

中期経営計画立案

『V-MAP CORE』

F-MAK

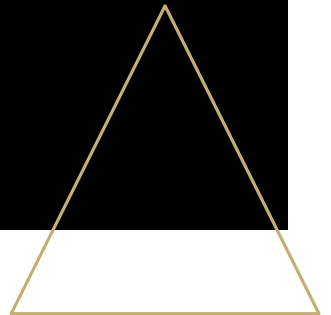
2025年11月21日





コラム：経営の羅針盤

戦いの相手は同業他社ではなく**自分自身**！
過去の延長ではなく、環境の変化に
どう変わっていくかにある！



V-MAP COREの**目的**

- **ありたい姿**の具体化
- あるべき姿、ありたい姿の実現に向けての『**課題抽出**』
- 経営者様の**協力者**を増やす

V-MAP COREとは？

『自社の**未来**をしっかりと考えるために必要な
「時間」と「空間」を提供する1日です』

はじめに

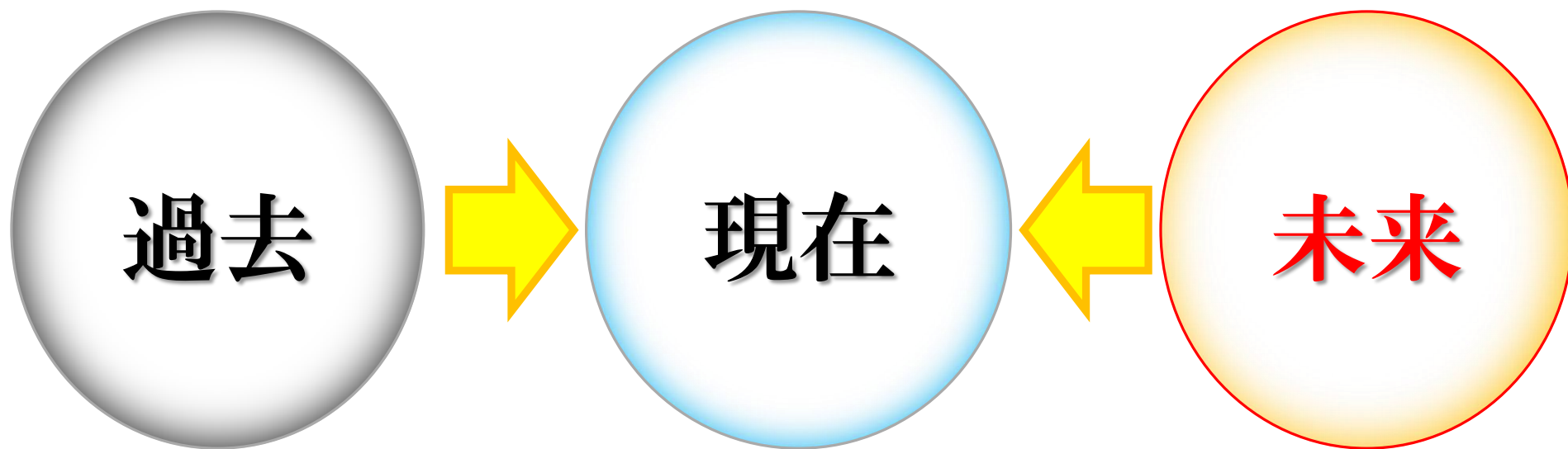
今日の**意気込み**を！

一言ずつ
お願いします！



因果律

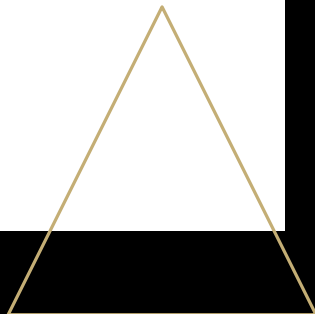
すべての事象は、必ずある原因によって起こり、
原因なしには何事も起こらないという原理。



人間は価値ある**目的**を持ったその時から、その人の人生のあらゆる
出会いが価値あるものになっていくのである



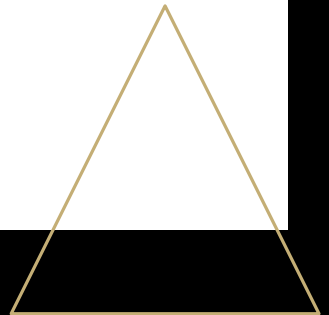
未来





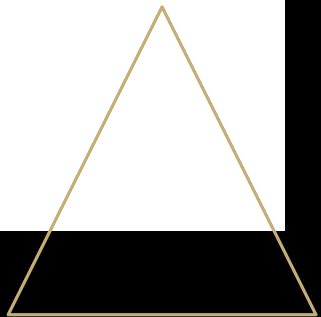
！経営の！

未来





いま『経営の未来』という言葉を見て、
どんなものをイメージしたでしょうか？



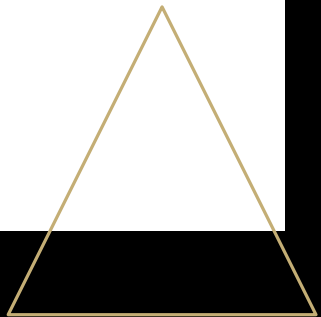


はい、いろいろありますね。

未来の話は**ワクワク**しますし、

経営を続ける上での

大きな原動力にもなりますよね。





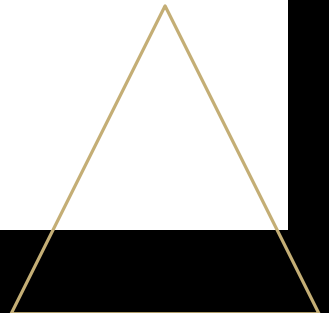
では、
質問を変えます。



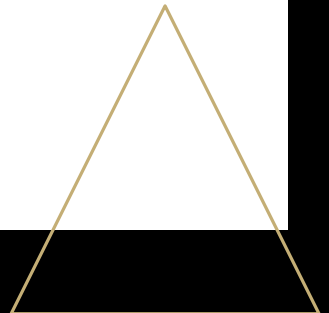
いまイメージした

頭の中にある「経営の未来」を、

何人の人と共有できていますか？

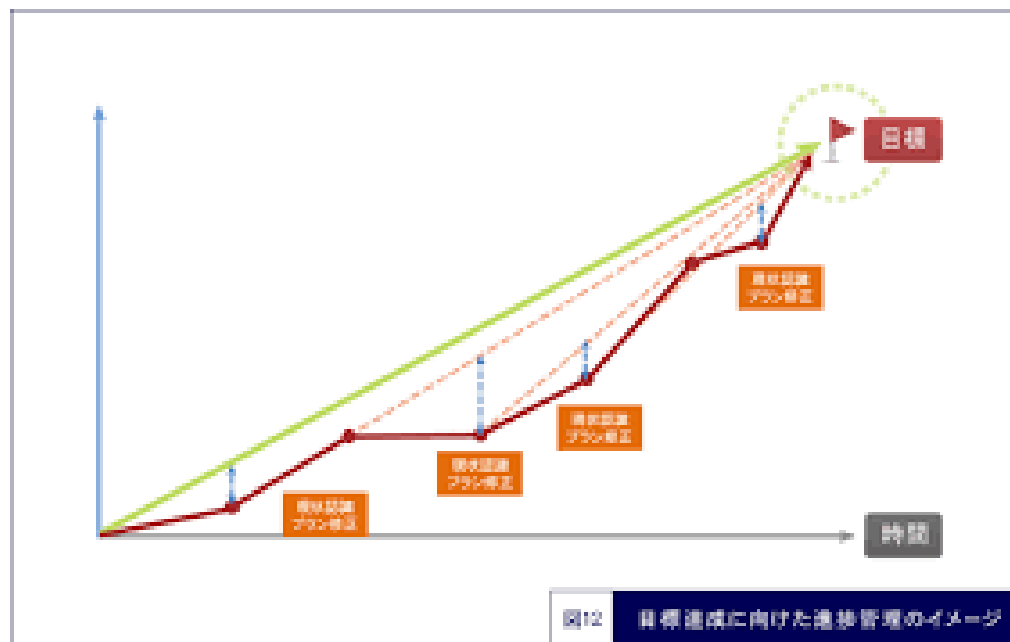


その『未来』を
具体的な数字やデータやプロセスで
表現できていますか？



その「未来」は、いつ実現する予定ですか？

いま、どこまで近づいているのでしょうか？





そうです。

未来って、

ちよつとふわつと

しているのです。





そんな未来を、
今日から
見直して
みませんか。



誰とも共有できない

いままでの未来＝夢や思い＝目に見えない

これからの未来＝計画・行動・管理

＝可視化する！

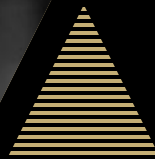
みんなで共有できる！

V-MAP COREの**目的**

- ありたい姿の具体化 **（何のために）**
- あるべき姿、ありたい姿の実現に向けての『課題抽出』 **（どうやって）**
- 経営者様の協力者を増やす **（誰と）**

