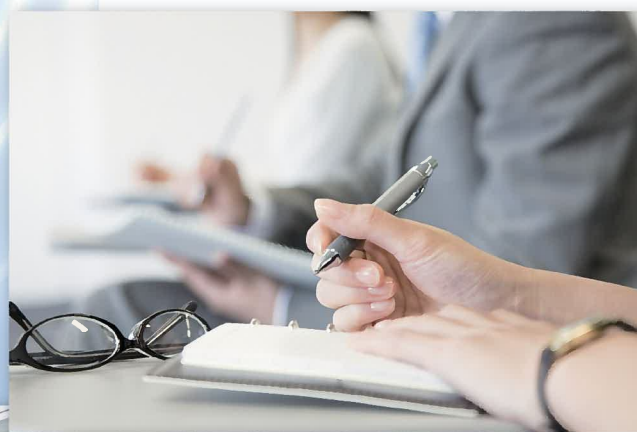


経営革新と人材育成支援のための

経営診断・指導のご案内



四国生産性本部

経営革新と人材育成支援のための

経営診断・指導のご案内

CONTENTS

- 1. はじめに……………P2
- 2. 経営診断・指導の概要……………P3
- 3. 経営診断・指導の具体例……………P5
- 4. その他サービス……………P9
- (参考)四国生産性本部の活動理念……………P13

～激変する経営環境に対応する経営革新と事業基盤の確立に向けて～

今日、組織を取り巻く環境は日々変化しています。こうしたなか、組織が将来にわたって飛躍・成長を遂げ、自社のお客さまにより高い付加価値を提供していくためには、継続的な業務の改善・革新による生産性の向上と人材の育成が大きな鍵を握っています。

四国生産性本部では、昭和31年4月の設立以降、組織に対するコンサルティング業務を事業の中心に据え、企業を中心としたあらゆる経営組織の中長期的な発展を目標とした「経営診断・指導」を実施してまいりました。

その実施にあたっては、対象となる経営組織の特性やこれまでの事業の歴史、現状等を総合的に調査・分析して問題点を抽出・整理するとともに、激変する経営環境に対応できる経営革新と事業方策の提示を通じて、課題解決に最も最適なマネジメント手法の導入と定着を図ってまいります。

四国生産性本部では、お客さまのニーズに沿ってきめ細かなコンサルティングサービスをご提供してまいりますので、お気軽にご相談ください。

四国生産性本部

経営診断・指導の概要

■ 経営診断・指導の基本姿勢

四国生産性本部では、「お客さま本意」、「独自能力」、「従業員重視」、「社会との調和」を経営の4つの基本理念とし、各組織が抱える様々な課題解決に資する経営診断・指導を実施しています。

実施にあたっては、個別組織のご要望を反映しながら組織の中長期的な発展を目的としたご提案を心がけております。

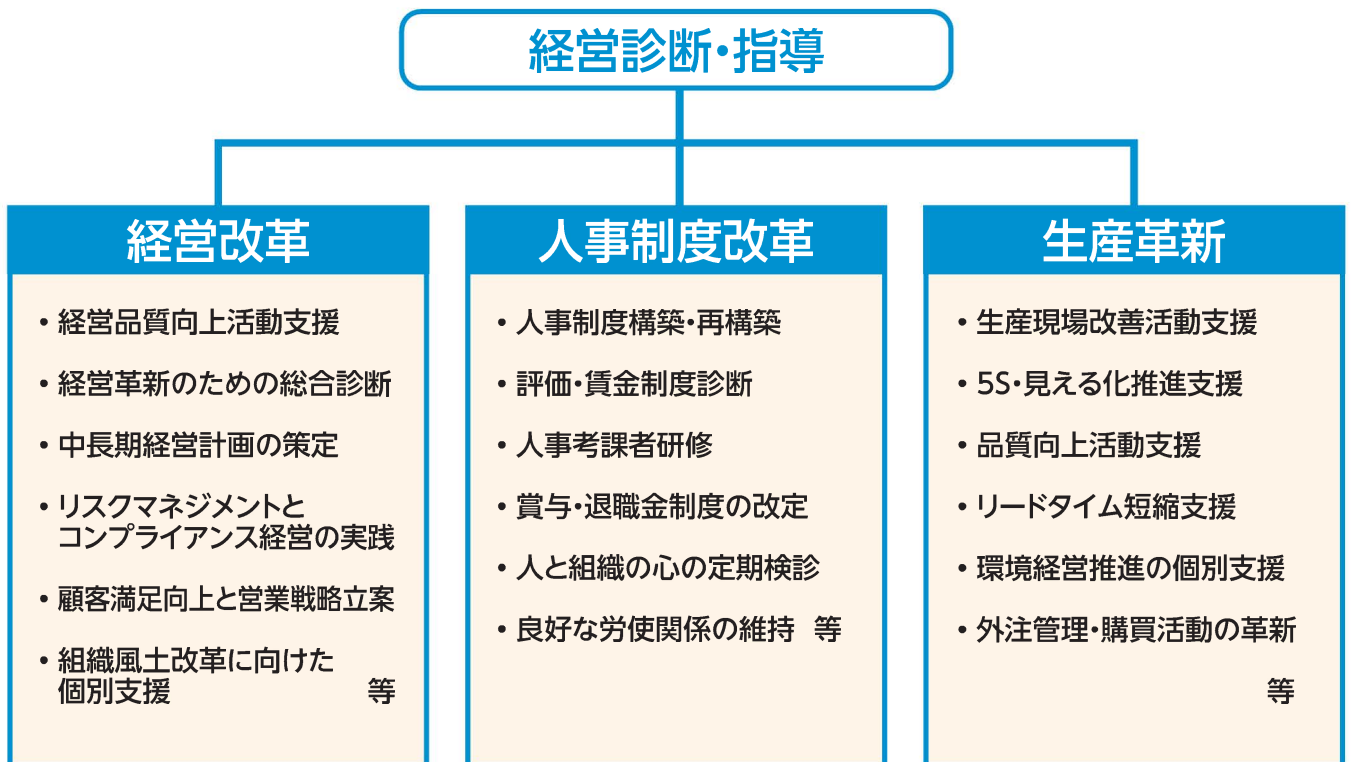
このため、総合的・客観的な分析・評価を通じて経営の諸課題を明確にし、激変する経営環境に対応できる業務・経営革新の方策をお客さまとともに考え、最適な解決策をご提案いたします。

