

NBC PLUS+

vol.112

攻める事業承継

若きトップとベテラン幹部による

新たなことへチャレンジし続けるワクワク経営



事業承継

若きトップをいかに支えるか
ベテラン幹部のマインドチェンジ

文：NBCグループ

寮の立ち上げから下請けを経て
事業領域を着実に拡大、基盤をつくる

1968年の創業以来、精和製作所は板金溶接から精密機械まで絶え間なく職人技を追求してきた。長年、蓄積してきた技術とノウハウに最新の設備を整え、多様化するお客様の要望に確かな品質で応え続けている。

精和製作所の成り立ちは昭和の中頃、高度経済成長の時代にまで遡る。

群馬県前橋市鳥羽町（とりばまち）——普段は穏やかで静かな町が、沸き立った。

関越自動車道の整備とともに、「業界大手の機械要素部品メー

カー（以降、A社）がやってくる」という話題で持ちきりに。大きな経済効果が期待された。工場誘致のために、町の人々は土地を用立てて売りに出し、その後、多くの人がA社の社員として働くことになった。

当時の模様を、現代表取締役会長の金井登美司氏は創業者の金井多喜一氏から語り継がれていた。





株式会社精和製作所
代表取締役会長
金井 登美司 氏

●金井会長「群馬県知事と協力しながらA社の誘致活動を行い、無事誘致に成功しました。」

しかし、当時の鳥羽町は畑だらけでそこに工場を建てようとしている。そこで、工場立ち上げに來ているA社の幹部の方々が宿泊するのに適した場所がないだろうと、父は自宅の敷地内に寮を建てました。」

それが精和製作所の前身である精和寮の始まりである。

幹部の方々が寮に住み、文字どおり「同じ釜の飯を食う」ことで親密になっていった。「精和」というのはA社の社名の一字である「精」と和を結ぶという意味で、当時のトップの方に命名していただいたとのこと。そんな関係性もあり、A社の困りごとの中で多喜一氏は熱処理工程を請け負うことを決意する。

●金井会長「A社の下請けをスタートしたのは1968年頃です。自動車部品の熱処理工程から取り掛かりました。私自身も1970年に入社し、とても暑い職場で大変な仕事でしたが、業績は順調でした。しかし、オイルショックにより業績が悪化しました。20名いた人員のうち1974年に5名の解雇を実施、さらに3ヶ月後に5名の解雇が必要となり、どうにかしなければと模索していた時にA社から提案されたのが溶接です。1975年4月には鉄製パレットの修理を始めました。」

その後、修理だけではなくパレットの製造も手がけるように。当時の社長候補として専務を務めていた登美司氏は事業領域を着実に広げていった。

●金井会長「溶接の勉強をしたのが、専務としての最初の仕事です。自分ひとりで溶接工場に行って3ヶ月間、溶接の技術を学びました。それから道具を買い揃え、自分で仕事を増やしていきました。当時は仕事がたくさんありましたが、請負から溶接の部門へ少しずつ人員異動を行いました。そして、パレットの製造には多くの加工部品が必要なので、工作機械を導入しました。それが現在の機械部品加工の出発点になっています。」

1981年には中尾工場を開設し、稼働開始。精和製作所の基盤をつくり上げた。そして、若年30歳で登美司氏は事業を引き継ぎ、2代目社長に就任する。

PROFILE

会社名
代表者名
従業員数
設立
資本金
事業内容
所在地

株式会社精和製作所
代表取締役社長 金井謙治 氏
30名 (2023年11月時点)
1968年9月
3,000万円
ポールネジ軸端加工／リニアガイド切断加工／機械部品加工／各種台車製作／作業台、棚類の製作／金属パレットの製作／治具加工／製缶類の製作／そのほか(各部品の熱処理・表面処理などの対応可)
〒371-0845 群馬県前橋市鳥羽町10-1



体制を立て直して新たな挑戦を開始 大きな転換期にバトンを受け継ぐ

初代から2代目へと渡されたバトンは、2代目登美司氏の承継時よりさらに若い、28歳の3代目謙治氏へと渡った。「自然な流れでしたが、若いうちでよかったと、今はそう思っています。若いからこそ、できることがたくさんありますから」と振り返る。