V-MAP COREとは？

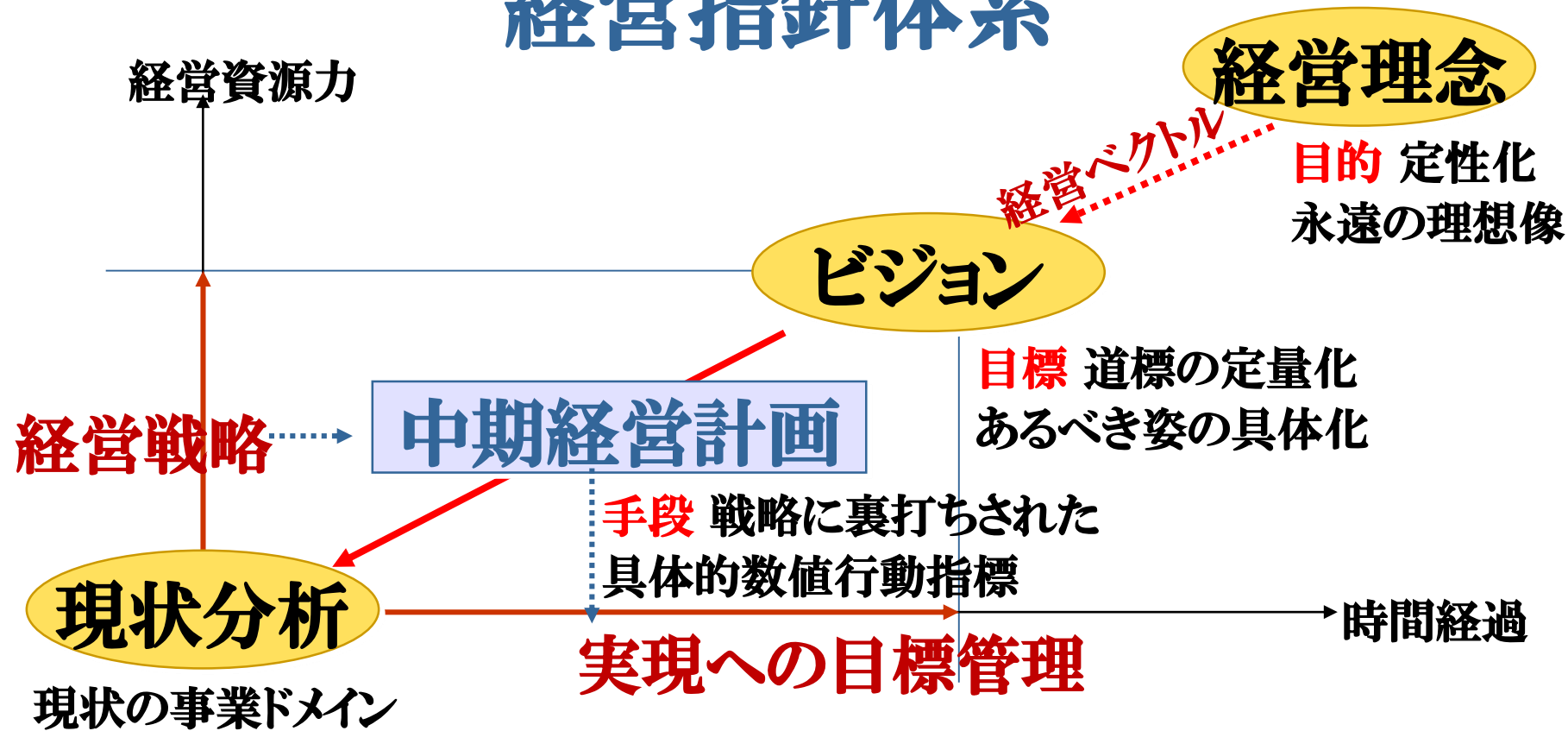
『自社の未来をしっかりと考えるために必要な
「時間」と「空間」を提供する1日です』



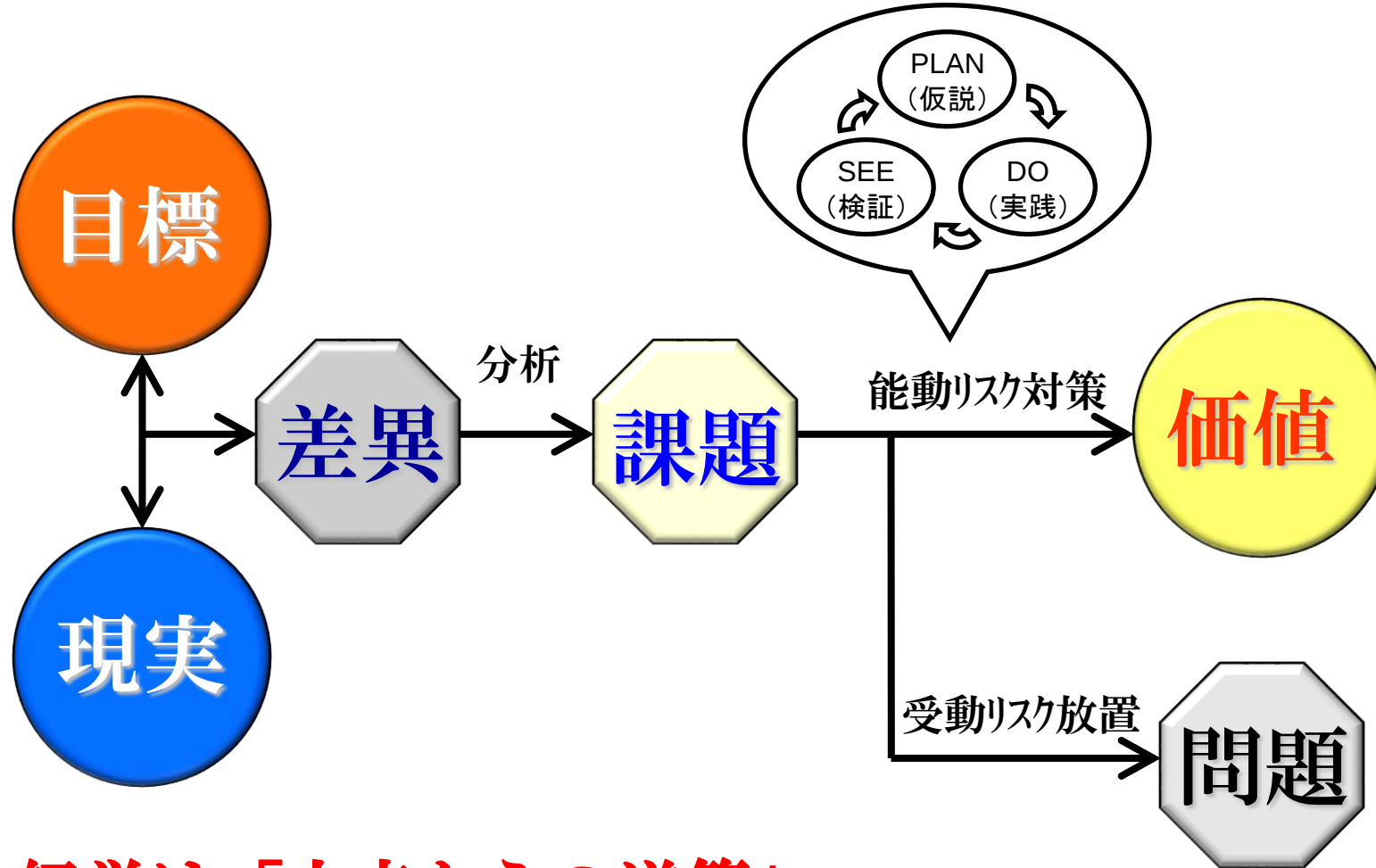
タイムスケジュール

10:00	オープニング	14:30	数値計画
10:30	SWOT分析	15:30	当期計画
11:00	経営理念	16:00	決意表明
11:30	中期ビジョン	16:15	クロージング
12:00	お昼休憩	16:30	終了予定
13:00	戦略MAP		