【経営の4つの基本理念】



■ コンサルティングメニュー

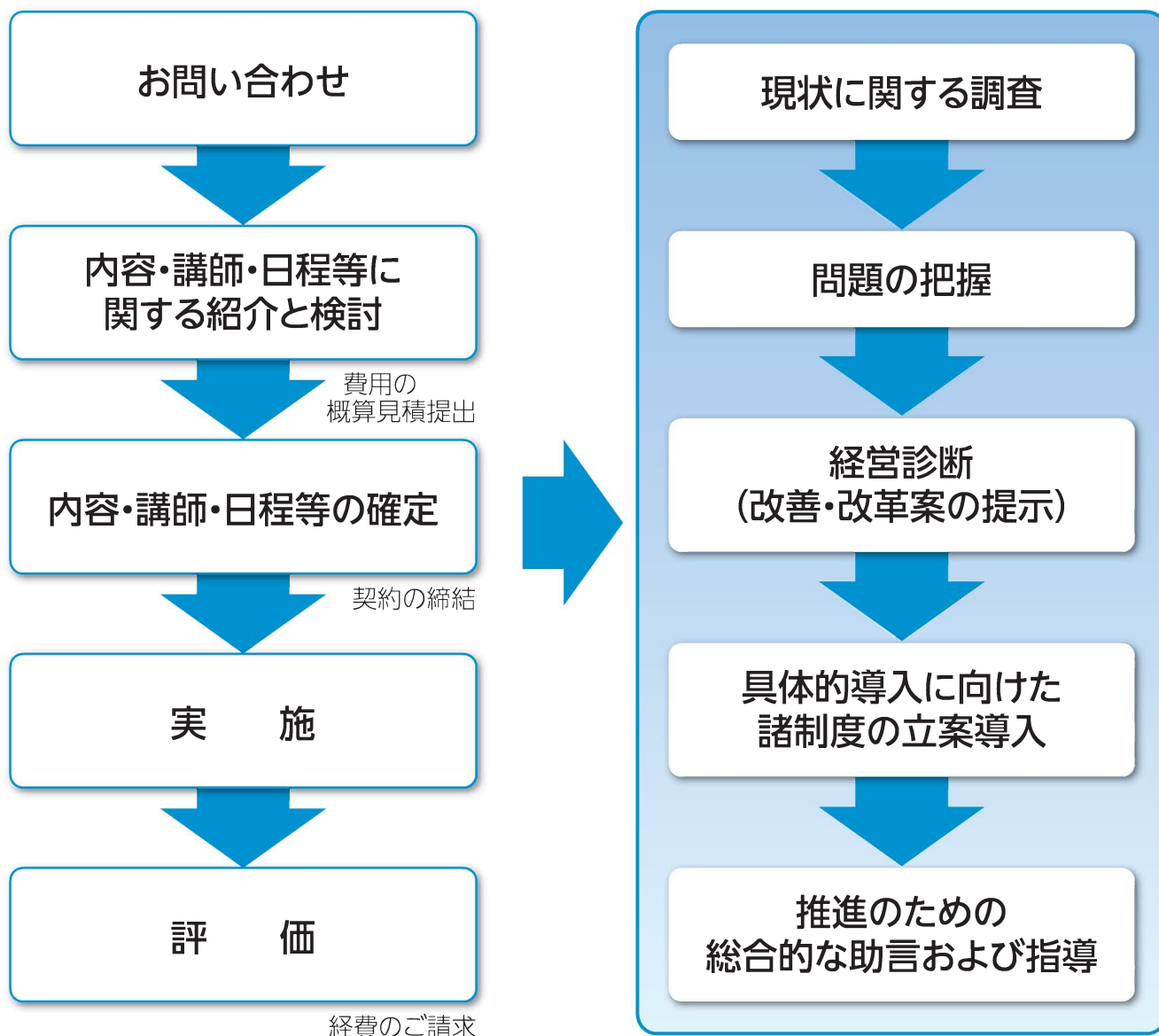
経営、人事労務、労使関係、業務プロセスなど、多種多様な分野について、クライアントの個別ニーズを汲み取りつつ、当本部の協力コンサルタントがきめ細かなコンサルティングサービスをご提供します。