大学卒業後、謙治氏は群馬県内に生産拠点を置くB社に入社。品質保証部門に配属となる。

株式会社精和製作所 代表取締役社長 金井 謙治 氏



●金井社長「自動車のランプを製造する会社で、製品の性能評価などを行う部署でした。もともと実験が好きだったので、自分の性能評価から製品が改善されて市場に出ていくことに、とてもやりがいを感じていました。幼い頃から祖父に会社を継ぐように言い聞かされて育ってきましたが、そのやりがいを捨てきれず、精和に戻ることを拒んでいた時期もありました。」

一時は登美司氏も謙治氏への承継をあきらめて、ほかの人に承継を打診したこともあったのだとか。B社に3年間勤務した後、謙治氏が覚悟を決めて、精和製作所に入社したのは2011年7月。重要な専務のポジションを任された。

●金井社長「入社したばかりの頃は正直、会社が何をやっているのかもよくわかっていませんでした。当時、A社の量産の加工請負をしていたので、ISO9001の取得を求められていました。そこで、私はそのISOの事務局という役割から当社でのキャリアをスタートしました。ISOの管理責任者も務め、その概念を通じて、会社の仕事の流れや仕組みを理解できたことは非常に大きかったと思います。」

翌年、認証を受けてISO9001を取得。その後、製造管理に従事することになる。

●金井社長「会社の規模が一番大きかった頃です。派遣社員まで含めると70名程いました。それなのに業績は芳しくない。串田の提案で管理会計を導入したことで、業績低迷の原因がA社から請け負っている量産の一部分であることが判明しました。A社と工程や単価の改善、加工量の提案等を中心に交渉を進めましたが、結局

株式会社精和製作所 55年の歴史



受け入れられず、最終的にはA社の量産の仕事は引き上げられてしまいました。」

当然のことながら、売上は大幅にダウンした。意図的なりストラごそ行わなかったものの、派遣社員の契約解除や社員の他社への出向、退職者も相次いだ。

そんな状況もあり、営業の任にあたる。

●金井社長「A社の仕事があだんだん減ってきて毎日、営業にもが

に成長しました。」

いていました。そんな中、B社に挨拶に出向いたところ『この仕事はできないかな?』と提案を受けました。それが設計込みの案件。既存の溶接と機械加工は、具体的な図面を受領してそれを形にする仕事。それに対して設計込みの案件は、用途・目的など今までと比べて抽象的な要望を形にする仕事になります。

はじめは『難しい』と答えていたのですが、協力企業を頼りながら始めて、今ではほとんどを内製化できています。事業の柱の一本

2015年以降の数年間、事業規模の縮小とそれに伴う組織体制の変更、そしてそれまで手掛けていなかった分野への挑戦……と精和製作所は大きな転換期にあった。

2011年当初は専務としてISOの管理責任者を務めた金井謙治氏の役割もこの転換期の只中であって、製造→営業→そして代表取締役社長と経営の中核へとどんどんと変化していった。

夢を実現するためのノウハウを求めて 経営計画の策定に国の補助金を活用

2020年10月、金井社長がNBCコンサルタンツ主催セミナーに参加。当時、業績が回復したことでさらなる成長に向けての種まきをおこうと考え、さまざまな勉強会に参加していたが、どれも実践までたどり着かない状況にあったという。

●金井社長「やりたいことはたくさんあったが、迷いもあり、どこから手をつけていいのかわからない。コンサルティング会社を調べて、以前からメルマガを登録していたこともあり、一度セミナーに出てみようと思いました。その中で特に印象に残っている

12月
『株式会社精和製作所』
に社名を変更

2月
新工場稼働開始

7月
金井謙治氏が
精和製作所へ入社

1997年

1998年

2007年

2010年

2011年

2012年

4月
本社工場稼働開始

12月
精和テック稼働開始

7月
ISO9001:2008
認証取得

のは、NBCさんの『給与は自分で決めなさい』という話です。夢があつて、とてもいいなと思いましたが、ただ、夢を実現するためのノウハウが自分にはないと感じていました。」