経営指針体系



現状とビジョンのギャップに課題を設定し戦略を充てる
そこに経営計画を数値化し行動を促し達成度を目標管理する



- 経営は「未来からの逆算」
- リスクを計算する「受動リスクと能動リスク」

経営に重要な3つの要素①

1. 自らの会社をしらずして経営はできない

⇒ 『 **知る** 』 ということ

① 数字に現れる分野

決算書・資金繰り → 財務分析

② 数字に表れない分野

能力・外部環境 → SWOT分析

経営に重要な 3 つの要素②

2. 社員を動かすのは人柄以上に社長の姿勢

『姿勢・考え方』 = 『理念やビジョン』

$$\begin{aligned} \text{成果} &= \text{能力} (1 \sim 10) \\ &\quad \times \text{熱意} (1 \sim 10) \\ &\quad \times \text{考え方} (-10 \sim +10) \\ &= -1000 \sim +1000 \end{aligned}$$

経営者の究極の仕事は、
将来の選択（ヴィジョン）を示すこと（ピーター・F・ドラッカー）

経営に重要な3つの要素③

3.『**前向きの数値**』なくして事業は考えられない

⇒「今より良くする」ということ

「**明るい展望がある数値**」

決算書 → 診断書

経営計画書 → 処方箋



POINT：自ら作る処方箋が最も効果大

5年後のプランが今を作る

実習 1 現状分析

SWOT分析とは

Strength（強み）・Weakness（弱み）

Opportunity（機会）・Threat（脅威）

の各項目で現状把握を行うフレームワーク

＜重要ポイント＞ 様々な視点、切り口で行う

- ・ 外部環境 → P E S T、 3 C、 5 フォース分析
- ・ 内部環境 → B S Cの各視点

激変する外部環境

内容	コロナ前	コロナ後
面談方法	対面型	WEB面談
外食産業	来店型	テイクアウト 通販
不動産	モデルルーム見学	VR内覧会
学校	教室授業	通信授業
働き方	オフィスワーク	オンラインワーカー
広告宣伝	看板、情報誌	SNS WEBブランディング
営業方法	提案営業	伴走型(不安解消)

経済側面

経済情勢

為替水準・金利・物価上昇率・税収/税率
金融政策/財政政策

人口経済

人口と経済規模・少子高齢化・雇用流動化
U/Iターン・人口の集中と分散

産業経済

社長年齢・長寿企業・海外生産比率
シェアリングエコノミー・起業/廃業率・M & A

労働経済

生産労働力人口・失業率・求人倍率
賃金水準/格差・労働分配率・雇用ミスマッチ

労働生産性

設備投資・1人あたりGDP・生産性国際水準
業種別生産性・生産性向上事例

社会側面

デジタル化

シンギュラリティ・人工知能・次世代半導体
スマホ/PC年齢別利用率

テクノロジー

エネルギー領域・宇宙/資源領域・素材領域
IT/ネットワーク領域・食料領域

社会インフラ

社会インフラ老朽化・財政更新投資
事後/予防保全・予防保全技術

生活インフラ

保育・待機児童・学校・教員・商業施設
医療需要・介護需要・高齢化社会

社会保障

診療/介護報酬・年金財政・平均年齢
健康年齢・社会保障財源

人材側面

若年層世代

若手世代の特性・価値観・ゆとり教育
若年層の離職/転職動向

中高年齢者

定年延長・再雇用・老後2000万円問題
健康年齢・平均余命・認知症

女性活躍

女性就業率・女性幹部/管理者比率
育児支援施策・待機児童

外国人労働者

技能実習制度・外国人就労
移民政策・外国人支援政策

働き方改革

時短・在宅化・休暇制度・兼業・副業
健康経営・メンタルヘルス

新たなビジネスモデルの創造

(新たな外部環境と内部環境をクロス)

- SWOT分析

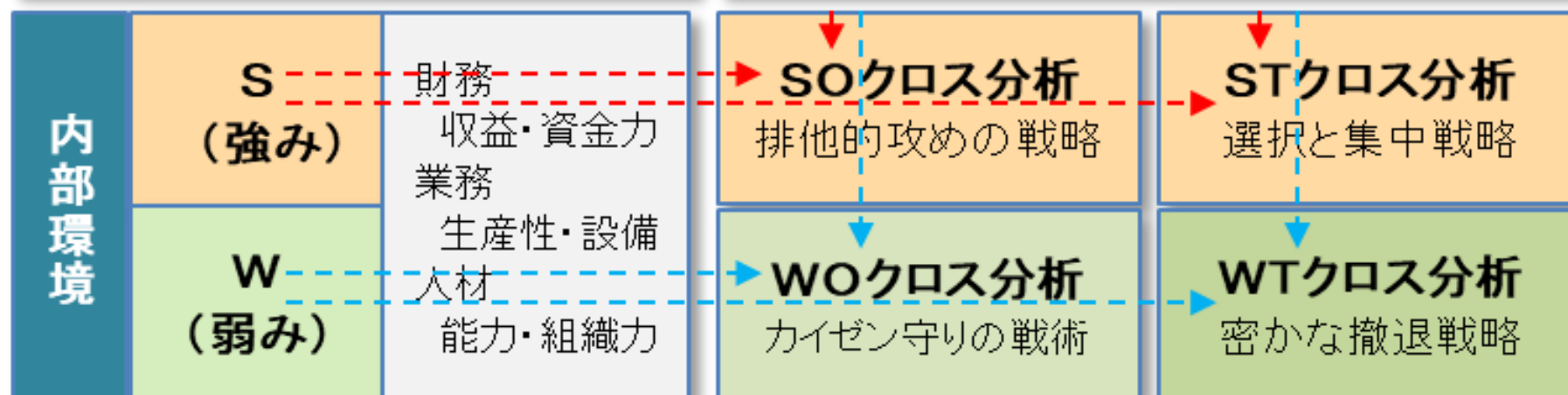
Strength(強み), Weakness(弱み),
Opportunity(機会), Threat(脅威)

- BSC4視点(Balanced scorecard)

財務、顧客、業務、人材

- ミクロ外部環境の3C

顧客(Customer), 競合(Competitor),
自社(Company)



経営計画の全体像

一気通貫

実践
(予実対比)

計画化
(数値・行動計画)

目標設定・あるべき姿

目標
(やり方)

目的
(在り方)

バリュー
(行動規範)

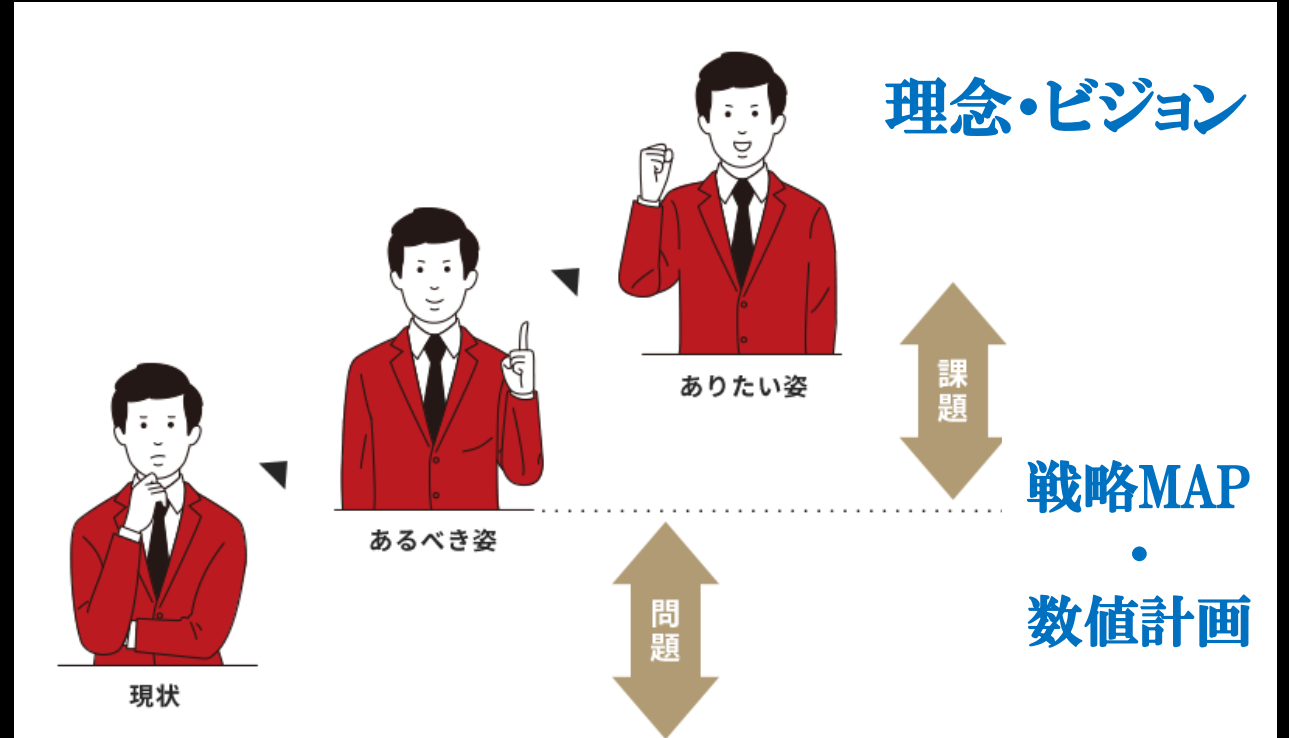
経営ビジョン

ミッション
個人の人生理念

フィロソフィー
(価値観)