激変する経営環境に対応可能なマネ

■ 実施までの流れ

原則として、お問い合わせから具体的なコンサルティング実施までは、以下のような流れとなります。



※組織や案件によっては、実施の流れが変わる場合がございます。

■ コンサルティング費用

コンサルティングに要する費用等は、実施内容等により異なります。お客さまのご予算等に応じて、適宜、ご相談に応じますので、お気軽にお問い合わせください。



ジメント手法の導入と定着を図ります。

経営診断・指導の具体例

01 経営革新

価値観を全社で共有し、将来にわたって持続的な成長を実現するための組織づくりを支援するため、経営理念の策定から中長期経営計画の策定、事業継承に至るまで幅広くサポートいたします。

case1 経営品質向上活動支援(期間:3年程度)

経営品質とは、顧客満足(CS)と従業員満足(ES)を実現し、卓越した組織をつくるための経営変革プログラムであり、その頂点には「日本経営品質賞」があります。現在、全国大で、受賞企業をモデルとした経営品質向上のための取り組みが進められております。

当本部では、「四国経営品質協議会」の設置(平成15年)をはじめ、経営品質向上活動の普及・啓発など多様な取り組みを行っておりますが、こうした運営ノウハウ等も活かしながら適切なアドバイスを行ってまいります。

主な支援内容

- 総合活動計画の策定支援
- 組織プロフィール作成、セルフアセスメント支援
- リーダークラス研修会の企画・運営
- カテゴリー勉強会の企画・運営
- 先進企業視察
- 他組織との交流会の企画・運営 など

case2 組織風土改革に向けた個別支援(期間:3年程度)

組織が変わるためには、従業員一人ひとりの意識を変えることが必要となります。組織風土を変えるために必要なことは、どのように変わるのか、どのように変わって欲しいのかを明確化することであり、後者は組織としての経営ビジョン・経営方針から経営戦略、人事制度等の仕組みにも大きく影響します。

当本部では、これまでの実績・経験等を活かしつつ、組織風土改革のグランドデザインから、具体的な成果に結びつくまでの具体的なシナリオを描くとともに、継続的な企業活動として定着するまで適切なアドバイスを行ってまいります。

主な支援内容

- 総合活動計画の策定支援
- キックオフ、意識改革、組織づくり講演会の企画・運営
- 組織力向上研修、リーダークラス研修会の企画・運営
- 自主勉強会の企画・運営
- 行動指針(クレド)の策定支援 など

経営革新に向けた組織基盤の確立、マネジ

case3 環境経営推進の個別支援(期間:1~2年程度)

環境経営とは、組織と社会が持続可能な発展(Sustainable Development)をしていくために、地球環境と調和した企業経営を行っていく考え方であり、環境関連規制の対応のみならず幅広い環境活動が求められます。

当本部では、環境マネジメントシステムの導入に伴う環境負荷の低減はもとより、製品やサービスのライフサイクルおよびサプライチェーン全体に至る環境負荷の低減など、環境経営の推進に必要な様々な取り組みをサポートしてまいります。

主な支援内容

- 各組織における環境経営推進のための支援
- 環境経営推進に向けた幹部研修、講演会の企画・運営
- LCA(ライフサイクルアセスメント)導入支援
- MFCA(マテリアルフローコスト会計)、カーボンフットプリントのISO国際標準化対応支援
- 先進企業視察 など

case4 ISO認証取得支援(期間:10ヶ月~1年程度)

「品質マネジメントシステム(ISO9001)」や「環境マネジメントシステム(ISO14001)」など、国際標準化機構が定めるISO規格は、経営改善ツールのひとつであり、認証取得が目的ではありません。

当本部では、これまでの活動実績をもとに、認証取得に向けた取り組みを通じてISOマネジメントシステムを活かした問題解決、ひいては経営改善に結びつけられる仕組みづくりをお手伝いさせていただきます。

step1

マネジメントシステム構築支援(4~6か月)

- 現状分析、教育支援
- 文書類の作成支援
など

step2

運用改善支援(3~4か月)

- マネジメントシステムの見直し
- マネジメントレビュー実施支援
など

step3

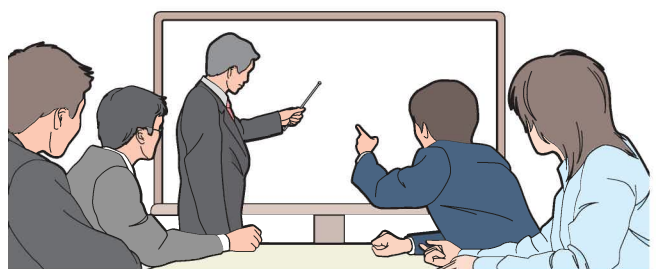
内部監査実施支援(延べ7日程度)

- 内部監査員教育支援
- 内部監査員実施支援
など

step4

登録審査対応(延べ7~10日程度)

- 模擬審査の実施支援
- 審査立会
- 審査後対応支援
など



メントサイクルの展開をご支援いたします。

経営診断・指導の具体例

02 人事制度改革

組織の中心は人であり、その人材を効果的・効率的に動かす仕組みが組織です。このため、当本部では生産性運動に宿る「人間尊重」の精神を重視し、時代環境の変化も汲み取りながら、人と組織の変革に関わる改善・改革をご支援いたします。

case1 人事制度構築・再構築支援(期間:1~2年程度)