面談では、さまざまな経営上の悩みを吐露。「コロナの影響により売上が大幅に減少」「職人気質の社員が多い職場」「社員の平均年齢は49歳で若い人が少ない」など、山積する課題が明らかになっていった。

●金井社長「全体の課題としては、現場の力は強いけれど、それをお金に変える考えがない。仕組みでできる部分に手をつけていないということが多々ありました。父の頃は高度経済成長期で多くの仕事があり、その仕事をこなせば利益が残る体質でした。その半面、組織や会計に対する意識は低い状態にありました。お金を残すという動きもありませんでした。その父の仕事を承継した私はいえ、数字に弱い経営者の典型で、基礎

の基礎であるキャッシュフローなども見えていなかったのです。これに関しては外部の人を巻き込み、力を借りた方が早いだろうと考えました。」

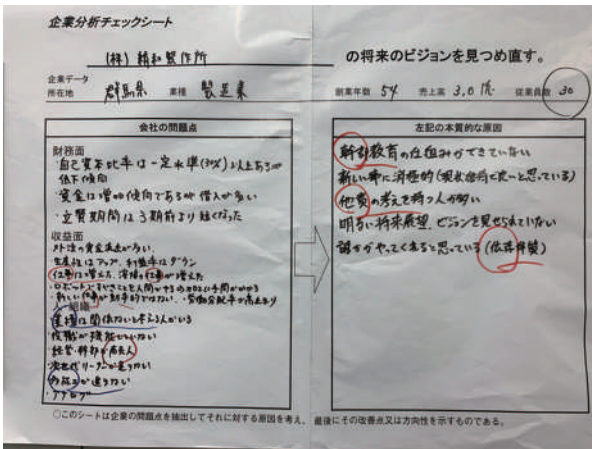
さらに経営計画もなく、社員と目標の共有ができていなかった。そこで、経営計画策定のために国の405事業(経営改善計画策定支援事業)※の補助金を活用。弊社にご縁をいただいた。



おすすめ書籍
給与は自分で決めなさい

NBCグループ
創業者/税理士
野呂 敏彦/著

弊社ホームページよりご注文いただけます。
NBCおすすめ書籍



NBCがコンサルティング支援を開始するにあたり、金井社長と幹部2名が受講された『実践社長塾®』はその後の改革において大きな転機となった。ここで作成した企業分析チェックシートを元に、当時の会社の状況と経営内容、また抽出された問題点を今一度整理して、改善のための方向性を確認しておく。

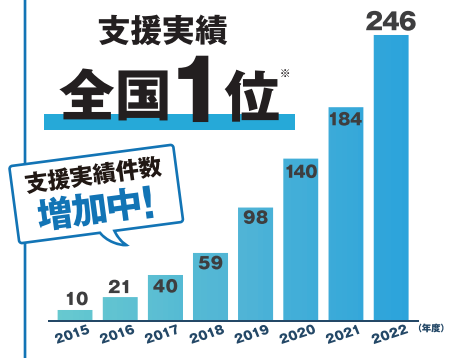
企業分析チェックシートを作成して
財務・収益・組織の問題点を抽出

※ 405事業とは

経済産業省が認定した専門家【経営革新等支援機関】の支援を受けて本格的な経営改善計画を策定し、金融機関への返済条件等を変更する場合、専門家に対する支払い費用の3分の2を国が補助する事業。業況改善の可能性と自社の取り組みを対外的に示すことにもつながる。