理念とビジョン

会社の存在意義、達成すべき目標を明確にする

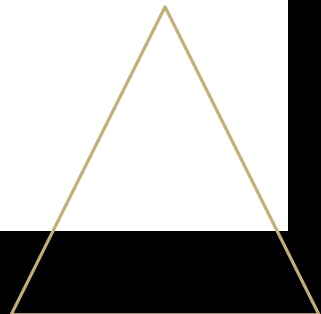




実習2 経営理念

経営理念は必要ですか？

どこへ向かうのか・・・



松下幸之助が唱えた三つの成功条件

1、成功の50%を占める絶対条件⇒経営理念の確立

単に良い経営理念を作成するのではなく、“確立”こそが鍵であると。

この経営理念が自社内で確立したならば、もう企業は50%成功したようなものだそうです。「何のために」

2、成功の30%を占める必要条件⇒社風

その会社の従業員一人ひとりの個性を最大限に生かし切る環境や土壌。

つまり、企業文化が必要だというわけです。「誰と」



3、成功の20%を占める付帯条件⇒戦略と戦術「どうやって」

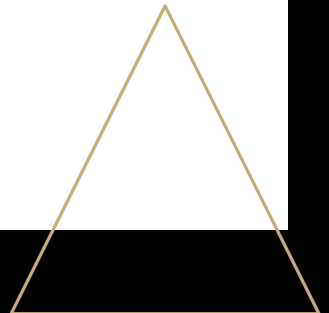
経営理念

経営理念とは…

- 会社の**錦の御旗**のようなもの
- 会社の意思決定の**最高規範**であるべき
- 社長の**熱い思い**を具体化したもの

社員にとって…

- 同業他社と自社の**違い**
- 困ったときの**拠り所**
- ものごとの**判断基準**



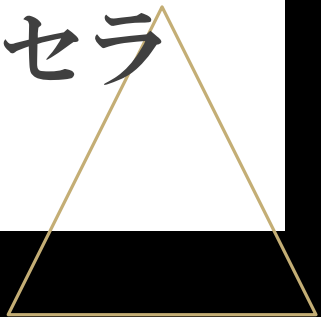


具体例

「敬天愛人」

全従業員の物心両面の幸福を追求すると同時に、人類、
社会の進歩発展に貢献すること。

京セラ

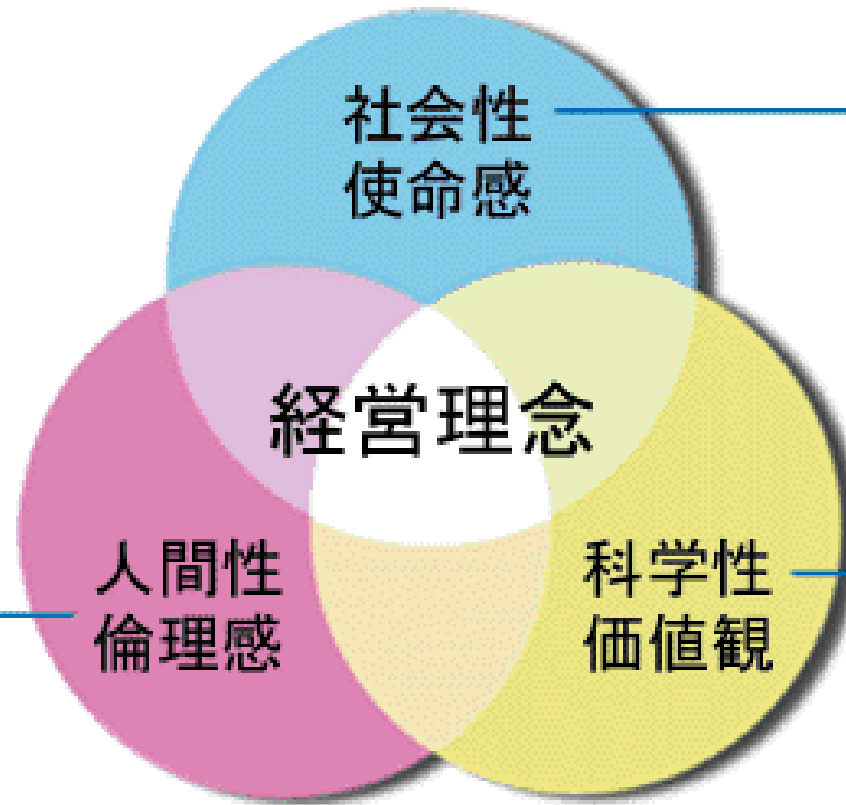


理念構築の三要素

経営理念の構成要素 【3性】と【3感】

理念とは、企業の目的を宣言し
組織の意識統一を図って活動の
礎とする言葉である
ここに表わした言葉の組合せで
全社員が暗唱できる一行とする

幸せ・和・協調
理解・成長・組織
優しさ・誠実・自律



地域・社会・顧客
貢献・信頼・環境
法令順守・正義感

技術革新・斬新
創造力・開発力
品質・サービス

経営理念

多くの人が**協力者**になり得るか？

倫理

(フィロソフィー)

事業に取り組む
根本決意

共感できる「倫理」

使命

(ミッション)

責任を持つべき
重要任務

連帯できる「使命」

方針

(ポリシー)

