

- 活気ある(Vital)企業に築き上げる(Build)経営コンサルタント事業
- いかなる企業もV字回復に建て替える(Build)経営コンサルタント事業

株式会社VUILD design & management が提供する

企業の永続的成長・発展の為の経営支援と人財育成

外資系日本法人の社長としてどの企業も高収益企業にした経験だけでなく、日本の中堅企業の経営トップとして企業改革を成功させ企業再建させた経験と実績を基に『本当に儲かる企業への変革』させ、財産(人財)を磨き上げる『企業再生請負人』

株式会社VUILD design & managementが強みとするところ

『意識改革・企業改革』のプロであるターンアラウンド・マネジャー「企業再生請負人」。収益が上がらない企業にはそれなりの理由がある。

市場環境等の外的要因ではなく会社内部にある。

企業を取り巻く事業環境が大きく変わる中で、幹部を含め社員の自身の意識・ものの見方、仕事のやり方を変えないであなたの会社の5年後10年後は大丈夫ですか？できない理由などを市場のせい・顧客のせい等言い訳をしているような会社に未来はありますか？

「意識改革」なしに企業の成長発展はなし。秋吉式企業再建は JAL再建手法と多くの共通点

社員の意識の差・社員間の「絆」度の差が大きく企業収益を左右します。JALを再建した稲盛式企業再建手法と同様な手法で、既に、15社以上の中小中堅企業の『意識改革・企業改革』を成功させてきたプロがあなたの企業を僅か3カ月でも、社員がワクワク仕事をして収益が上がる企業に変えることができます。「意識改革」は必要だと思いながら具体的やり方を見いだせない企業の方、社長さんお問い合わせください。

秋吉企業再建手法 2007年7月～	稲盛氏JAL再建手法2010年6月～
わずか1年後に前年度3倍以上の利益	2年後の売上利益2000億円
<ol style="list-style-type: none"> 1. 企業改革開始 <ul style="list-style-type: none"> □ 社員だけでなく家族を幸せにする為に改革する』と宣言後 2. 幹部研修で徹底した意識改革 <ul style="list-style-type: none"> □ 班長・係長以上全幹部対象に3回の1泊2日合宿を含め計27回の幹部研修 □ 企業改革スローガンを決定し浸透 □ 企業改革推進本部を新設 3. 徹底した収益追求活動の展開 <ul style="list-style-type: none"> □ 新設した戦略部中心に部品群毎等の収益解析を行い収益追求活動を展開 □ 営業現場技術の三位一体型営業改革の断行と営業の見える化の導入 4. 経営改革と全員参加型経営 <ul style="list-style-type: none"> □ やるべき事の見える化で経営改革(毎週のやるべき事の全社員に浸透) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 意識改革開始 <ul style="list-style-type: none"> □ JALが、倒産した事実を真摯に受け止めるよ』との説く 2. 幹部研修と社員教育 <ul style="list-style-type: none"> □ 幹部50～60人を集めての17回の幹部研修 議論、 □ ビデオを用いたリーダー向け研修も実施し、延べ約3000人が受講。 3. JALフィロソフィーで意識改革促進 <ul style="list-style-type: none"> □ 新設した意識改革推進部による現場社員へのフィロソフィーの浸透 4. 部門別採算制度導入 <ul style="list-style-type: none"> □ 経営のスピード化 □ 部門毎の月次業務報告会の開催 5. 大胆な構造改革 <ul style="list-style-type: none"> □ 航空機と拠点をブロック単位で大幅削減

次世代経営陣・経営幹部の育成を含む各階層別の人財育成

秋吉経営塾の人財育成へのこだわり⇒ **意識・ものの見方を変え習慣にさせる**

松井秀喜の座右の銘として右記のような言葉があります。性格は中々変わりませんが、考え方・ものの見方・意識は変えられ、それが行動に変え習慣まで変われば人生は大きく変わるとの教えです。意識を変え習慣にする事が大事です。

考え方が変われば、行動が変わる。
行動が変われば、習慣が変わる。
習慣が変われば、人格が変わる。
人格が変われば、運命が変わる。
運命が変われば、人生が変わる

秋吉経営塾が考える最強の人財育成とは

自ら主体的に考え行動する自立型人間の育成する人財育成

「気づき」と「キッカケ」が人間を成長させ企業を成長させる

ものの見方を「インサイドアウト」することで人生は変わる

意識改革・企業改革なしに明るい未来はない。

- ◆ 日本経済も中小中堅企業の経営も**大変**であるからこそ**大きく変える改革**が必要である。
- ◆ 個人個人の自己改革も必要であるが**企業単位の意識改革・企業改革が必要**。 **CHANGE—変革**
- ◆ スポーツ同様苦しい時に何をしたら何を**変えたか**で、全てが決まる。**改革とは夢と希望を与えるもの**。

徹底した意識改革・企業改革による儲かる為の企業風土の醸成

- 実際に**企業に入り込んだ熱血指導**で意識改革・企業改革を基に3か月で儲かる企業風土を築き上げる
- “儲からない会社にはそれなりの理由がある。特に、社員・中間管理職の目の輝き・意識、企業風土及び仕組みに問題がある。儲かる為にも悪循環から脱却する為にも徹底した意識改革と儲ける為の仕組みが必要である”が持論。
- 秋吉経営塾は、経験に基づく意識改革・企業改革の成功例等を伝授・導入し、『3か月で若手・中堅幹部が明らかになり、儲かる企業風土が築き上げられた』という**経営陣の喜びという価値を提供**。

