**賃貸不動産会社向け** 社長承継ロードマップセミナー

社長がいなくても回る会社にしたい賃貸不動産会社事業主向け

株式会社さくらコーポレーション
代表取締役
**田中　大輔** 氏

# 賃貸不動産会社向け
# 社長継承
# ロードマップセミナー

## 事業承継後さらに成長軌道へ

| | | | |
|---|---|---|---|
| 売買売上 **2.25倍** | 工事売上 **2.33倍** | 仲介件数 **1.35倍** | 管理戸数 **1.52倍** |
| 管理売上 **2.03倍** | 合計売上 **1.72倍** | **M&A実行** | **新エリア出店** |

## 次の世代も30年成長し続ける会社にするための仕組みをつくる

- 社長継承は「先代」が果たす仕事。**「事業継承病」**にならないための処方箋
- 社長が不在でも回る組織をつくるために**「経営企画部」**を立ち上げる！
- 会社の財産である**「歴史」「実績」「情報」**を次世代に引き継ぐためのデータベース
- 20〜30代が現場をけん引し、30〜40代の中堅社員が部門を引っ張り40〜60代のベテラン社員が経営戦略を描く

## セミナー日程・開催時間

※講座内容はすべて同じです。ご都合のよい日時をおひとつお選びください。

**大阪会場**　申込み期限 **7月20日(木)まで**

**2023年7月24日(月) 13:00▸16:30**
（受付開始 12:30より）

株式会社船井総合研究所 大阪本社
〒541-0041 大阪市中央区北浜4-4-10 船井総研大阪本社ビル
［地下鉄御堂筋線「淀屋橋駅」⑩番出口より徒歩2分］

**東京会場**　申込み期限 **7月21日(金)まで**

**2023年7月25日(火) 13:00▸16:30**
（受付開始 12:30より）

株式会社船井総合研究所 東京本社
〒100-0005 東京都千代田区丸の内1-6-6 日本生命丸の内ビル21階
［JR「東京駅」丸の内北口より徒歩1分］

諸事情により、やむを得ず会場を変更する場合がございますので、会場は受講票にてご確認ください。また最少催行人数に満たない場合、中止させていただくことがございます。尚、中止の際、交通費の払戻し手数料等のお支払いはいたしかねますので、ご了承ください。

**受講料**

| | |
|---|---|
| 一般価格 | 税抜 30,000円（税込 **33,000円**）／一名様 |
| 会員価格 | 税抜 24,000円（税込 **26,400円**）／一名様 |

会員価格は、各種経営研究会・経営フォーラム、および社長onlineプレミアムプラン(旧:FUNAIメンバーズPlus)へ ご入会中のお客様のお申込みに適用となります。

## セミナー内容

### 第1講座　社長承継がうまくいかないたった1つの理由

- 社長承継を成功させるポイント
- 3代続かない企業の要因
- 社長承継という選択
- 社長承継というテーマへの向き合い方
- 事業承継の形態
- 社長承継のための現社長の仕事

株式会社船井総合研究所 賃貸支援部　賃貸DXグループ マネージャー　**宮下 一哉**

### 第2講座　創業2代目の私の会社の社長承継

- 当社の社長承継の流れ、やったこと、数値実績推移
- 課題だったこと
- 社長承継のためにやったこと
- 今後の計画

株式会社さくらコーポレーション 代表取締役　**田中 大輔** 氏

### 第3講座　成功する社長承継のためのロードマップ

- 社長承継計画づくり
- 社長承継のための次期社長の仕事
- 24のマネジメント項目(ビジョン経営、組織開発、人財開発、DX)
- 承継のための経営チーム立ち上げ
- 3階層のマネジメント体制(トップ、ミドル、現場)

株式会社船井総合研究所 賃貸支援部　賃貸DXグループ　リーダー　**服部 映美**

### 第4講座　自社での社長承継の進め方

- 自社での社長承継を成功させるための手順
- 社長承継のための役割分担を組織図に入れる
- 社長承継のスケジュールをカレンダーに入れる

株式会社船井総合研究所 賃貸支援部　賃貸DXグループ マネージャー　**宮下 一哉**

**お申込み方法について**　お申込みは右のQRコードからお願いいたします！

右記のQRコードを読み取りいただきサイトからお申込みいただくか、下記のURLからアクセスしてお申込みください。

セミナーホームページ　https://www.funaisoken.co.jp/seminar/101128

【TEL】0120-964-000(平日9:30〜17:30)
※お電話・メールでのセミナーお申込みは承っておりません。また、お問い合わせの際は「お問い合わせNOとセミナータイトル」をお伝えください。
※お申込みに関してのよくあるご質問は「船井総研　FAQ」と検索しご確認ください。

**大阪会場** 2023年 **7月24日(月)** 13:00〜16:30（受付12:30〜）

**東京会場** 2023年 **7月25日(火)** 13:00〜16:30（受付12:30〜）


主催　明日のグレートカンパニーを創る Funai Soken
株式会社船井総合研究所　〒541-0041 大阪市中央区北浜4-4-10　船井総研大阪本社ビル
【賃貸不動産会社向け】社長継承ロードマップセミナー　お問い合わせNo. S101128
船井総研セミナー事務局　E-mail : seminar271@funaisoken.co.jp
※お問い合わせの際は［セミナータイトル・お問い合わせ No.・お客様氏名］を明記の上、ご連絡ください。


