

3. ビジョン・ミッション・方針策定ワークショップ

<プログラム設計趣旨>

事業拡大や苦境からの脱出に向けて精力を注いで事業経営を進めてきたが、気が付けば社内は社長のワンマン体制になっており、幹部が育たず細かいところまで社長が指示を出すスタイルが定着してしまっている。このままでは日常業務に手を取られ、事業拡大や次を見越した新事業に自分の時間を割けない、という中小企業社長のお悩みをお聞きします。

この状況から脱し、社員が自律的に判断・行動できる力量を身に付け、いずれ右腕・左腕となる人物を育てるには、社長と中核社員との間の情報量のギャップを埋め、社員が自社を「自分の会社」と思えるようになってもらうことが必要です。そのための基本方策としてビジョン・ミッションを社長と中核社員で共に作り上げ、具体的な方針にまで落とし込みます。

<目的>

社長と中核社員が会社の方向性や将来像を共有することで、意思決定の判断軸を明確にし、中核社員の自律性を醸成し、将来の幹部候補育成の土台とすること。

<進め方>

1. 事前打ち合わせ

クライアント企業様の現状、幹部の育成状況および管理職の業務実態についてのヒヤリングと意見交換を行います。これに基づき、ワークショップの設計を行いご提案いたします。

2. ワークショップ実施

事前課題や宿題も含め、社長、中核社員それぞれにビジョン・ミッションづくりのためのミーティングを数回行い、最後に両者のビジョン・ミッションをもとに共通のビジョン・ミッションにまとめます。1, 3, 10 年後のビジョンを具体化することで、そのうちの 1 年後のビジョンがそのまま年度方針と位置付けられます。

<実施形態・準備事項>

社長との個別ワークショップ（2 時間程度）を 2～3 回。

ほぼ同時並行で、中核社員とのワークショップ（2～3 時間）を 3～4 回、個別に行います。

そのうえで、両者のビジョン・ミッションをすり合わせた共通ビジョン・ミッションづくりのためのワークショップ（2～3 時間）を 2～3 回行い完成させます。

ミーティング頻度にもよりますが、全体スケジュールとしては 2～3 カ月程度を見込みます。