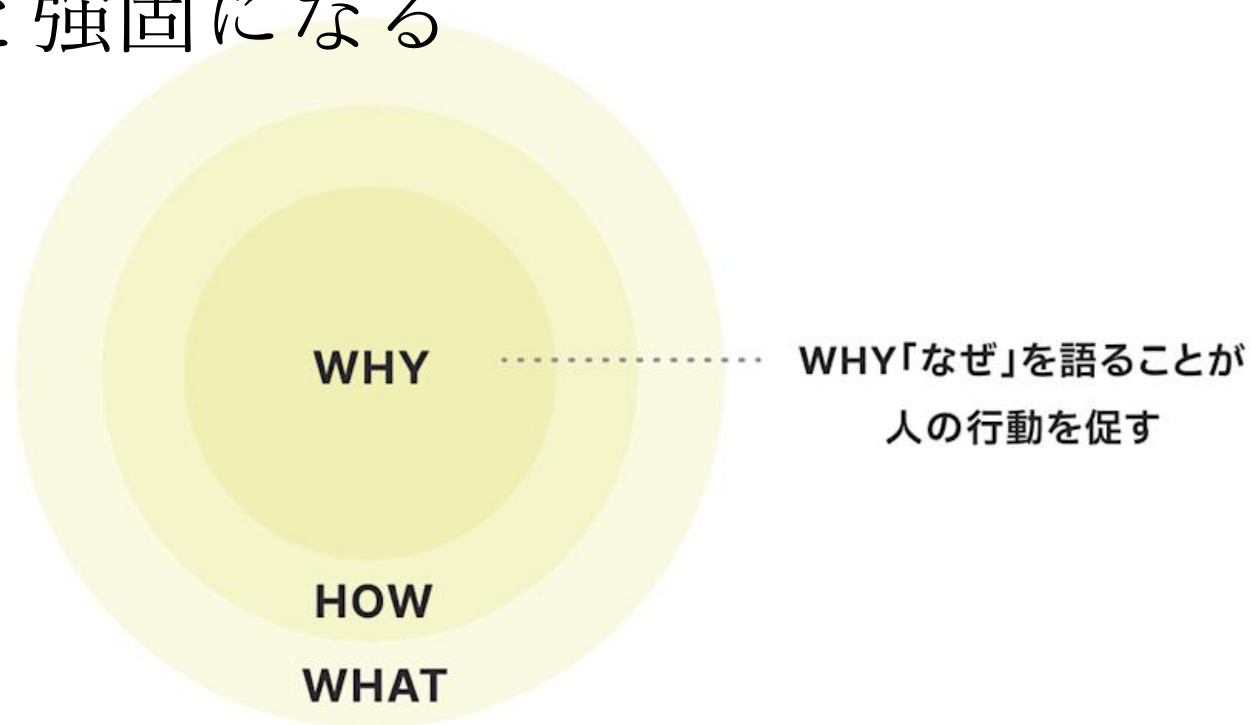
事業が
目指す方向

理解可能な「方針」

ゴールデンサークル理論

WHYでアラインするほど強固になる

- ・なぜこの事業をしているのか？
- ・Mission/Vision



1. WHY:なぜこの事業をしているのか(想い・信念)

2. WHAT:私たちは何を届けているのか

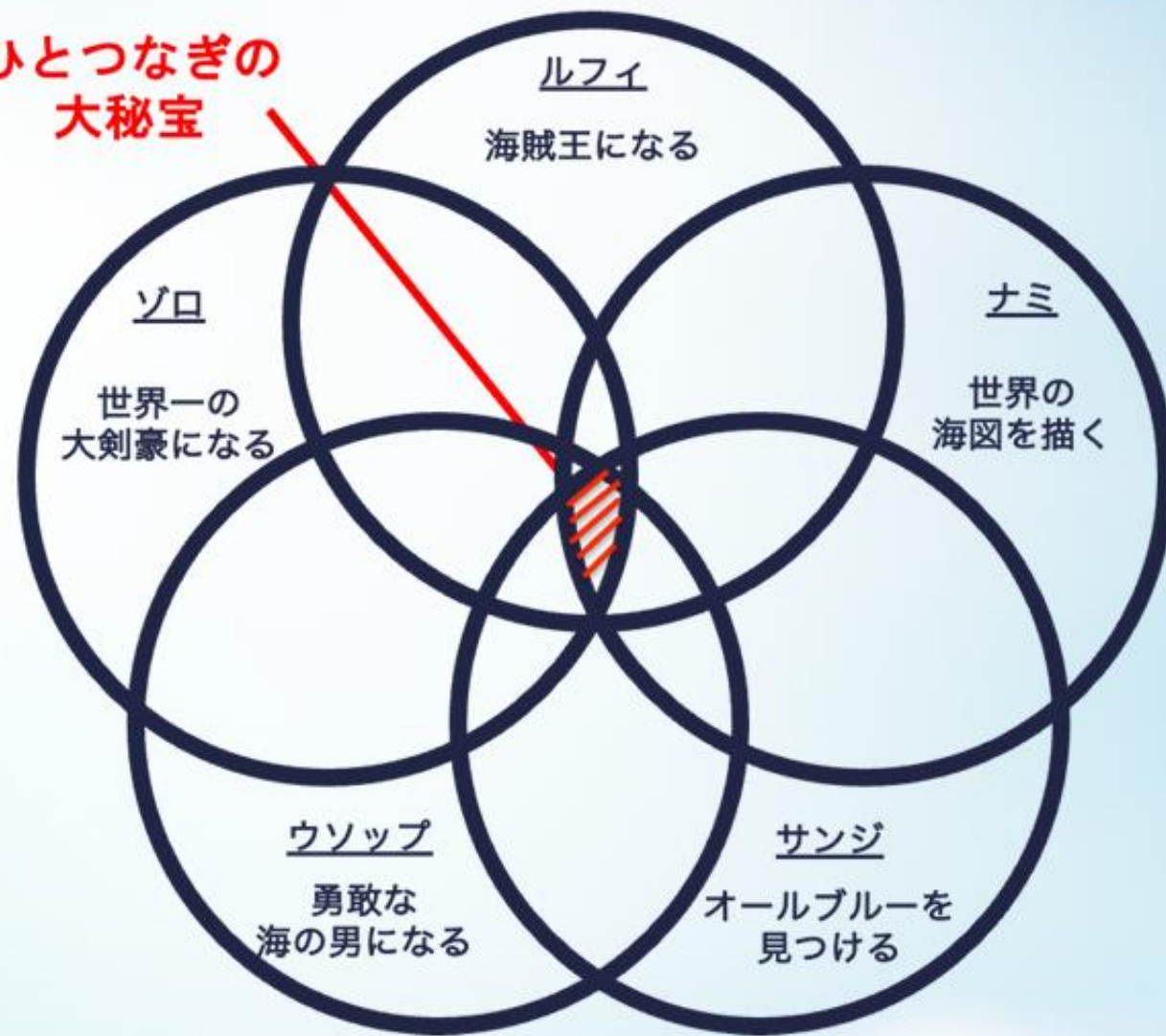
3. HOW:それを“どう伝えるか”＝信頼を生む態度や関わり方



『ONE PIECE』



ひとつなぎの
大秘宝



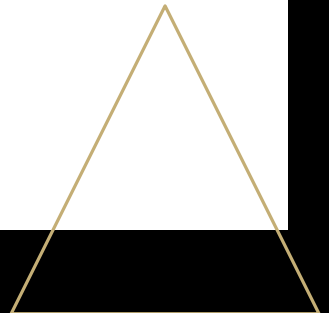


参加者へ質問

仕事を通じて誰のために何を成し遂げたいですか？

それはどんな価値があると思いますか？

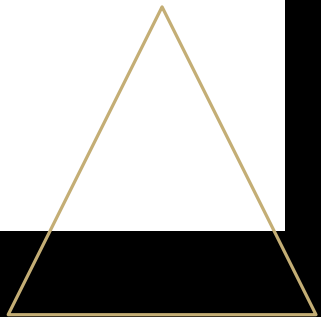
誰：顧客、チームメンバー、パートナー、ご自身など





経営理念の浸透

どうしたら浸透するか！？

- 唱和・文字にする
 - 従業員に理念の意味をわかりやすく説明
(自分の経験を踏まえて語る)
 - 社員の想いを理念に加える (共有から共感へ)
 - 人事制度に理念体现度を組み込む
- 

実習 3 中期経営目標

中期ビジョン

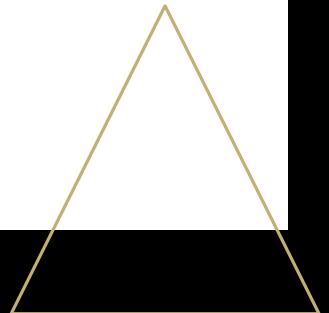
「5年後の会社のこうありたい」をまとめる

- **事業規模** (モノサシ)
5年後の年商・利益・社員数は？
- **事業領域** (何をどこに売するのか)

どんな商品をどんなお客様に提供しているか？

今あるものを掘下げることが可能か？ (困りごとは)