当社ホームページからお申込みいただけます。(船井総合研究所ホームページ[www.funaisoken.co.jp]右上検索窓に『お問い合わせNo.』を入力ください。)→ 101128

# 「100年企業づくり」のためのの社長承継ロードマップ

# 社長承継を成功させる経営チームを立ち上げる。

～社長承継後も持続成長できる「仕組み（自社のDNA）」を残す～

株式会社 船井総合研究所 賃貸支援部　賃貸DXグループ

ADDRESS：東京都千代田区丸の内1丁目6番6号 日本生命丸の内ビル21階

URL：HTTPS://WWW.FUNAISOKEN.CO.JP/

# 本レポートでお伝えしたいこと

Funai Soken
明日のグレートカンパニーを創る

01 会社が３代続かない要因の問題は
「社長承継のノウハウ」が社内にないこと

02 長寿企業大国「日本の３万人の創業者」
が未来に残してきたもの。

03 社長承継のためのロードマップづくりは
先代が主導して行なうべき最後の仕事

04 会社設立から３０年戸超え、社長承継後も
成長している企業の実例から学ぶ

05 経営チームを立ち上げて
３階層のマネジメントを回す

06 社長承継ロードマップを明確にし、
経営チームを通じて次世代幹部を育成する

07 社長承継のチームづくりをサポートする
船井総合研究所のコンサルティング

08 どうしようか？と迷うときには、95%の方が
利用する「お試し」をオススメします。

## 創業者が最後に行なう２つの選択で失敗しないために。

自ら立ち上げて大きくしてきた会社を承継するか、売却譲渡するか。
最後の選択肢は２択です。日本全国を見渡すと、「M&Aによる売却譲渡」も広く行なわれていて、2022年の件数は過去最高の4,300件超となっています。それも１つの道だと思います。
しかし、もう一方の**「社長承継」**という道を選ぶとき、承継後も３０年、５０年と成長し続けて、２代目も３代目も、社員もお客様も幸せになってほしい。創業者が願うことは、そういう未来ではないでしょうか？
しかし、いつまで経っても安心できない。もの足りない。
そういう声を全国の創業者の方から聴くことも少なくありません。それは、血のつながりがあるなしに関係なく、「親心」ゆえなのかもしれません。
でも、いつまでも自分が口出ししていたら次世代が成長しない。
だから、余計な口出しせずに、黙ってこらえて見守るしかない。

逆に２代目は
いつまでも先代にまかせていたら安心させられないと思い、
ご自身が担当する部門運営をしながら
成果を出しつつ同時に会社全体のことも
考えなくてはならないなかで、
先代との連携を思うように進めることができていない。

Funai Soken
明日のグレートカンパニーを創る

**創業者が最後に行なう２つの選択で失敗しないために。**

もし自社において、先代と２代目が互いにモヤモヤしながら、
気が付けは数年、十年近くが過ぎているという状態になっていたら、
いますぐ断ち切ってください。

問題なのは**「社長承継のノウハウ」**が社内にないことです。
先代のせいでも２代目のせいでもありません。
正しい**「社長承継のロードマップ」**を知ることで、
成功する社長承継のために誰が何をやるべきなのかがわかります。
先代がするべきこと、２代目がするべきことがわかり、
明確な計画に向かって１歩１歩進んでいくことができます。

## 社長承継の仕組み作るために「経営チーム」を立ち上げる

**３代続く会社（５０年続く会社）は「１０万社に１社」**しかありません。
**日本の会社の平均寿命は２３年**であり、９３%の会社は会社設立から１０年以内に倒産し、３０年以上続く会社は「４０００社に１社」しかありません。会社存続の鍵は、一体どこにあるのでしょうか？

とある著書（※）によれば、
企業が成長する９５%は２つの要因で占められるそうです。

（※）『The Granularity of Growth』（成長の精度）
（PATRICK VIGUERIE / SVEN SMIT / MEHRDAD BAGHAI著、2007年）

(1)市場の成長　65.3%
(2)M&A　30.6%

要するに、企業が成長するしないは
「市場の成長期の時流に乗る」か、
「市場が衰退し始めたときに他社を取り込む」か
の２択であるということです。
９３%の会社が設立から１０年以内に倒産している（国税庁調査）という現実のなかで、２０年・３０年と会社を継続成長してこられた「創業者」の方は時流を読み捉える天才的な才覚と実行するパワフルさを持ち、奇跡のような結果を出してこられたと言っても過言ではないでしょう。

## 社長承継の仕組み作るために「経営チーム」を立ち上げる

そのようなな創業者の方が持ち合わせていた「時流を読み捉える才覚と実行するパワフルさ」を自社のＤＮＡとして残すために、社長承継後も持続成長できる「仕組み」を作ることは先代の「義務」であり「責任」であると思います。だって、それを作ることができるのは「創業者ひとり」しかいません。
「３代続けば末代続く」の言葉にあるように世界には１００年続いている会社が「８万社」あり、そのうち日本国内の会社は「３万社」と４割を占め、世界最古の会社も日本にあります。