儲からない企業にはそれなりの理由がある。

中小企業を取り巻く産業構造が要因ではない。社内の内部に問題が。
社員の**意識の差**・社員間の**「絆」度の差**が企業収益を左右する

1. 儲からない企業には“意識”及び“企業風土”に問題が。

- ① 不況、顧客等のせいにするなど言い訳が多くあきらめがある。
- ② 無責任・無関心・組織の壁等の企業風土・風潮がある。
- ③ どんなことがあっても困難を乗り越えようとの情熱がない。
- ④ 指示待ち人間が多く、上から言うまで主体的に動かない。

2. 儲からない企業には“儲ける為の仕組み 戦略”に問題が。

- ⑤ 数字に弱く、現状解析が不十分で進捗・問題点が明確でない。
- ⑥ 目標（利益）に対してGAPを埋める収益活動を展開していない。
- ⑦ 顧客及び競合他社の解析が充分でない（戦略がない）。

3. 儲からない企業には“力の結集(組織的活動)”に問題が。

- ⑧ 個人プレーで仕事をするから、又人任せで仕事をする。
- ⑨ 組織の壁（上下、部門間の壁）がありお互いに助け合わない。
- ⑩ お互いに信頼が薄く不満が多く知恵を出したり助け合わない。



多くの問題点があるのなら儲かる可能性が大いにある

秋吉式企業再建は JAL再建手法と多くの共通点

秋吉企業再建手法 2007年7月～	稲盛氏JAL再建手法2010年6月～
わずか1年後に前年度3倍以上の利益	2年後の売上利益2000億円
1. 企業改革開始	1. 意識改革開始
2. 幹部研修で徹底した意識改革	2. 幹部研修と社員教育
3. 徹底した収益追求活動の展開	3. JALフィロソフィーで意識改革促進
4. 経営改革と全員参加型経営	4. 部門別採算制度導入
	5. 大胆な構造改革

企業改革成功の秘訣

徹底した意識改革

徹底した収益追求活動の展開

意識改革なしに企業再建なし

企業改革・意識改革のポイント

- ◆ どうせ良くなるまいよ。この会社は
- ◆ いらぬことをやってくれるなよ
- ◆ どうかこの会社を良くしてください。
- ◆ 会社を良くしようとしたと考えるが具体的に行動しない人

- ◆ 積極的に良くしようと行動する人
- ◆ 燃えて他の人を巻き込み行動する人

企業改革 意識改革は燃える軍団が成功に導く!!

トップと経営幹部の本気

絶対に成功させるという強い信念と強力な旗振り

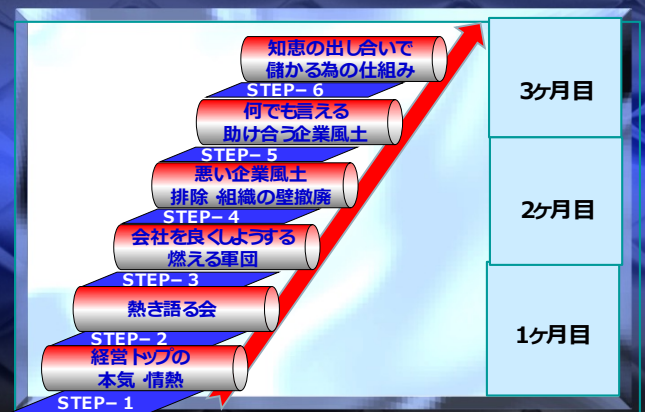
熱く語る

会社を良くする為に社員に真剣に考えさせ、社員同士で熱く語らせる。

燃える軍団

燃える軍団が増えれば増えるほど改革は成功する

意識改革 企業改革の成功へのステップ



企業改革成功事例 2

企業改革成功会社から学ぶ大事な事

企業改革を成功させ全社員（200名）で念願のハワイへの社内旅行を実現した会社がある

建築設備・冷機設備の中堅会社 長野県

- ◆ 銀行からの紹介で社長直轄顧問として入り込み2008年8月より12月まで精力的に企業改革を指導。
- ◆ 「熱く語る会」を通して現場及び営業担当者等の末端社員にも意識改革を実施。
- ◆ 収益改善社長直轄タスクも立ち上げ指導
- ◆ 3か月間の企業改革は成功し前年赤字から黒字に。銀行からも高い評価
- ◆ その後も3か年は売上減となったが、3期連続増益を続け今年12月には全社員（200名）で念願のハワイへの社内旅行を実現

改革前の状況

- 事業部制が強い会社であり3事業部間 空調・冷機・メンテナンスの助け合いが全くなく、逆に足の引張り合いもあった
- 従業員の意識が低く、不満・愚痴・言い訳・あきらめが多い風土であった。
- 時間軸管理もあまり仕事に無駄があり生産性も低かった
- 2年連続で赤字で銀行からも問題視されていた。
- 大手顧客が建設業界でありコストプレッシャーが極端に高く先行き不安があった

意識改革 企業改革でA社は大きく変わった

- ◆ わずか3か月でA社の社員の意識は変わった!!
- ◆ 1年後前年度の3倍の利益を稼ぐ
- ◆ 本当に儲かる会社に!!

企業改革
実例サンプル

- ◆ 社員の努力に対して決算手当も出た。組合の要求額より多くのボーナスが出た。
- ◆ 結果の出せる会社に!!
- ◆ 会社に来るのが楽しくなる会社になった!!
- ◆ 皆が生き生き仕事をし、活気のある会社になった!!
- ◆ 全社忘年会で大いに盛り上がった。
- ◆ 知恵を出し合い、助け合う会社になった!!