少子高齢化に伴う労働力人口の減少や高齢者雇用の推進など、企業を取り巻く労働環境が大きく変化するなか、人材構造の転換をはじめとする総額人件費の抜本的な見直しが迫られています。

業種・業態ごとの事業戦略はもとより、ビジネスモデルに適合した人材の活用など、最適な人材マネジメントシステムの導入を通じて、適正な賃金構造や賃金水準を実現していくことが可能となります。

当本部の協力コンサルタントが、これまでの豊富な実績に基づき、貴社の新たな人事システムの確立に向けたお手伝いをさせていただきます。

【人事制度改定のステップ】

step1 「現行の人事・賃金制度の現状分析」

- 経営トップ・幹部層、中堅社員層の問題意識の把握
- 職場別の課題等の把握
- 組織を取り巻く経営環境・業界動向、経営課題の把握 など

step2 「新人事制度・賃金体系の詳細設計」

- 役割・仕事主義に基づく新たな職能資格と“役割群”のたたき台づくり
- 全社モデル賃金の設定と役割群別昇給・昇格基準の設定
- 諸手当の見直し など

step3 「個人別賃金の確定と運用ルールのもとめ」

- 個人別格付けと賃金の確定
- 新賃金への移行計画の施策
- 運用ルールの検討 など

※組織や案件によっては、ステップの流れが変わる場合がございます。

case2 人事考課者研修



今日、企業の人事・賃金制度の基本的な考え方は、従来の「年功序列型」から「成果・業績主義」、そして「能力・実力主義」へと移行しつつあります。

しかしながら、人事制度や賃金制度をいくら見直しても、人事考課に納得性・妥当性がなければ、本来の機能は発揮されません。能力・成果主義を機能させるためには、考課者研修を通じてより公正な考課ができる環境を整えていくことも重要です。

当本部の協力コンサルタントが、これまでの豊富な実績に基づき、単なる考課力の向上のみならず、部下の指導育成能力の開発と、リーダーシップの強化につながる効果的な研修をお手伝いさせていただきます。

03 生産革新

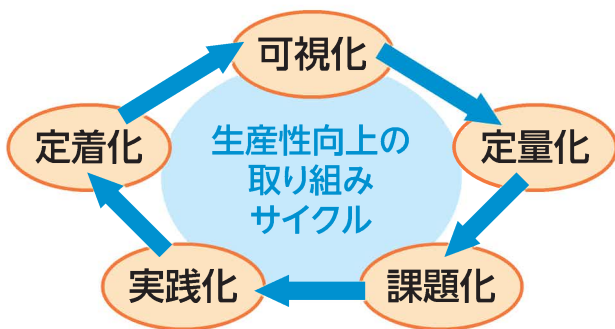
自社のお客さまにより高い価値を提供するためには、継続的な業務の改善・改革による生産性向上が必要です。当本部では、これまでの活動実績に基づき、各組織における生産現場改善活動をご支援いたします。

case1 5S・見える化による現場改善(期間:1~2年程度)

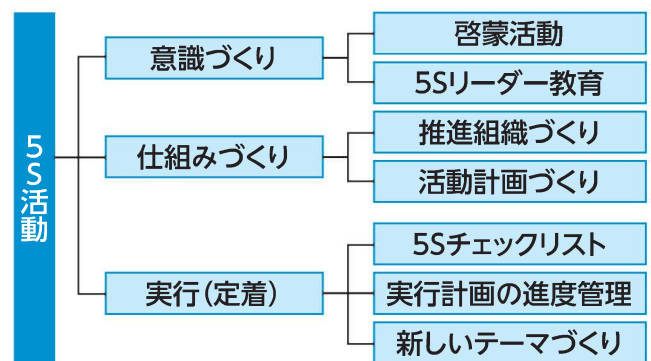
グローバル化の進展に伴う企業間競争がこれまで以上に激化するなか、企業が生き残るためには独自の基礎体力を養うことが重要であるといわれております。従来から、我が国の企業が持つ強さのひとつに「現場力の強さ」が挙げられておりましたが、その基盤を支えるものが「5S活動」です。最近では、海外企業からもこの活動の重要性が注目され、我が国の多くの企業が改めてこの取り組みの強化に努めております。

当本部の協力コンサルタントが、これまでの豊富な実績に基づき、貴社の5S活動推進をお手伝いをさせていただきます。

【5S活動の基本的考え方】



【5S活動推進にかかる支援フロー(イメージ)】

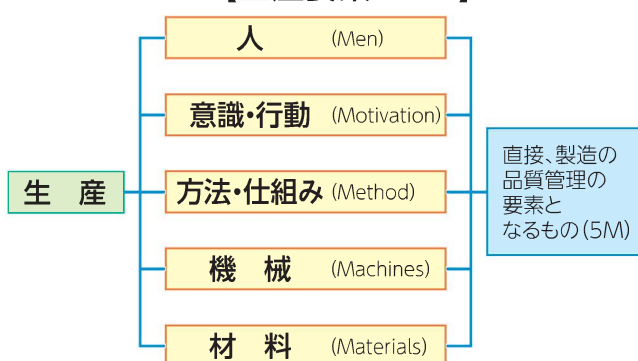


case2 生産管理の見直しと品質向上活動(期間:1~2年程度)