NBCコンサルタンツ株式会社/NBC税理士法人は【経営革新等支援機関】の認定を受けており、**全国1位**の支援実績を持つ。

※利用申請件数は、民間コンサル会社の中で、2022年度「第1位」



※出所：2022年度 中小企業庁「認定経営革新等支援機関検索システム」※2014年からの累計実績

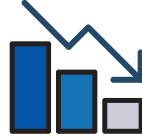
3つの問題点

財務面



借入金の増加

収益面



利益率の低下

人・組織面



人財育成 役職怠慢
多能工化 評価制度



●金井社長「入社した当時は部門別会計もなく、こんなに仕事しても儲からないのはどうしてか、理解できませんでした。儲かる基準は忙しか忙しくないか、

「昇給・賞与の分配ルールが適当」など、特に多数の課題が列挙された。

財務面では、資金は増加傾向にあるものの、「借入が多く」「自己資本比率が低下」していることなどが挙げられた。

収益の面では、「溶接での売上・利益は減収傾向」「労働分配率の高止まり」などにより、利益率の低下が見られた。

人・組織の面では、「人を育てる仕組みがない」「役職が機能していない」「多能工化が進まない」「

つまり残業の時間です。だから、どんなに頑張っても給料が上がらない。夢がない、つまらない社風でした。また、職制たちは加工以外のことは自分で決められない。本来なら職制が判断するような些細なことも全部、私に直接聞いてくるのです。職制がそのようなで他社員も同じ。組織力の弱さが明らかでした。」

これらの問題点を確認・分析のうえ、人事評価制度の整備と業績管理体制の構築を主要なテーマとして取り組みをスタート。まずは製造部門別にスキルマップを作成し、目標管理やフィードバックの仕組みづくりを目指した。

一方、NBC担当の久保田康将は下記のような懸念を表明。もうひとつの大きな課題へのアプローチが始まろうとしていた。

「現状では仕組みの導入のみで、経営改善を100%図ろうとしているところがあります。しかしながら、これまでに行ってきた診断調査・面談等で、人の部分……特に管理者に課題があると感じています。今後、管理者の皆様さらにアプローチしていこうと考えています。」

NBC コンサルタンツ株式会社
久保田 康将



製造部長
仲俊博氏



経営の真髄を学び、極意を伝授するために、『実践社長塾®』は合宿形式で実施される。自社の経営課題と改善の方向性を共有しながら、経営者と幹部がじっくりと膝を突き合わせて語り合う貴重な機会でもある。

2022年6月、金井社長をはじめ製造部長の仲俊博氏、取締役管理部長の串田透氏が揃って受講した。

製造部長の仲俊博氏は創業者の頃より勤務。「初代には本当にかわいがってもらった」という勤続30年を超えるベテラン幹部である。現社長が専務として入社後、さまざまな新しい試みにトライしていることを非常に好意的に捉えている。

●仲製造部長「初代、2代目と支えてきて、3代目の後継者もサポートしていきたいと思っています。社長にはとても期待してい

仲様の Q&A

Q. 『実践社長塾®』ご受講当時、いちばんの経営課題と捉えられていたことはなんでしたか？

A. 「人を育てる」というムードがなかったところでしょうね。甘いというか優しいというか……。注意もしないし教えない、「自分の仕事だけをやっている」という人が多かった。しかし未来を見据えた時に「人を育てることに力をいれなければいけない」と強く感じました。

Q. 経営課題解決のためのご自身のアクションプランについて、振り返るとすると？

A. 現在は板金によく関わっているので、その点は大きく前進していると感じます。また、声掛けを意識していますので、以前より部下から話が上がってくるようになりました。良いことだけでなく、悪いことが早い段階で共有されるようになったことは大きな変化だと感じます。

Q. 今後ますます力を入れていきたい部分、これから!と感じられていることを教えてください。

A. 業績目標は浸透し、意識もされてきています。ただ「その目標に向かってどうしていくか」、「具体的な行動に移せているか」については、まだまだ部門ごとにバラつきがあり、これから!と感じています。
「誇りを持って働いてもらえる会社にしていきたい。」
「社員が辛い思いをして勤めるような会社にはしたくない。」
「他責ではいけない。そして“人に関心を持つ”ことの大切さを伝えていきたい。」
—— 仲部長の言葉はその一つひとつが力強くあたたかい。

ます。以前は、とにかく一生懸命働いても儲からない、ただ忙しいだけの会社でしたから。目標もなく、仮に業績が悪かったとしても何がどう悪く、どこが原因なのかわからない状態でした。」

