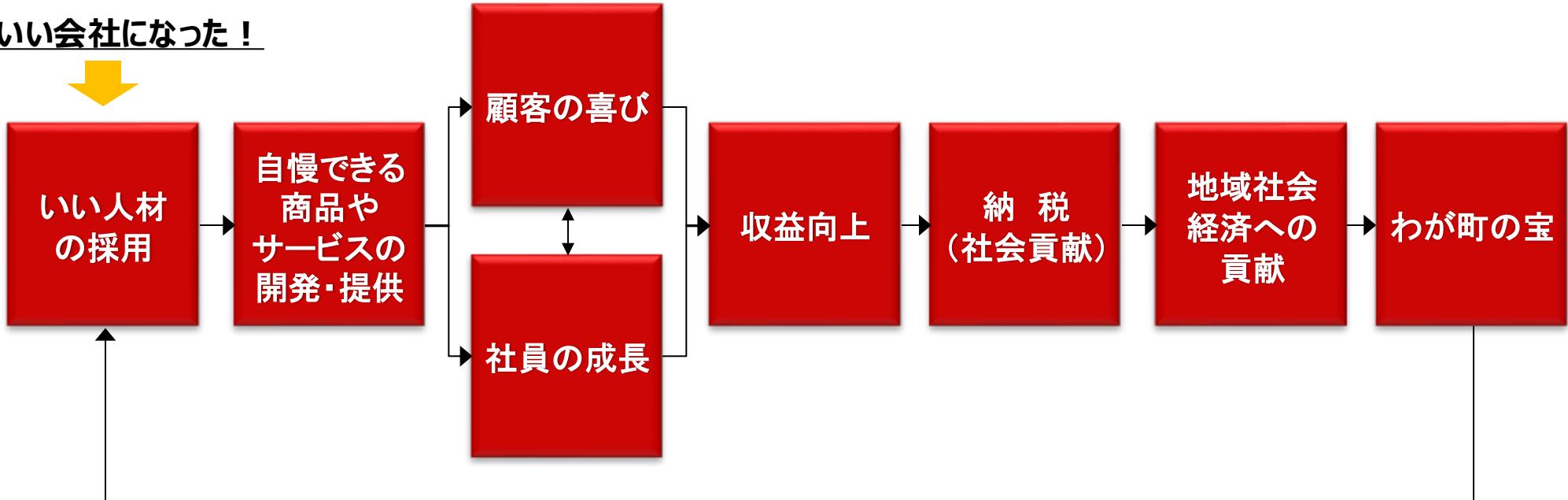
- 社員が「いい会社」づくりに関し
カードを使って対話（議論）し、
自ら取り組む
- いい会社づくりの中でお互いを
認め合う



「いい会社」になると

● 時間はかかりますが、「いい会社カード」を使ってわが社が「いい会社（80点以上）」になると、会社経営の好循環を生み、いつまでも存在し続ける会社となり、地域社会経済の活性化にも大きく貢献します。

いい会社になった！



- ✓ わが町に自慢できる「いい会社」が一つでも多くできたならば、いい人材が集まり、また故郷に恩返しができます。
- ✓ 大企業が工場閉鎖や撤退しても、「いい会社」が存在し続けるかぎり、地域社会は疲弊しません。



おわりに

会社は幾多となく経営環境の大きな変化によって、危機にさらされることがあります。あるいは大資本によって市場を席巻され、その存在を脅かされることもあります。

しかし、「いい会社」づくりによって育まれた経営者と社員、**社員同士の信頼関係**は、その危機を乗り越える力と環境適応力を与えてくれます。

経営者であれば、「社員みんなのお陰で、自分は幸せだった」、「次の世代へ会社を安心して引き継ぐことができた」、社員であれば、「うちの会社で自分らしく働けた」、「認めもらえた」、「家族も幸せにすることができた」と、**自信と誇り**をもって語ることができたならば、意味のある人生と言えるのではないでしょか。

そのような経営者と社員のいる会社は、“わが町の宝”として社会に認められ、末永く継続していくと確信いたします。