３代続く会社が１０万社に１社しかないなかで、「日本の３万人の創業者」は、ご自身の義務と責任でご自身の想いを「仕組み」として残し、世界に名だたる「１００年企業」を生み出しています。
Appleのスティーブ・ジョブズやAmazonのジェフ・ベゾス、Nikeのフィル・ナイトなど、スクラップ＆ビルドを慣習とするアメリカ式経営のなかでの創業者たちは、日本式経営から多くを学び実践しています。
世界の企業の大半が社員１０名未満の零細規模のまま廃業となるなかで時代の変化に淘汰されずに１００年存続できている会社には理由があり、「１００年にわたって持続成長できている会社」には人財を生み出し、組織を発展させ、収益を上げ続ける「仕組み」があります。
まぎれもなくその仕組みを作り残したのは「３万人の創業者」の方々です。

## 社長承継の仕組み作るために「経営チーム」を立ち上げる

そのような会社を、船井総合研究所では**「サステナグロースカンパニー」**と呼び、創業５０年を超えるなかで培ってきたビッグデータとノウハウをベースに「１００年企業づくり」のお手伝いをしています。

２０１０年に発足した「グレートカンパニーアワード」は、

これまで７０社を超える受賞企業を数えるようになりました。

船井総合研究所創業者の船井幸雄が提唱した**「社会性」「教育性」「収益性」「成長性」「環境性」の追求**を、規模に関わらず実現している企業を表彰させていただき、「未来の１００年企業づくり」のサポートに真剣に向き合っています。

創業者の方の「未来への責任」は、自ら持ち合わせた「時流を読み捉える才覚と実行するパワフルさ」を社長承継後も持続成長できる「仕組み」として残すことではないでしょうか？

そのために知っていただきたいのが「社長承継のロードマップ」であり、まず立ち上げていただきたいのが**「経営チーム」**です。本レポートを最後までお読みいただくことで、「経営チーム」の立ち上げ方、運用の仕方、正しく社長承継する方法をお分かりいただけます。問題は３０名・５０名を超えて会社を成長させ続ける「マネジメント」の仕組みがないこと。１００名・３００名を超えて、１０００名までも成長できる仕組みがないこと。

その仕組みづくりために、まずは**「トップマネジメントの役割（最も重要な社長の仕事）」**を知っていただきたく存じます。

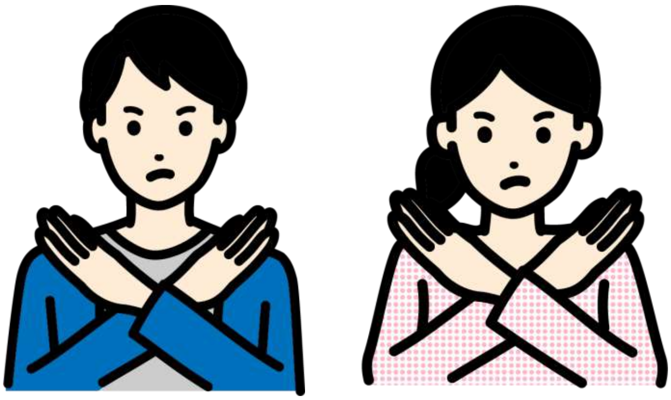
## 「社長承継のノウハウ」を知り、３代続く会社の基盤を作る

いま、日本社会全体としての成長期が終わり、「成熟期」「飽和社会」に入っています。いろいろなものが出尽くして、新しいものが生まれにくく、しかも膨大な情報が高速スピードで拡散し、差がつきにくい時代です。
さらに、承継する会社の組織が飽和状態であることも多いように思います。

先代トップから見れば、老若男女社員全員がチルドレンであり、
ご自身で採用し、育成し、一緒に仕事してきた仲間たちですが、
２代目から見たら「大先輩」「先輩」に囲まれ、ご自身で採用し、育成してきた「チルドレン」が少ない状態であり、幹部クラス・役職クラスは、
ある程度の地位・年収があるなかでいまの立場に大きな不満はなく、自ら積極的に変えていこうという雰囲気になりにくい状態であるのを目にします。
もし私が２代目の立場にあれば、なかなか厳しくて八方ふさがりに感じてしまうかもしれない状況です。そのまま承継すれば１０年後には売上半分、
２０年後には会社存続が厳しくなっていると思いませんか？
そのような現実のなかでの「社長承継」を「覚悟」だけで
乗り切るには、SASUKE並みに障害がありすぎるように
感じますがいかがでしょうか？？それでも社長承継は
「２代目の覚悟の問題」だと思われますでしょうか？
単なる事業承継なら「箱」の受け渡しがメインだけですが、
社長承継には「組織的」「属人的」な要素が絡みます。