そんな空まわりが続く状況を変えようと、『実践社長塾®』に参加。NBC紅本の講義を通して、強く心を揺り動かされるような衝撃を受ける。

●仲製造部長「自分の中ではなんとなくわかっていたつもりでいたけれど、行動が伴っていなかったことをズバリ指摘されました。「人を育てる」「先を見据えて動く」といったことが本当に腹落ちしました。レンガ積みのお話、あれがまさにそうです。」

それに、私自身どこかで会社が悪いというような気持ちもあって、自身・他者とより深く関わらず、他責の面がありました。『主因

『実践社長塾®』に幹部が揃って参加

串田様のQ&A

Q.『実践社長塾®』をご受講いただきいかがでしたか？

A. 率直に「ガツン!」と、強烈な衝撃を受けました。ぼんやりと感じていた経営課題が鮮明に浮かび上がり、その本質的な原因も掘り下げることができました。いちばんは「リーダーや幹部の教育が進んでいない」ことが、当社が注視する点と感じました。

Q.「数字」をつかったコミュニケーションによる変化を教えてください。

A. 現在、久保田さんに毎月来社いただいて、我々では伝えきれない部分、特に数字の部分を、伝えていただいています。数字が得意な人、苦手意識がある人……さまざまだったと思いますが、みな、数字を意識するようになりました。毎月の連絡会(※)での発言も増え、活発になっています。久)連絡会も最初は各部の担当者が一方的に話し、それをほかか聞いているだけ……といった印象でしたが、徐々に(特に『実践人財塾®』以降)「発言してもいいんだ」という雰囲気となり、さまざまに発言が飛び交うようになってきました。

「現状維持は衰退につながる——」と串田取締役管理部長。新しいことにどんどんチャレンジしていくためには、「数字」という共通言語を用いながらさらに部下育成・業務改善を推し進め、頭の汗をかく時間を増やしていくことがカギとなる。

※連絡会…月次損益の振り返り。
各部門における、不良やロス・ミスの有無などの情報共有。

意識改革が経営改革の第一歩に

は内にあり』という言葉を教えてください。ガーンと頭を打ちつけたような感覚を覚えました。」

一方、取締役管理部長の串田透氏は経理部門の責任者。社内での数字の開示と共有による変化を実感している。

●串田取締役管理部長「長い間、数字を非公表としてきました。これまで経営層も年1回の決算しか見ていなかったのです。自主的に始めた管理会計もISO取得に伴

い開始した会議で数字の公開がスタートし、それを部門別損益も含め月次試算表として出すようになって、売上や利益、数字に対する意識が変わりました。」

さらに、『実践社長塾®』の受講で気づきを得る。浮き彫りになった自分自身の課題と真摯に向き合い始めている。

●串田取締役管理部長「以前から、社員に数字を教えたいと思って

いました。数字がなければ、どこが良くてどこが悪いのかもわからないじゃないですか。目標とする未来の数字も、やってやれない大きな数字ではありません。今後、どうみんなを巻き込んでいくかが私の課題だと思っています。」

今まで加工以外のことに距離があった幹部たちが個々の課題にも客観的に向き合い、意識改革に本気で取り組んだ。その結果、インドチェンジを成し遂げたことが経営改善への起爆剤となっていた。



取締役管理部長
串田透氏

考え方が違えば成果は違う!?

「レンガを積んでいる男の話」



レンガを積んでいる三人に
「あなたは何をしているんですか?」と聞きました。

- 一人目の男は、「僕はレンガを積んでいます」と答えます。
- 二人目の男は、「僕は壁を作っています」と答えます。
- 三人目の男は、「僕は教会を作っています。歴史に残る教会です。素晴らしい仕事をさせて貰っています」と答えます。

——三人の仕事の成果は同じでしょうか?
同じ仕事をしていても、仕事の志の違いで疲れ度合いも違うという仕事観・労働観と効率の関係を知りやすく表したお話です。

4Sチェック項目

整理

- ①不要物やごみ類は適切に廃棄され整理されている
- ②廃棄物の処理方法・場所がわかりやすい
- ③物品にタグなどの情報管理がおこなわれている
- ④作業スペースに仕掛品が放置されていない
- ⑤通路や出入り口、作業場所に危険なものがない
- ⑥使わなくなった治具・工具が廃棄されているか
- ⑦治具に最後に使用した日付が記入されているか