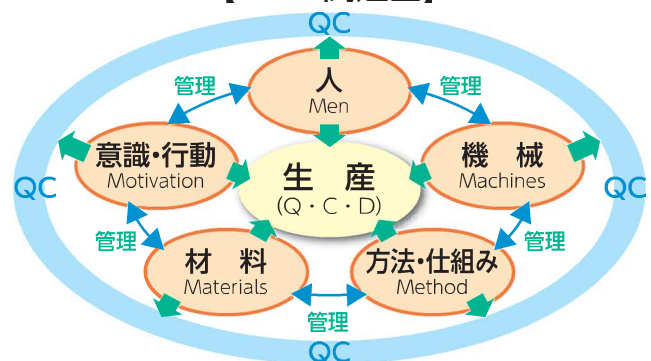
モノづくりは、Q(品質)、C(コスト)、D(納期)のポイントを大切に推進していかなくてはなりません。また、生産は5つの要素から構成されており、これら要素の総合的なバランスによって品質が決定づけられています。これらの要素は、「生産の5M」と呼ばれ、製品を製造する際の品質管理において極めて重要なものであり、種々の管理手法と組み合わせることによって、生産革新と品質向上が実現します。

当本部の協力コンサルタントが、貴社の5M診断にもとづき、最適な改善手法をご提案いたします。

【生産要素の5M】



【5Mの関連図】



その他サービス

01 診断ツール提供

組織の課題やそこで働く個人の能力、知性を知ることは、組織を強くするための対策を実行するうえでの処方箋となります。このため、当本部では、個人の幸福と組織の活性化を同時に達成する「メンタルヘルス調査」や「経営品質・組織革新サーベイ」をはじめ、各種の診断ツールをご提供いたします。

経営品質・組織革新サーベイ

本サーベイは、「経営の状態」を客観的かつ簡便に知るためのツールであり、「経営の状態」について

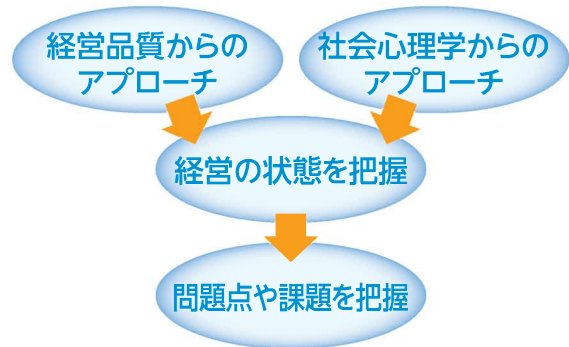
- ① 経営環境に関する認識を聞く「経営品質」の枠組みからのアプローチ
- ② 仕事や職場に関する従業員自身の意識を聞く「社会心理学」の側面からのアプローチ

といった2つのアプローチから調査します。

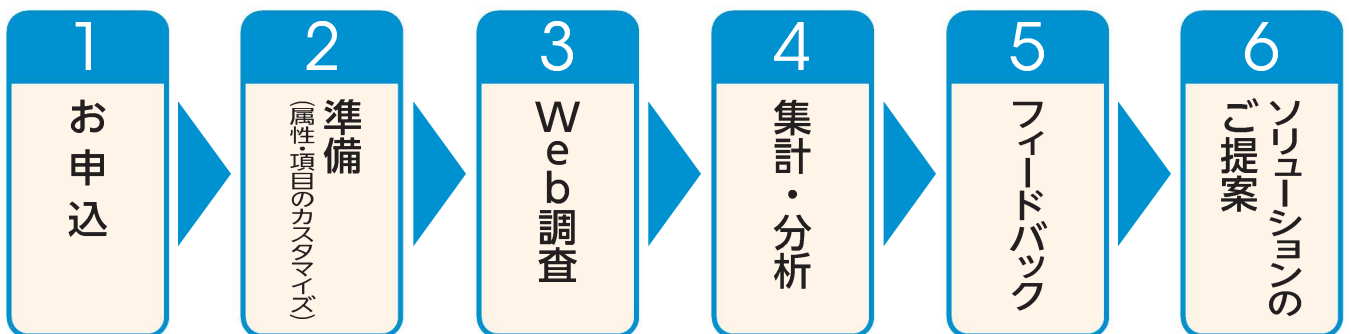
最終的な目的は、調査結果の分析・評価から、「経営の状態」の特徴や問題点を明らかにし、今後の方向性や具体的な課題を設定し、解決につなげてまいります。

特徴

- 原則的に、調査対象は全従業員です。
- 調査項目は、「経営品質」の枠組みに準拠する部分と、「社会心理学」の側面から検討された部分の2つの領域から構成されます。
- 全社的傾向、階層・部門間の差異比較、前年比較等だけでなく、2種類以上のアプローチの相関を分析することにより、「経営の状態」の革新に迫ることが可能です。