## 「社長承継のノウハウ」を知り、３代続く会社の基盤を作る

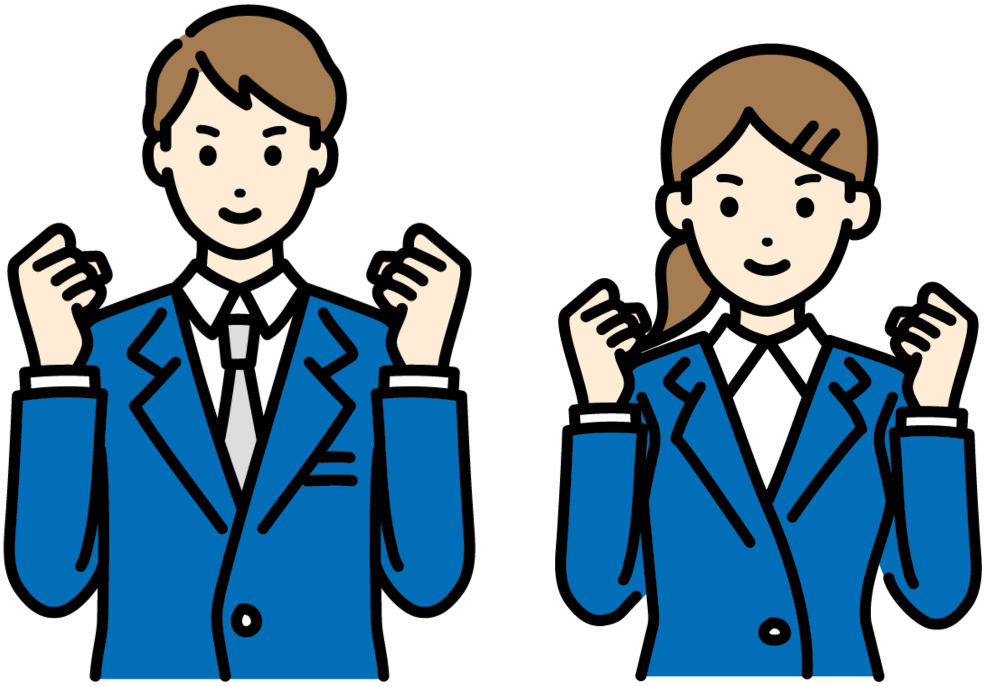
要するに「人間関係」「感情」「想い」などが複雑に入り混じるのでどちらか一方だけで進めていくと「ミスコミュニケーション」が生じ、誤解や先走りなどが一人歩きしてしまってグチャグチャになります。
「人間関係」って、人が悩む一番の問題ではないでしょうか？
会社の存続についての人間関係を一人に抱えさせるのは、
どう考えても「酷」であり「無理」があるように感じます。
営業の仕方、人脈の作り方といった属人的なことではなく、
人間としての考え方、あり方といった抽象的なことでなく、
「会社経営の仕方」を教えてこられたでしょうか？
一番重要なことの説明が十分でなく「見て学べ」になっていないでしょうか？？
自らやってきた先代に「スタンス」「責任感」を持ち出されたら何も言えません。それが社長なら何も言い返せませんし、親なら尚更のことです。
無意識に「事業承継パワハラ」をしてしまっている状況かもしれません。
最悪の場合は大喧嘩になるか、うつ病になってしまう可能性もあります。



## 「社長承継のノウハウ」を知り、３代続く会社の基盤を作る

２代目・次世代の社員に、そのような苦労を掛けたいと思っていらっしゃらないはずです。今後３０年にわたっての次世代の会社成長のためには、
「失敗したら先代の責任だから、思い切ってやればいい」
「できる応援はなんでもするから、なんでも相談すればいい」
と言い切って「環境整備」「お膳立て」しないと
この困難な時代の社長承継は成功しないですし、
**「１００年企業」**として続いていくことができません。

前置きが長くなりましたが、次ページより「社長承継のロードマップ」
「経営チームの立ち上げ方」「トップマネジメントの役割」について、
最も重要な社長の仕事としてお伝えしてまいります。



## 株式会社さくらコーポレーションの例

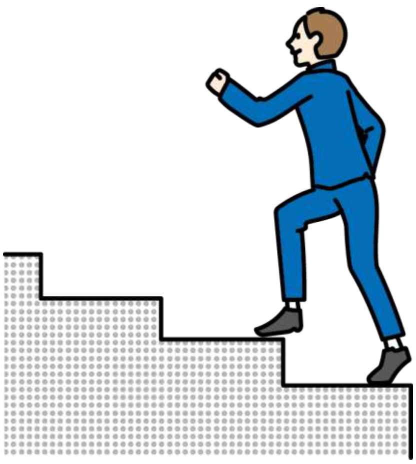
岡山県倉敷市の「株式会社さくらコーポレーション」の会社設立は１９９１年４月１日。現在で３３期目を迎える会社です（2023年7月時点）。現在の代表取締役は２代目の田中大輔氏。社内では「大輔さん」と呼ばれ、社長と社員の距離が近く、風通しのよい社風の会社です。船井総合研究所のお手伝いは、経営コンサルタントの宮下が担当で先代のころ２００６年からスタートし、会社設立１５年目から一緒に歩ませていただいています。大輔社長が入社されたのは２０１０年でしたので、気づけば１３年も一緒に過ごさせていただいていることになります。

船井総合研究所に依頼いただいたテーマは主に２つでした。

**①社員が活き活きと仕事できる仕組みをつくること**

**②将来にわたって持続成長できる事業基盤をつくること**

コンサルティングスタートと同時に立ち上げた**「経営チーム(経営企画室)」**は、先代社長と船井総合研究所_宮下の２名でした。先代社長と



船井総合研究所_宮下の２名でした。
先代社長の想い、過去数年の数値実績、
商圏の状況を確認して経営戦略の大枠を決め、
最初に行なったのは**「商品企画会議」**。
経営戦略はマーケティングに基づいたものでないと
「競合企業との潰しあい」になりますから、