整頓

- ①道具類の置き場所が簡明に定められている
- ②消耗品類の管理が簡明に定められている
- ③ガスボンベ等の設置・固定方法は適切か
- ④通路・動線と設備の区画は整然としている

清掃

- ①ゴミ・ほこり・汚れが清掃されている
- ②油や切粉が作業台や床などに落ちていない
- ③清掃用具がわかりやすく準備されている
- ④使用する機会設備は点検・清掃がされている

清潔

- ①上記3Sの保持についての工夫がなされている
- ②安全靴やヘルメット、手袋、保護メガネ、防塵マスク等を適切に使用している
- ③一度整理整頓した箇所を維持・管理している
- ④機械設備に油汚れ切粉の堆積がない
- ⑤通路、作業場、作業台に汚れはない

4S実践シート (整理) の一部。写真と表形式のチェック項目が示されている。

4S実践シート

4S実践シート (整頓・清掃・清潔) の一部。写真と表形式のチェック項目が示されている。

4S問題提起シート

「整理」「整頓」「清掃」「清潔」の4S活動を仲製造部長のもと実施。月に1度、各部署を他部署のメンバーがパトロール、4S状況・危険箇所をチェックし該当部署に伝える。指摘を受けた部署は期限を決めて対策を講じていく。

具体的な数値目標の設定によって「数字」という共通言語が生まれた

経営計画の策定により始まった改善の取り組みは、さらなる展開が進んでいる。具体的な数値目標が設定されたことで、それをもとにして業績を検討する会議を運営。社員のあいだに「数字」という共通言語が生まれたことが経営改善の第一歩となった。

●金井社長「毎月、幹部が集まってただ結果の確認のみで終わっていたが、最近では限界利益や労働分配率の話題が自然に出てくるようになりました。同じ認識のうえで会話が成り立つ、共通言語ができてきたという実感があります。」

続いて、各部門別のスキルマップを作成し、人事評価制度(目標管理・評価表・フィードバック)を構築。現在、ひな形の試験運用を行なっている。

さらには、仲製造部長の自発的提案により、生産現場の環境を整

える4S活動(上図)を実施している。また、全社を挙げて人財育成に注力。「実践人財塾®」の受講もスタートしている。しかしながら、業績面では課題が残る。



左から取締役管理部長 串田透氏 代表取締役社長 金井謙治氏 製造部長 仲俊博氏

「仕組み」の導入から成長戦略へ さらなる進化を目指して

さらなる進化を目指し改革を推し進める精和製作所。今後、人事評価制度の見直しを重ねてリニューアル。適正な運用を行い、人財育成に活用。社員のパフォーマンス向上に結びつけ、業績アップを図っていきたい。

こうした「仕組み」の導入から成長に向けた経営戦略へ、より機動的な組織体制の構築が必要となる。そのためにも、幹部はプレイングマネジャーではなく、マネジメントのプロでなければならぬ。社員一人ひとりとコミュニケーションを密に取って的確にアドバイスをを行い、改善点を伝えるフィードバックが求められる。

●串田取締役管理部長「改革に對して、現状ではまだ社員の温度差があります。職制の中でもまだ、人によってじっくりくる人と興味をそれほど持てない人がいる。そのベクトルを合わせなければなりません。私自身としては、

気付いたことがあれば自分の中に溜めておかないで発信したいと思っています。」

●仲製造部長「今まであまり話をしなかつた人たちにも声をかけて、自分から積極的に関わるようにしています。そうするうちに、何か問題があったときは報告してくれるようになりました。」

こうして組織の基盤となる幹部たちの意識改革が始まり、今後に向けて新たな視界が広がってきた。

●仲製造部長「会社をもっと盛り上げて、伸ばしていきたい。社員全員に幸せになってもらいたいと思います。地域にも貢献して、みんなが自信を持って『精和に勤めています』と言えるようにしたいですね。」