実施の流れ



※準備から集計・分析まで約1ヶ月を目安にお考えください。
※診断料金はお問い合わせください。

その他本サーベイの特徴

- Webによる調査以外に、帳票(マークシート)による調査もご選択いただけます。
- 本サーベイを基本に、貴組織のご要望に応じて質問項目をカスタマイズ(変更、追加、削除)することも可能です。
- Web、帳票いずれの場合も回答時間は約15分間と短時間です。
- 全体、および属性(階層、年齢、部門)別に集計し、比較・分析します。前期データとの比較も可能です。
- 調査結果の報告会では、結果から推察される改善策や今後の課題について検討します。
- サーベイ後の具体的課題設定や改善活動の計画策定・実行支援については、ご要望によって対応させていただきます。

新ユニオン度診断システム

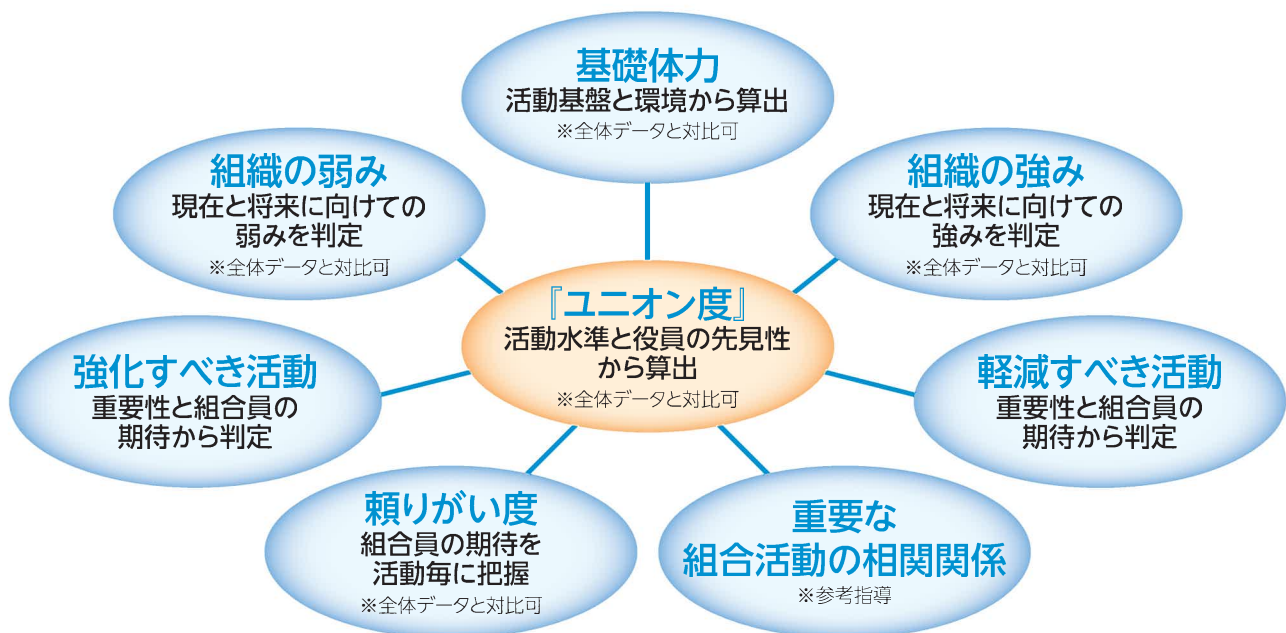
本診断システムは、労働組合改革(ユニオン・イノベーション)を目指すためのツールとして開発された診断システムです。

組合役員(全数調査)と組合員(サンプル調査)の双方の意識調査により、「ユニオン度」、「労働組合の基礎体力」、「組合活動の強みと弱み」、「強化すべき組合活動」、「軽減すべき組合活動」など、独自のメジャーにより組合改革のためのポイントを明らかにします。

特徴

- 各領域毎の、「現在の活動水準」と「役員の見識性」のポイントを総合し、「ユニオン度」を算定します。
- この他、7つの観点から診断結果を算出することにより、明日からの組合改革の課題が明確になります。
※ユニオン度=ユニオン・イノベーションの物差しとして開発された指標であり、「組合の活動水準」と「役員の見識性」によって判定されます。

個人生活の領域	組合員のキャリア支援、退職後の生活設計、心身の健康づくり など
個人-企業間の領域	人事制度改革への意見反映、公正な運用チェック、組合員の要望を把握、適正な労働時間管理のチェック など
企業経営の領域	経営分析、経営者との情報交換や議論、現場での労使コミュニケーション、コンプライアンス経営や適性人員のチェック など
企業-社会間の領域	CSR(企業の社会的責任)を果たすための活動、エネルギーや環境問題に配慮した経営の働きかけ など
個人-社会間の領域	様々な社会活動に参加できる体制づくり など
社会制度改革の領域	連合や上部団体と連携した社会制度改革活動、社会制度改革の必要性を認識した運動方針づくり など
組合の活動基盤	組織拡大の取り組み、一般組合員とのコミュニケーション、組織運営についての情報公開 など