## 株式会社さくらコーポレーションの例

独自固有の長所を伸ばして一点突破するために
他社と「差別化できる商品」を持たなくてはなりません。
当時は「長期空室が目立ち始めたころ」でしたので、
【空室対策リフォーム】を戦略商品と位置付け、
現地調査や物件ポータルサイトなどで空室物件をピックアップし、
謄本を上げて「一般オーナー名簿」を作成してはＤＭ送付や個別訪問をしていました。時流に合っていてシンプルでわかりやすい商品でしたので評判がよく、管理物件戸数は１年で２倍の１０００戸になりました。
同時進行で行なっていたのは**「情報戦略会議」**であり、営業日報の整備で「数値管理」の徹底をスタートし、管理基幹システムの導入で「集金管理」を少人数で行なうことができるように環境整備しました。
業績が順調に伸びていきましたので、コンサルティング開始２年目からはさらに加速度を上げた成長を実現するために**「広告戦略会議」**を開始し、賃貸仲介部門の自社Webサイトをリニューアルして「倉敷賃貸ナビ（倉ナビ）」をオープンして集客アップを図りました。ほぼ同時期には**「人財開発会議」**をスタートさせて「人事評価制度」を構築することで、なんとなく決まっていた賃金を「見える化」して頑張っている若手に還元できるように環境整備しました。
コンサルティング３年目からは、全社員向けに**「経営発表会」**を開始し、翌年からは各部門の事業計画をそれぞれの部門長が作成するような流れ

## 株式会社さくらコーポレーションの例

を取り、**「組織づくり（組織開発）」**を強化していきました。

そんななかで、その年に大輔さんが入社されました。

大輔さんは「社長室室長」となり、経営チーム（経営企画室）は、

先代社長・大輔室長・船井総合研究所_宮下の３名になりました。

そこから、新しい商品として「賃貸物件オーナー向けセミナーによる経営相談」「売買仲介サービスの本格スタート」「賃貸部門での初期費用完全ゼロ物件」など、新施策を次々と実行していきましたが、一方で「組織面での問題」によって成長率が鈍化し、横ばいになる時期もありました。

「組織化していく社風」に対して

古くから在籍していた幹部社員・中堅

社員が反発して離脱し、同商圏で

賃貸不動産会社を設立すると

いう事態が発生したことが原因でした。

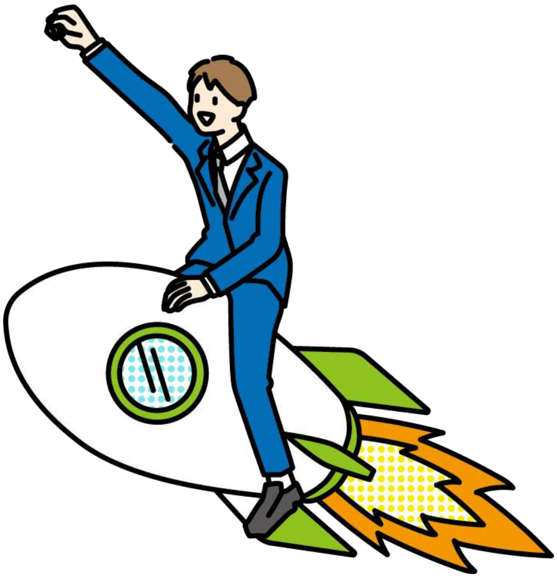
新商品の手数も増やしていたので、

社員数２０名を割ってしまってしばらくの間は大輔室長による全力操業の時期がありましたが、２０１５年から新卒採用をスタートして「大輔チルドレン」の本格的増員に入り、翌２０１６年から代表取締役としての

大輔社長体制に移行しました。

## 株式会社さくらコーポレーションの例

それから丸７年が経ち、現在は「社員数４３名・管理戸数２９００戸・仲介件数１２００件」の規模になっています。その過程では**「経営理念のリニューアル」「資産管理サービスのスタート」「多事業化（マンスリー、収益物件売買）」「岡山市エリアでのM&A」**など、さまざまな取り組みを着実に実行されてきました。「経営チーム（経営企画室）」からは先代社長（現会長）が抜けられましたが、大輔社長、管理責任者、仲介責任者、船井総合研究所_宮下の４名体制となり、さらに大きな変化としては若手リーダーが育ってきたことで「兼務体制の経営チーム」が徐々に専任化されつつあるということです。
幹部社員・中堅社員の離脱から始まり、３年間のコロナショックなど、大輔社長の歩いてきた１３年の道のりは平坦なものではなかったように思いますが、アフターコロナの２０２３年以降から、ようやく加速的に成長できる１０年を迎えることができそうです。



Funai Soken 明日のグレートカンパニーを創る

## 事業基盤を回すための「経営基盤」を作り、事業承継病から抜け出す

ご紹介した「株式会社さくらコーポレーション」の物語、読んでいただけたでしょうか？１０数名から始まった大輔社長ストーリーは未だ途中ですが、先代から始まった事業基盤を引き次いでから数年で４０名超の規模となり、今後５年で６０～８０名規模、次の５年で８０～１００名規模へと成長スピ―ドを加速していく段階に入っています。