●串田取締役管理部長「社員が自分の家族に入社してもらいたいと思うような会社にするのが目標です。今、息子が機械工学を勉強しているので、本人の自由ですから別に強制はしませんが、もし『精和に入りたい』と言ってくれるとうれしいだろうかと考えています。」

こうした幹部のマインドチェンジを、金井社長は「0から1」の進化と位置づける。そのうえで、次のステップに踏み出そうとしている。

●金井社長「ようやく、考えが実現し始めています。あとはやるか、やらないか。私自身もそうですが、人には皆、得意分野・不得意分野があるので、自分では気付かない部分を自覚することが大切。今は月例会議しかできていないのですが、経営幹部3人が集まり、そこをお互いに指摘しあう会を開きたいと思っています。」

そんな頼もしい後継者に対し、干渉することなく静かに見守り

ながらも、大きく期待を寄せる人——金井会長だ。

●金井会長「どういふ会社にしてほしいという希望はもろろんありますけれど、そんなことは言わない方がいいでしょう。今は、私の頃とは全然違う。社会全体がものすごい勢いで変化しています。それに沿うように学び続けてほしいですね。新たに設計部門を開設したことは、とても大きかったと感じています。市場が縮小傾向にある中でも、群馬県以外の仕事が増えました。これからも時代の要請に応えていってもらいたいと思います。」

大きな期待に応じるかのように、金井社長はまた新しいビジョンを描いている。これまで培ってきた技術とノウハウを発展させて、事業領域の一層の拡大を目指す。

●金井社長「先代が始めた溶接と機械加工の部門にさらに高付加価値を生み出すため、設計と組立部門を加えました。今はその先

を見据えてアイデアを膨らませています。全社員の前で行う期初の方針説明会では『将来はタケコプターを作っているかも』と言うくらい大胆に。確定していることは、この先社員は色々なことを求められて、もっと大変な思いをするくらいでしようか(笑)ただ、『ワクワク感』と『新しいことへのチャレンジ』を大事に行動していけば、自ずと幹部だけでなく全社員の夢や目標を実現できるのではないかと考えています。あえて言うならそれが僕の夢です。」

これからもチャレンジを続ける若きトップを、ベテラン幹部陣がしっかりとサポート。さらなる改善の取り組みは続いていく。精和製作所の進化はますます加速するに違いない。

コンサルタント EYE

本号の掲載企業様の
担当コンサルタントより
現場を通じ感じたことを
お伝えいたします



NBCコンサルティング株式会社
久保田 康将
Kubota Yasunobu

この4年間で実際に ご支援してきたこと

- ① 経営改善計画策定
- ② 仕組み構築(評価制度・業績管理体制)
- ③ 人財教育(実践社長塾®・実践人財塾®)
- ④ 仕組みのブラッシュアップ・プロジェクト運営

が生まれ、その質感が変わりました。目標数値の浸透や決めたことを実践に移していくスピードも上がりました。

どんなに大志を描き、どんなに緻密な仕組みを構築しても、それを動かす「人」が整っていないとそれらはすべて「宝の持ち腐れ」です。人や組織が仕組みを活用し目標を達成していくと、足並みを整えないとそれらは機能しません。

目標・仕組み・人・組織をうまく結びつけることこそが、会社改善につながると思います。

社員全体にしっかりと会社の意向や想いを浸透させ、皆が一丸となって成果を勝ち取る会社作りが、引き続き私達のテーマとなります。

今後とも、金井社長、精和製作所様の「夢」の実現ができるよう、尽力してまいります。

精和製作所様と弊社との出会いは、国の405事業の補助金を用いながら経営計画をつくりたいと、ご依頼をいただいたのがきっかけです。それからお邪魔して早4年。時の流れは早いものです。

中でも、「会社の雰囲気が変わったな」と感じたのは、『実践社長塾®』『実践人財塾®』をご受講いただいた後でした。それまで、各々が自分の担当部署の話を淡々とする(それぞれがそれを聞く)だけだった会議に、「間違っているかもしれないが、自分の意見を出して良いのだ」といった雰囲気とともに【やりとり】