あなたが自分の行きたい高さを決めれば、
それがあなたの行くべき所である。



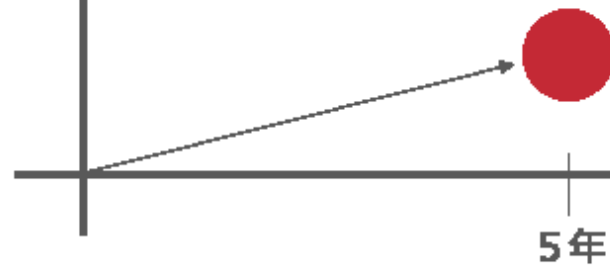
目標設定の 5 Step



レベル①【基本型】

「今考えているビジョン」
これをもとに飛躍させましょう！

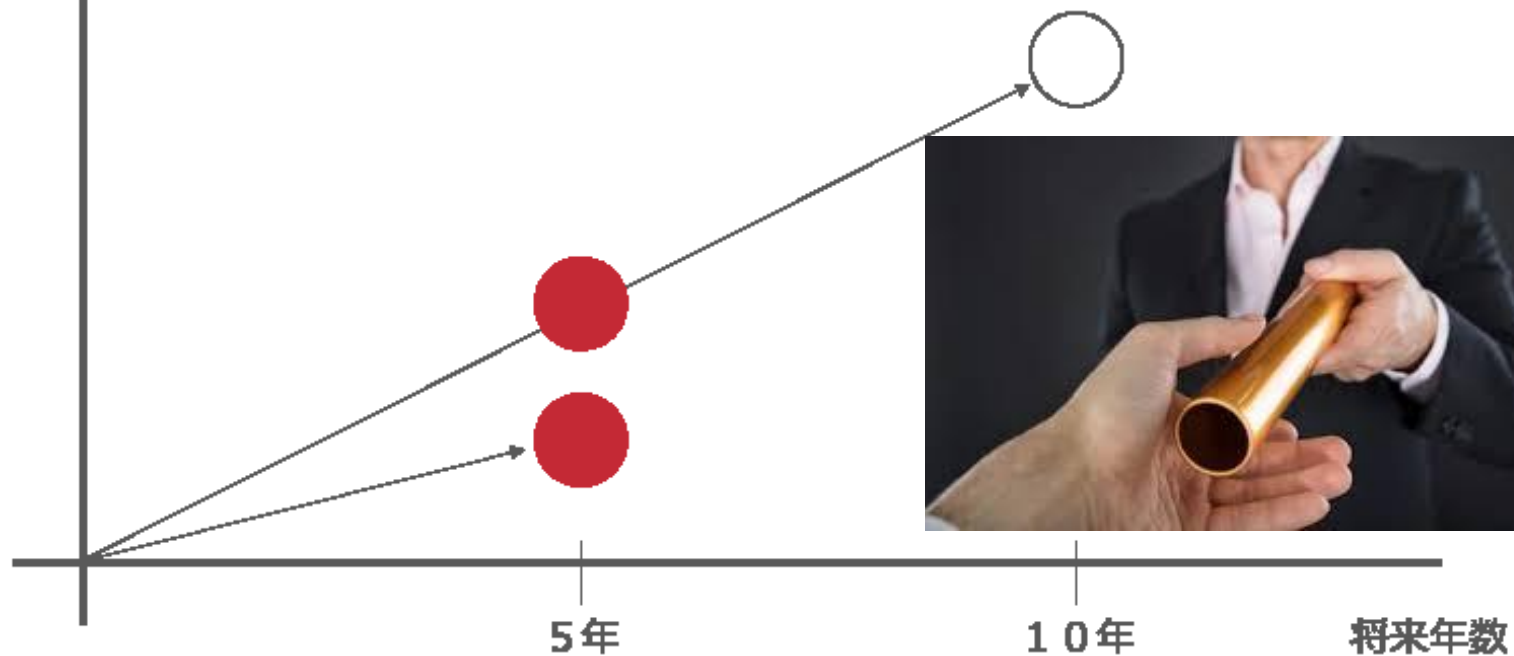
思考範囲



レベル②【長期思考型】

思考範囲

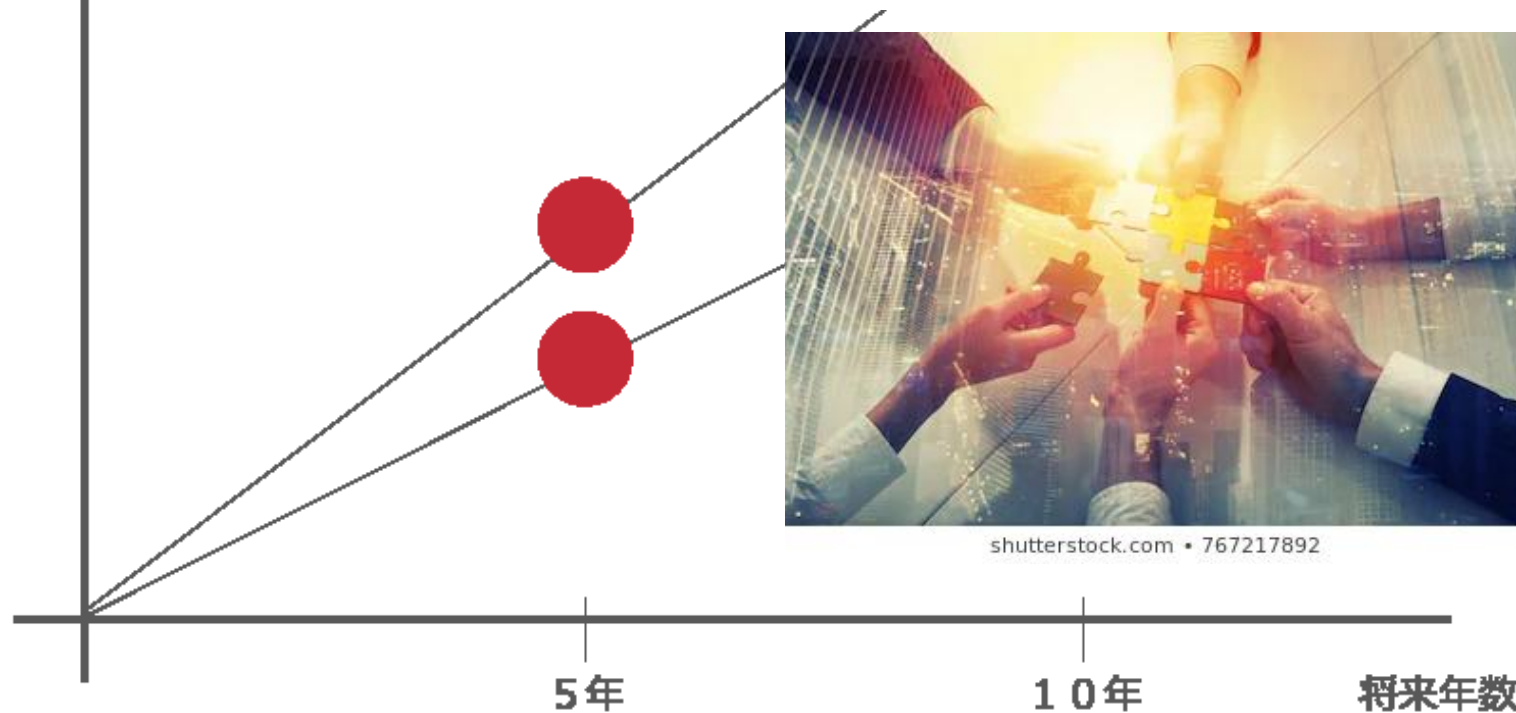
「会長職に！」
後継者育成、悠々自適



レベル③【思考拡張型】

思考範囲

「同業者と連携！」
次のステージに挑戦



shutterstock.com • 767217892

レベル③【思考拡張型】

「同業者連携！」



中部の8会計事務所が集まり

一般社団法人 未来経営倍增ネットワーク 設立

Mission (何のために)

未来経営を通して、元気な経営者が倍増し、働く社員やその先の若者が描く未来が
ワクワクする環境を、我々が共創することで、貢献する。

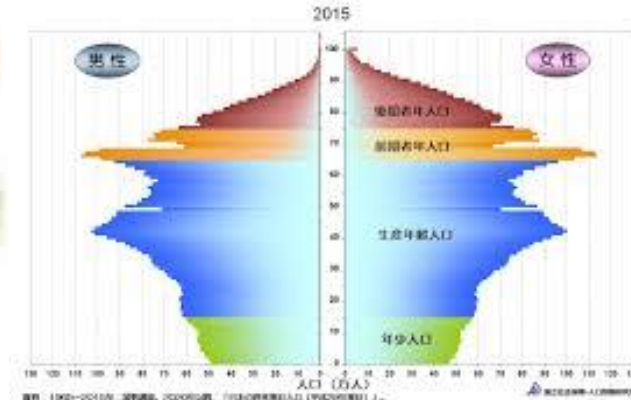
レベル④【目的整合型】

思考範囲

「社会ニーズに取組」
目的を一にする企業と連携
地域に必要とされる会社へ

目を背けないで 空き家問題

高齢者が亡くなり、介護施設などに入居したりで、空のなくなった家屋。いつかは
どうにかしようと悩む。そのままにして
いませんか？年々増加し、今、社会問題化し
ている「空き家」。もしかしら、あなたが
その原因を引き起こしている一因かもしれ
ません。真剣に考えてみて、空き家になっ
た家のことを...