次は貴社で、大きく成長する物語をスタートしてまいりましょう。
社長承継のロードマップは**「経営チーム（経営企画部）」**を立ち上げ、**「３階層のマネジメント」**を意識的に回し始めるところから始まります。
賃貸不動産ビジネスは、賃貸仲介部門・賃貸管理部門という区分けをベースとしながら物件情報掲載チーム・反響対応専任チーム・営業専任チーム・営業アシスタントチーム、オーナー営業チーム・入居者サービスチーム・建物管理チーム・管理事務チーム、賃貸経営サポートチーム、売買仲介チームなど、「ヨコの役割（職種）」が際限なく拡がっていく組織になっていく商売です。
それを、内製化する・外注化する・システム化するなどの組織戦略を組んで実行し、生産性アップに繋げるために重要なのが**「タテの役割（役職）」**ですが、多くの不動産会社では、ここがしっかり機能できる環境になっておらず、部課長も現場業務に引っ張られて、「社長以下ほぼヨコ一線」の組織になりがちです。

## 経営チームを立ち上げて３階層のマネジメントを回す

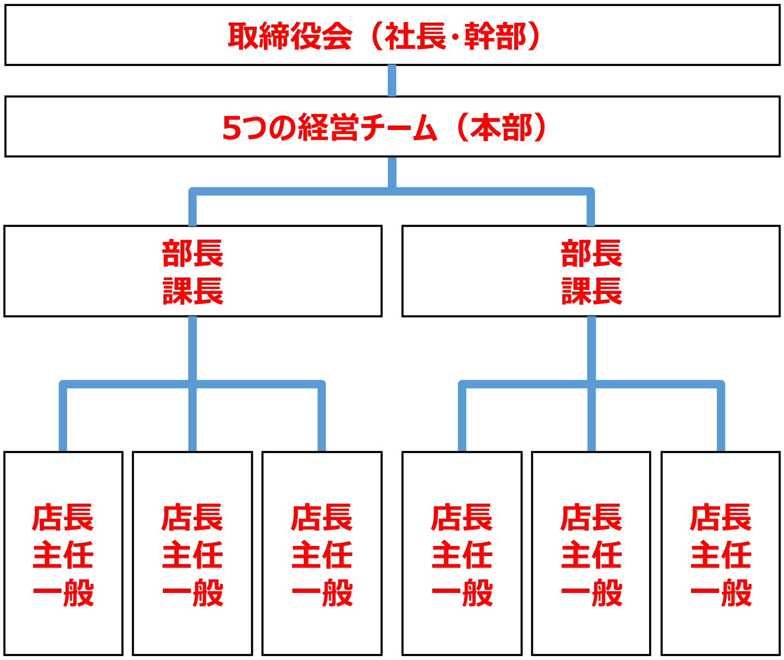
その状況を打開するために重要な役割を果たすのが「経営チーム（経営企画部）」です。**「トップマネジメント：経営チーム」「ミドルマネジメント：部課長（中間管理職）」「現場マネジメント：店長・係長」といった「３階層のマネジメント」**をしっかり機能させることで、自律型の中間管理職の皆さんが育ち始め、そこに引っ張られて若手リーダー、若手スタッフが続々と出てくるようになります。
ついでにお伝えしますと、賃貸不動産ビジネスでは「バックヤードスタッフ（後方支援スタッフ）」が果たす役割の重要性がどんどん増しています。
１０～２０年前と比較して営業スタッフの果たすべき役割はどんどん少なくなり、その分だけ後方支援スタッフの役割が大きくなっていると思います。

### 100年企業づくりのための「３つのマネジメント」

**【トップマネジメント】**
**社長/幹部/経営チーム**

**【ミドルマネジメント】**
**部長/課長**

**【現場マネジメント】**
**店長/係長/主任**



## 経営チームを立ち上げて３階層のマネジメントを回す

日本や中国の戦国時代の歴史物語風に解説するならば、

**①トップマネジメント（経営チーム）：　智将**

**②ミドルマネジメント（中間管理職）：　武将**

**③現場マネジメント（店長・係長）　：　戦闘チーム**

**④後方支援スタッフ（アシスタント）：　事務、進捗管理**

といった「タテの役割分担＋α」を機能させるための組織戦略を
意識的に作り上げることで「成果」の出やすい組織を作ることができます。

私の好きな『三国志』を例にすれば、劉備社長の下に、関羽部長・張飛部長がいる組織は「そこそこに強い」ですが、智将として「諸葛良孔明企画部長」が加わった組織にモデルチェンジした蜀軍は一気にチカラを増して「中国３分の１」を獲得したことがわかりやすい成果です。

**「３階層のマネジメント」**を回し、**「２４項目のマネジメントタスク」**を機能させるとそういうスピード・規模の成長を手にすることができます。
※「２４のマネジメント項目」については、次ページ以降で解説します。
株式会社さくらコーポレーションでは、幹部・中堅の離脱というトラブルで数年の足踏みがあり１０年ほどの時間を要してしまったものの、「経営チーム」が専任化できそうな目処が経ったので、
これから大きな成果をつかまれる成長段階に入るでしょう。