※料金はお問い合わせください。

※全体データと対比可:これまでの診断実績との対比が可能
※重要な組合活動の相関関係:相互に波及効果が期待できる活動を算出

その他サービス

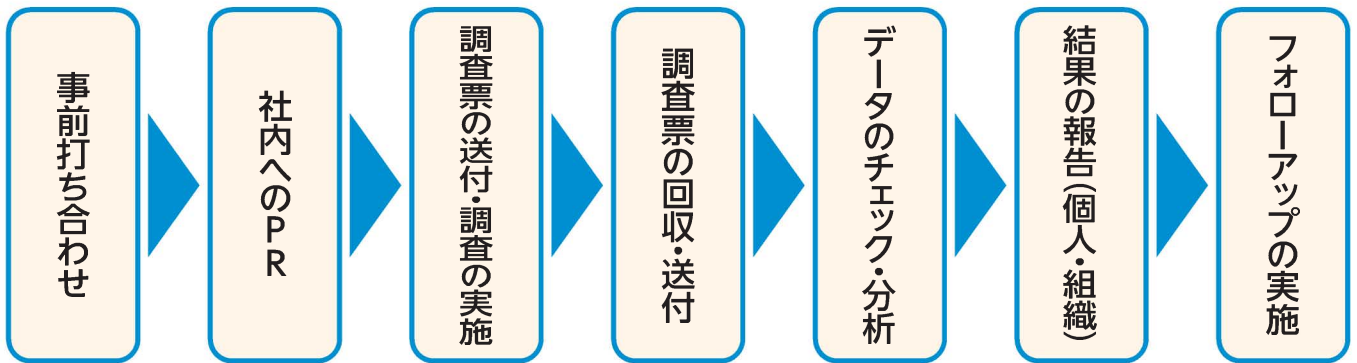
メンタルヘルス調査

「個人の健康と組織の健康を常に保ち、個人の幸福と組織の活性化を実現する」ことを目的に1980年に完成した「心の定期健康診断」システムです。

導入のメリット

1. 「身体」「精神」「性格」「職場」の4領域にわたって個人と組織の健康を共に調査・判断します。
2. 働く人の心の健康づくりに役立ちます。
3. 企業・団体の安全衛生の向上・活性化に役立ちます。
4. 健康保険組合の健康増進活動や労働組合員の福祉充実にも役立ちます。

JMI(メンタルヘルス) 調査の流れ



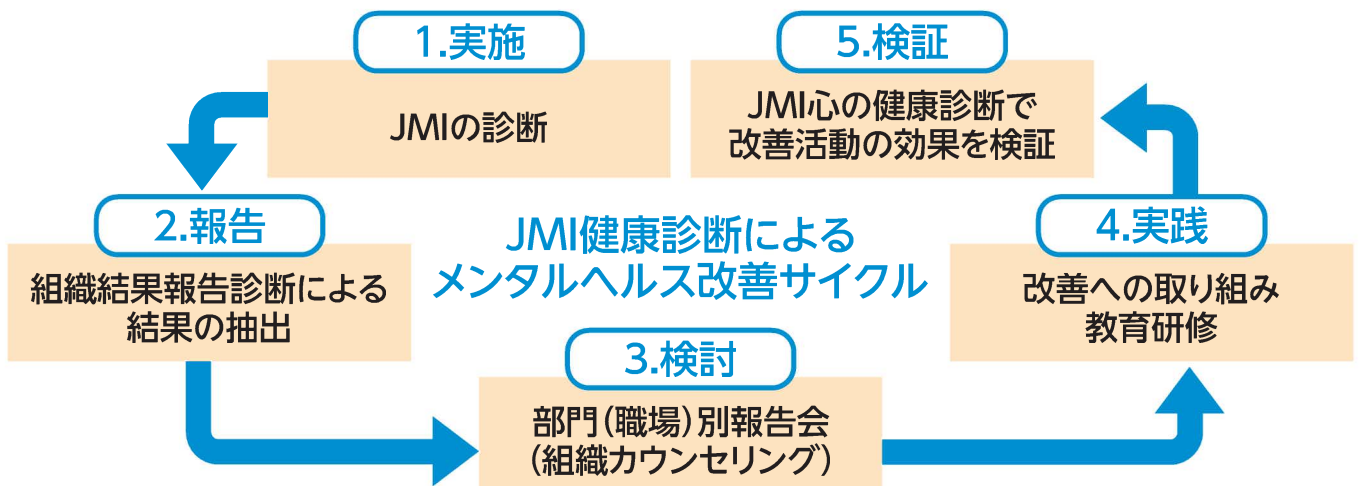
JMI調査・診断結果の活用法

(1) 個人結果

心身の健康、性格傾向、職場環境の領域について示され、ご自分の心の健康や性格を確認することにより、セルフケアに役立てていただくことができます。

(2) 組織結果

組織の全体傾向に加え、5種類の集団の健康度を報告(分析対象は10名以上の集団)します。



※JMI:Japan Mental Health Inventory
※調査料金やその他の診断ツールについてはお問い合わせください。

02 資格取得支援（サービス介助士2級）

「サービス介助士(ケアフィッター)2級検定取得講座」は、通信教育でサービス介助の基本理念や高齢者、障がいのある方への接し方などについて学び、課題提出後の実技演習で具体的な接し方(車椅子操作方法、聴覚・視覚障がい者への介助方法 等)の技術を習得していただきます。(写真参照)