5年

10年

将来年数

事業の目標変化

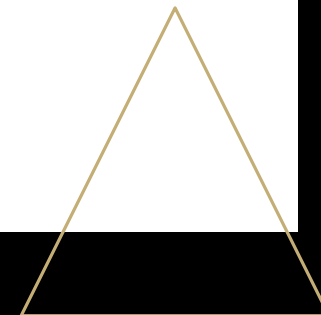
レベル④【目的整合型】

「戦略的M&Aも視野に！」

- 取引網、店舗網の拡大による「規模の経済性」
- 事業の多角化
- 技術力向上（既存事業の強化）

『事業成長に必要な時間を買う』

⇒そのためには、**経営の御旗（理念やビジョン）**が必要！

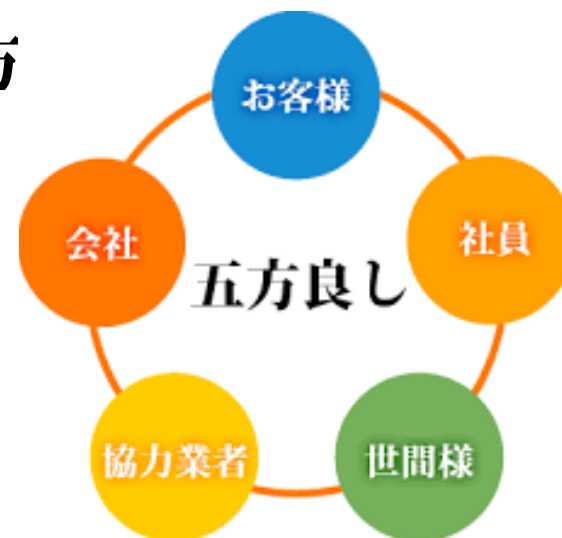


レベル⑤【超長期思考型】

「100年企業を目指して」
今と将来：時代の変化に対応
組織の作り方

思考範囲

100



5年

～

100年

将来年数

社会

④目的整合型

⑤超長期思考型

皆さんも一緒に
考えてみましょう！

同業者

③思考拡張型

自社

①基本型

②長期思考型

影響/年数

5年

10年

100年

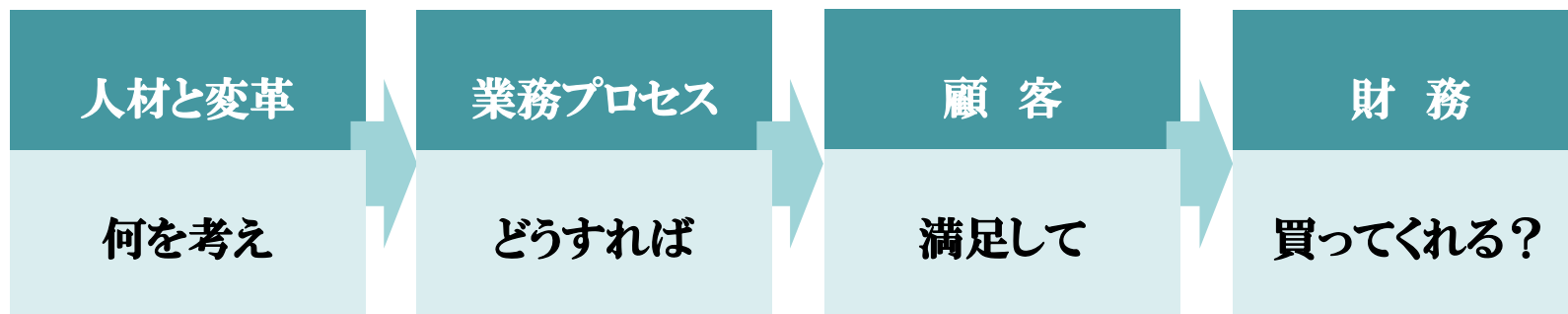
実習4 戦略立案

バランススコアカード

ロジカルシンキング

BSCで成功戦略を論理思考

バランススコアカードの四つの視点フレームワークでロジカルシンキング



バランススコアカードとは

財務評価だけに偏った従来の経営管理手法を、顧客、業務、人材の非財務評価を加えて多角的な指標で論理的にバランスを取る、現代経営にふさわしい論理的な管理手法です。

BSC(Balanced Score Card)

経営論としては新しい画期的な手法。1990年に米国KPMGのノーラン・ノートン研究所で、新たな業績評価システムの研究プロジェクトが立ち上がり、ハーバードのキャプラン教授と経営コンサルタントのノートン博士が研究成果をまとめ、ハーバードビジネスレビューで発表したのが始まり。

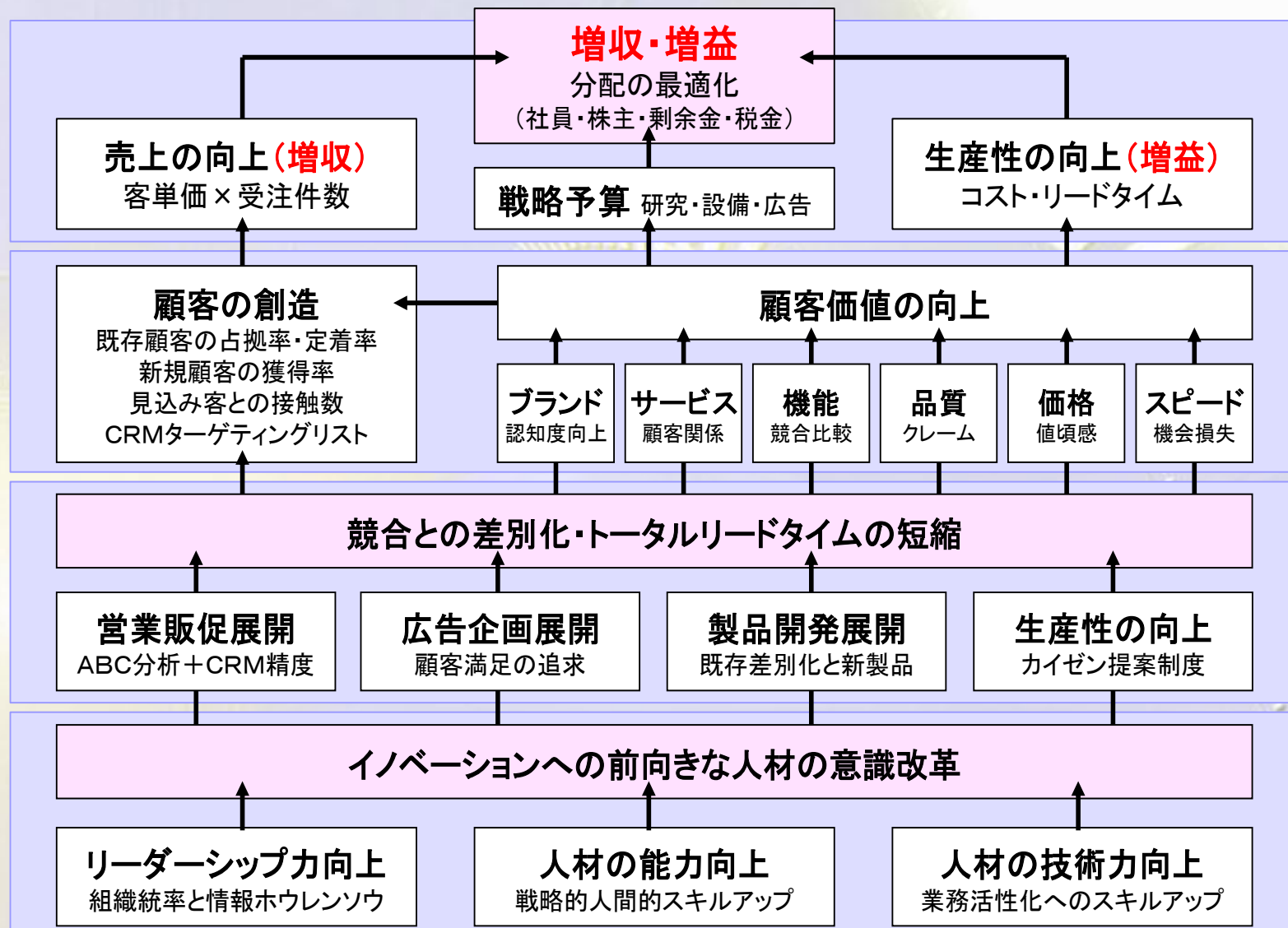
増収増益の戦略マップ

目的
財務の視点
利益の創出

目標
顧客の視点
顧客の創造

手段
業務プロセスの視点
業務の活性化

スキル
学習と成長の視点
意識改革と変革



経営上の問題を掘り起し、経営課題を設定する

最初に財務フレームの中から経営上の問題点を拾い上げて下さい。順次下のフレームを見て、上の問題と因果関係のある問題を拾っていきます。

BSC	重要経営課題	課題の原因となる経営上の問題点 ※○で囲んで下さい	解決したい課題の提起
財 務	収益性向上	・財務管理スキルの向上 ・財務の公開 ・月次決算分析の実施 ・昨対売上高の増加 ・顧客の単価アップ ・仕入先への値下げ交渉 ・コストの減少 ・高齢化による人件費の高止まり ・未収金の減少 ・融資残高の減少 ・資金繰り安定 ・十分な利益確保 ・債務超過状態の解消 ・その他→	一例／売上成長性 ・
↓ 顧 客	顧客の創造	・取引既存顧客離反の減少 ・新規顧客の獲得増 ・リピート受注率の増加 ・平均受注金額の上昇 ・商圈へのネット参入競合 ・競合に対し強みがある ・win-winの信頼関係の構築 ・取引条件の健全化 ・クレームの減少 ・マーケティングスキルの成熟 ・プロモーション活動の活性化 ・その他→	一例／シェアアップ ・
↓ 業務プロセス	生産性向上	・効果的なカイゼン活動 ・5S運動の徹底 ・ハウレンソウの徹底 ・情物一致の徹底 ・適正在庫の実現と不良在庫の減少 ・管理体制の整備 ・営業&販売力の強化 ・研究開発力の強化 ・品質管理&生産技術の強化 ・新規設備の導入 ・ITシステム化の充実 ・長時間労働の是正 ・時間観念の浸透、徹底 ・遅延のない期限の徹底 ・モチベーションが高い ・生産性向上への意識向上 ・人間関係が良い ・その他→	一例／新製品新事業の開発 ・
↓ 人材と変革	能力開発	・人材の充実 ・低い離職率 ・新卒&転職採用活動への取り組み ・若手人材の活躍推進 ・人材育成の強化 ・能力開発を促す教育制度の策定 ・働き方改革対応済(フレックスタイム・ワークシェア・テレワーク・副業など) ・ミス、ロス、ムダ、ムリのカイゼン提案制度がある ・組織の風通しが良い ・管理者意識の成熟 ・管理者がいる ・組織効率が高い ・事業承継可能 ・社員満足度が高い ・経営基盤が整備済(理念、戦略、計画・就業規則) ・その他→	一例／人材の能力開発 ・