# 06 社長承継ロードマップを明確にし、経営チームを通じて次世代幹部を育成する

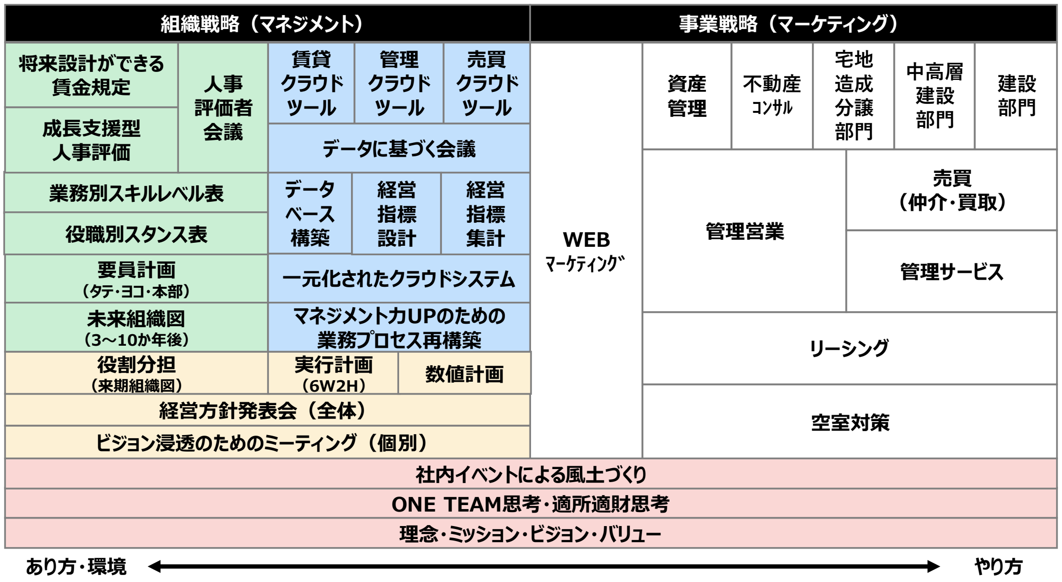
Funai Soken
明日のグレートカンパニーを創る

## 社長の「経営力」で会社の成長が決まる時代

**「トップマネジメントの役割（最も重要な社長の仕事）」**は主に３つ。
(1)時流に合った「事業戦略」を選ぶこと
(2)事業戦略を確実に実行できる「未来組織図」を実現すること
(3)「経営チーム」で（１）(2)を徹底できる環境整備をすること

目標達成ができないとき。実行組織ができないとき。
社員が十分な力を出し切れていないとき。
その責任は社長にあり、上記（３）ができていないときにそういう結果になります。要するに、いつも（３）をやり切っていることが最も重要な社長の仕事であり、「＝経営力の大きさ」となって成果である「数値実績」に現れます。「(3)経営チーム」の仕事をやり切るために知っておかなくてはいけないのが**「２４項目のマネジメントタスク」**であり、詳細は下記の通りです。

**100年企業を実現するための「２４のマネジメント項目」**



# 06 社長承継ロードマップを明確にし、経営チームを通じて次世代幹部を育成する

Funai Soken
明日のグレートカンパニーを創る

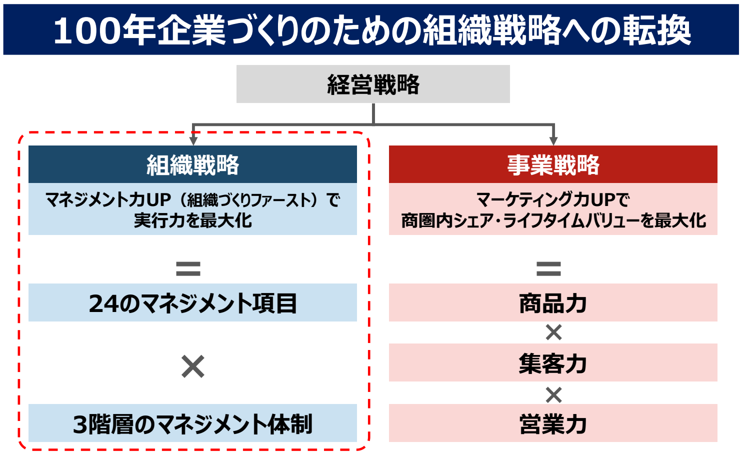
## 社長の「経営力」で会社の成長が決まる時代

**【経営チーム（経営企画部）の仕事】**

①商品企画室（商品企画ミーティング）
②広告戦略室（広告戦略ミーティング）
③情報戦略室（情報戦略ミーティング）
④人財開発室（人財開発ミーティング）
⑤財務戦略室（財務戦略ミーティング）

**【２４項目のマネジメントタスク】**

①ビジョン経営（３項目）
②組織開発（５項目）
③人財開発（７項目）
④ＤＸ推進（９項目）




「経営チーム」が中心となって「３階層のマネジメント」を回すために「５つの機能」を分けながら「２４のマネジメントタスク」を実行していく。

その実行のなかで**「全社最適の思考」「未来から逆算する思考」**を繰り返し、「経営戦略の組み方」「現場への落とし込み方」を習得していく。
その手順を整理したものが**「社長承継のロードマップ」**であり、
貴社で実行していただきたい内容です。