高齢者疑似体験装具をつけた歩行体験



高齢者疑似体験装具をつけた金銭の授受体験



車椅子操作の仕方

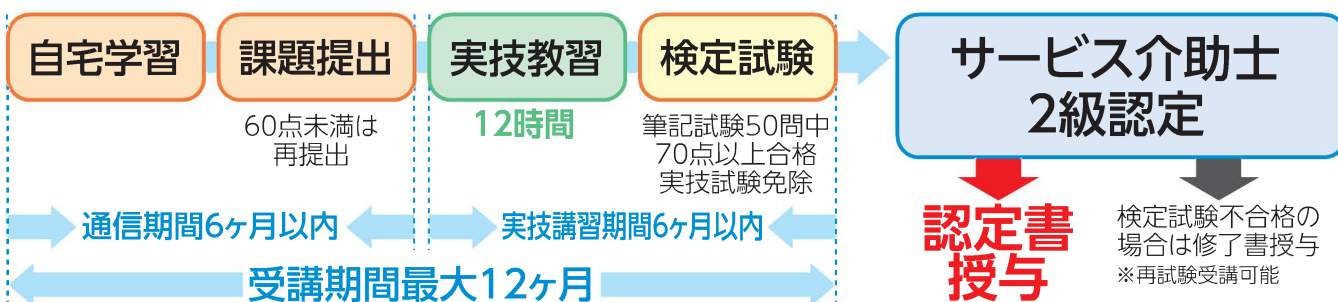


視覚に障がいのある方への案内

導入のメリット

1. サービス介助技術による高齢者・障がいのある方への接遇向上により、他社とのサービスの差別化が図れます。
2. サービス介助実践により、他のお客さまの好感度向上が図れます。
3. エルダーマーケットの開拓が図れます。
4. 広告宣伝戦略として活用することにより、企業のイメージアップが図れます。

資格取得の流れ



受講料

会員、一般とも1名様につき41,040円(税込)

※価格は、平成26年4月1日以降にお申込みの金額です。通信課程・実技教習課程・検定料金等すべて含まれます。

サービス介助技術研修のご案内

ご要望に応じたカリキュラムで、介助技術を習得する研修も実施可能です。短時間で基本的な技術を習得できます。費用については、お見積もりいたしますので、お問い合わせ願います。※この研修では「サービス介助士2級」の資格は得られませんので、ご注意ください。

<カリキュラム例>

1. 高齢者疑似体験(実習)・高齢者とのコミュニケーションの取り方
2. 車椅子をご利用のお客さまへの接し方・車椅子操作練習
3. 視覚障がいのあるお客さまへの接し方・ご案内の仕方(演習)
4. 聴覚障がいのあるお客さまへの接し方・コミュニケーションの取り方(演習) など

四国生産性本部の活動理念

信頼と活力に溢れる四国をめざして

四国生産性本部は、生産性運動の三原則が持つ意義の深さと重要性を十分に踏まえつつ、今後の時代環境の変化に対応する新たな発想にも耳を傾けながら、信頼と活力ある経済・産業社会の創造に向け、以下の理念に基づいて事業活動を展開しています。

01 社会経済全般にかかわる生産性向上

広く経済社会全体の活動が、人間にとって真に有為な価値創造に結びつくよう、社会システム全般にわたる多面的な生産性運動を展開する。

02 社会的諸課題の解決に資する労使の協力拡大

企業レベルの労使協力にとどまらず、地域社会における労使共通の諸課題の克服に向け、共に知恵を出し、合意形成がはかれるよう、地域社会レベルにおける労使の協力を拡大する。

03 信頼と活力ある社会の創造につながる成果配分の推進

生産性向上の成果が、世代を超えた豊かな社会の継承や信頼と活力ある経済・産業社会の創造につながっていくよう、労使、消費者、地域社会などに対し、総合的かつ適正に配分されることを推進する。

生産性運動三原則

生産性運動三原則は、1955年(昭和30年)に(財)日本生産性本部が設立された際、生産性運動の基本原則として創られ、以後、我が国における生産性運動の拠り所となっています。

01 雇用の維持・拡大

生産性の向上は、究極において雇を増大するものであるが、過渡的な過剰人員に対しては国民経済的視点に立って、可能な限り配置転換その他により、失業を防止するよう官民協力して適切な措置を講ずるものとする。

02 労使の協力と協議

生産性向上のための具体的な方法については、各企業の実情に即し、労使協力してこれを研究し、協議するものとする。

03 成果の公正配分

生産性向上の諸成果は、経営者、労働者および消費者に国民経済の実情に応じて公正に分配されるものとする。

生産性運動の理念

生産性とは何よりも精神の態度であり、現存するものの進歩、あるいは不断の改善を目指す精神状態である。それは、今日は昨日よりもより良くなし得るという確信であり、さらに、明日は今日に優るという確信である。それは、現状がいかに優れたものと思われ、事実また優れていようとも、かかる現状に対する改善の意志である。それはまた、条件の変化に経済社会生活を不断に適応させていくことであり、新しい技術と新しい方法を応用せんとする不断の努力であり、人間の進歩に対する信念である。

<1959年3月 ヨーロッパ生産性本部ローマ会議報告書より>

【お問い合わせ先】

四国生産性本部 コンサルティング部

〒760-0033 香川県高松市丸の内2番5号(ヨンデンビル)
TEL : 087-887-6404 / FAX : 087-851-4270
E-mail : consul@spc21.jp / URL : <http://www.spc21.jp>

四国生産性本部



このパンフレットは植物油
インキを使用しています。