**業種特化で、日本全国から、モデル企業のやっていることを導入できる。**

船井総合研究所の**「社長承継コンサルティング」**では、

以下のような手順で賃貸不動産会社のサポートを行なっています。

## ●まずは「成果の出る仕組み」を回すための組織全体図を構築

**①御社の「事業戦略」の精度レベルを分析するためにマーケティング関連のＫＧＩ・ＫＰＩ※に重点を置いた数値分析を実施。**

商品企画・集客・営業のプロセスのなかでの課題、
あるいは「現場マネジメント」における課題を抽出し、
課題解決に直結する施策を提案します。

※ＫＧＩ・ＫＰＩ：成果を出すための重要経営指標

**②御社の「組織戦略」の精度レベルを分析するために、マネジメント関連のＫＧＩ・ＫＰＩ※に重点を置いた数値分析を実施。**

個々の社員の役職・社歴・成果の分析、「会議体」の分析、
およびマネジメントデータの活用状況（案件管理・数値管理・行動管理）の分析により、「ミドルマネジメント」「トップマネジメント」における課題を抽出。課題解決に直結する施策を提案します。

## 業種特化で、日本全国から、モデル企業のやっていることを導入できる。

### ③「経営戦略の精度ﾚﾍﾞﾙ」を上げて成果に直結させるために最も強化すべき経営チーム機能に特化して、最初に行なうべき施策から実行。必要に応じて「ﾋﾞｼﾞﾈｽﾓﾃﾞﾙ再構築」「ﾋﾞｼﾞﾈｽﾌﾟﾛｾｽ再構築」から実施

成果を出すための経営戦略がズレていたら、最初の部分で躓きます。
「ビジネスモデル再構築」であれば商品企画室から、
「ビジネスプロセス再構築」であれば情報戦略室から、
「全社最適のプロモーション」であれば広告戦略室から、
必要に応じて必要な施策を実施。

### ④経営チームづくりに必要な人選を内外から構築

やるべきことが明確であっても、実行担当者が不在であれば実現できません。御社全スタッフ、新規雇用、アウトソーシングなどを組み合わせて「経営チーム」の実行メンバーの構築提案をします。

# 07 社長承継のチームづくりをサポートする 船井総合研究所のコンサルティング

Funai Soken
明日のグレートカンパニーを創る

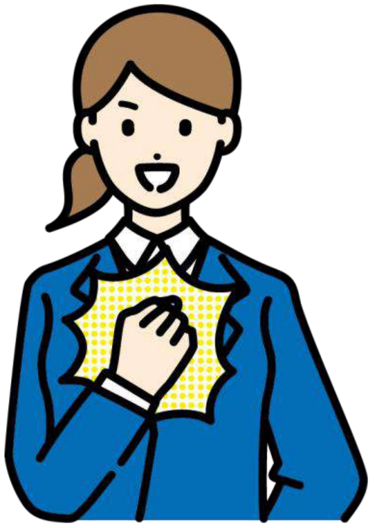
**構築だけで終わらない。成果を出すためのマネジメントを浸透させる。**

多くのコンサルティング会社では「戦略構築したら終わり」
「マニュアルを納品したら終わり」というケースが少なくないですが、
船井総合研究所はコンサルティング会社として費用対効果に見合う「成果」を出すことにコミットし、貴社の課題の解決に一緒に取り組みます。

## ●続いて、「社長承継ロードマップ」を実現するサイクルを構築

### ⑤経営チーム５つの機能を最適に回すための会議体運営をサポート

現場マネジメントに関する数値データ・案件データ。
ミドルマネジメントに関する数値データ・案件データ。
これらが「一元化」され、「オンタイム」で確認できる状態にあり、
必要に応じてトップマネジメントがその分析を行なって仮説立てしながら
ミドルマネジメントと１対１のミーティングを行なうことが
次世代経営者を育成するための早道です。
そのための会議体運営を
細かく個別サポートします。



**構築だけで終わらない。成果を出すためのマネジメントを浸透させる。**

## ●続いて、「社長承継ロードマップ」を実現するサイクルを構築

### ⑥人財開発のための「成長支援型」人事評価制度の運営をサポート

組織・社会のなかで最も価値のある功績は「収益を上げ続けること」
よりも「収益を上げる仕組みをつくること」よりも、
「収益を上げ続ける仕組みをつくることができる人財を輩出すること」
にほかなりません。
商品企画、広告戦略、情報戦略、財務戦略といった
経営チーム機能や各部門での実行施策をになう
人財を輩出しつづけるための「成長支援型」人事評価制度の
構築・運営をサポートを通じて、
御社の持続成長（サステナグロ―ス）を
実現するためのサポートをします。

# 08 どうしようか？と迷うときには、95%の方が利用する「お試し」をオススメします。

Funai Soken
明日のグレートカンパニーを創る

**やり方を求めても組織は変わりません。今までどれだけやり方を変えても、停滞して前に進んだ気がしない状況ならば、**
**トップダウンでマネジメントを見直し、社員自らでは抜け出せない**
**「変わり映えのしない業務」から脱却するときです。**

**まずは「９０分間の無料経営相談」をお申し込みください。**
**貴社の現状をお聞きし、情報過多の世界で**
**「自社だけに当てはまるオーナーメイド組織戦略」をお伝えいたします。**

## 無料経営相談実施の流れ

**01**
下記のQRコード
またはお電話より
相談依頼を承ります。
（TEL：0120-958-270）
※平日9:45～17:30対応

**02**
1～3 営業日後、
コンサルタントから
ご連絡を差し上げます。

**03**
お打合わ日時を確定し、
ご準備いただきたい事項を
コンサルタントから
ご連絡いたします。

**04**
貴社への訪問、
またはオンラインにて
経営相談を
実施いたします。