戦略名称	「仲間を信じて、仲間を愛し、仲間をつくる。」戦略
戦略概要	幹部スタッフとの経営の共有と目標達成管理（借金返済と異業実現） 支店・部門展開（1事業所 → 3事業所へ） ブランド力強化（品質、認知度、求人）理想の看護とケアマネのニーズの一致

戦略プロセスマップ			各執行期のタイムプロセス				
ロジックツリー	重要経営課題	現状	2022年9月	2023年9月	2024年9月	2025年9月	2026年9月
	テーマ		一級初級	借金返済・異業	支店準備	支店・精神部門	小児部門
財務の視点 目的	売上高	9,800	7,588	1億円 1億円	1億2000万 1億円 2,000	1億7000万 1億円 5,000 8,000	2億4000万 1億円 7,000 5,000
	支店本部 支店 臨検科部門 小児科部門 ナーシングホーム 経常利益						
顧客の視点 目標	顧客						
	支店本部 支店 臨検科部門 小児科部門						
業務の視点 手段	業務の質向上						
	情報共有	計画での情報（翌と夕方） LINEワークス	社長と幹部の意思疎通強化				
	ブランド化	同行（2ヶ月期間）	チーム力「看護感」	「看護リハビリ連携力」	ケアマネ事で有名になる 無難同業！異業ごと要案！		
	食生活改善	通常食（月1回）	幹部との目標達成会議				
	医師・検体・検査・検査 提携名 （半年に1回増設1人）	医師 1人 臨検科 1人 ケアマネ 41名	2人 1人 50名	3人 2人 80名	4人 3人 70名	4人 3人 80名	4人 3人 90名
	採用	人材紹介	求人方法の模索		自社求人による		
	同業者連携				精神科看護交換会	小児科看護交換会	施設看護交換会
人材の視点 思考	看護員数	9.3	12.5	13	16	22.5	30
	幹部社員数	1	1	1	1	2	3
	看護スタッフ	3.8	6	6	8	11.5	17
	リハビリスタッフ	3.5	4.5	5	6	7	7
	事務員	1	1	1	1	2	3

クロスSWOTからの課題

未来(理念・ビジョン)からの課題

悪い例

22 BSCロジックツリーとタイムプロセス

中小企業の経営戦略塾

戦略名称	
戦略概要	

戦略名称と戦略概要を社長から引き出せていない。

現状を把握していない。

戦略プロセスマップ

作戦行動のタイムプロセス→

ロジックツリー	重要経営課題	現状	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
財務の視点 目的	売上高 経常利益		486万/月	1億800万 法人化	1億6200万	2億1600万	2億7000万円
顧客の視点 目標	顧客	人数 客単価	1店舗 84人/月/セラピスト 6000円/人	3店舗 84人/月/セラピスト 6000円/人	5店舗 84人/月/セラピスト 6000円/人	5店舗 84人/月/セラピスト 6000円/人	5店舗 84人/月/セラピスト 6000円/人
業務の視点 手段			リピート率上昇	新規顧客獲得 SNS集客 看板に注力	新規顧客獲得 リピート率上昇 SNS集客 看板に注力	リピート率上昇	リピート率安定
人材の視点 思考	従業員数	2人 リジョブ等求人広告掲載 ホットペッパー求人 インディード	9人	18人	27人	36人	45人

売上分類ごとに設定されていない。

粗利が設定されていない。

毎年同じKPI（客数・単価が同じ）。

毎年同じ行動。コピー。

合計人数のみ。役割ごとに分類されていない。

良い例

戦略名称	ハッピープロジェクト～感動を提供し幸せを感じる～
戦略概要	新事業を軌道に乗せる（シニアカジュアル、Amazon FBA、非アパレル） 組織力向上（意識改革、採用） 働きやすい会社環境整備（在庫置き場、仕事の導線、作業スペース）

戦略プロセスマップ			作戦行動のタイムプロセスー					単位：万円
ロジックツリー	重要経営課題	現状	2023年6月	2024年6月	2025年6月	2026年6月	2027年6月	
財務の視点 目的 ↑	売上高	23,097	26,636	31,160	37,085	45,026	55,898	
	楽天（ビジネス）	13,595	14,955	16,450	18,095	19,905	21,895	
	楽天（カジュアル）	1,199	1,798	2,697	4,045	6,068	9,102	
	Yahoo	5,565	6,121	6,733	7,407	8,148	8,962	
	Amazon	1,970	2,955	4,432	6,648	9,972	14,958	
	Au Pay	769	807	848	890	935	981	
	経常利益	1,311	1,532	2,750	4,252	6,354	9,110	
顧客の視点 目標 ↑	顧客	出荷件数						
	楽天（ビジネス）	16,620	18,282	20,110	22,121	24,333	26,767	
	楽天（カジュアル）	2,640	3,960	5,940	8,910	13,365	20,048	
	Yahoo	6,803	7,483	8,232	9,055	9,960	10,956	
	Amazon	2,408	3,612	5,418	8,127	12,191	18,286	
	Au Pay	940	987	1,036	1,088	1,143	1,200	
	レポート数（ビジネス）	3,512	4,205	4,625	5,088	5,597	6,156	
	ショップレビュー数（蓄積）	8,949	9,844	10,828	11,911	13,102	14,412	
業務の視点 手段 ↑	業務の活性化 物流の改善 新事業の立上 仕入先の開拓	10社	本社移転を考える 母屋改装（スペース作り） シニアカジュアル 11社	本社移転（建替えOR引っ越し） 在庫処分 12社	物流のアウトソーシング 非アパレル商品 13社	14社	3本柱の確立 15社	
	システム・仕組化		経理ソフト改善	仕入から商品登録、発送までの改善 （簡略化）				
	組織力向上	GOOD&NEW 掃除、会社の数値共有	理念・ビジョンの浸透 会議運営の再開 社員旅行（2月沖縄）		3つの組織リーダーの連携			
人材の視点 思考	従業員数	11人	12人	12人	13人	14人	15人	
	経営者	社長	社長	社長	社長	社長	社長、後継者候補	
	WEB	〇〇	〇〇	〇〇	〇〇	〇〇	〇〇	
	カスタマー	〇〇	〇〇	〇〇	〇〇	〇〇	〇〇	
	出荷	〇〇	〇〇	〇〇	〇〇	〇〇	〇〇	
	経理	〇〇	〇〇	〇〇	〇〇	〇〇	〇〇	
	採用		出荷 男性1人採用（60）		出荷 男性1人採用	WEB 1人採用	出荷 1人採用	
	人材育成							

実習 5 数値計画

- ① 売上、経費、設備投資関連について
それぞれ検討していただきます。
- ② とにかく思いつくままにお作り下さい。
- ③ 重要な入力条件はメモ書きしてください。
また、気付いたこともメモ書きしてください。

売上計画

- 売上分類ごとの売上目標設定

売上区分の多い方はじっくりとスピーディにご検討し入力してください。

商品のライフサイクルの関わりもあります！

- 5年後の年商は？

仕入・外注費計画は、

1%の違いに注意する

経費計画

■ 売上目標を達成するために

- 1 増やす経費は何か？（戦略費）
- 2 無駄はないか？（冗費）
- 3 過去の実績にとらわれてないか？

固定費にタブーはない！

■ 数値を決めることで行動も決まる。

管理可能

販促費
交際費

必要経費

地代家賃
リース料

経費入力のポイント

■ 人件費計画（ウェイトの高い）

- ・ 従業員の5年後の平均年齢は？
- ・ 新規採用計画は？
- ・ 昇給は？

■ 経費を絞り込むといい

- ・ 経費の中で支出額が大きいもの
- ・ 売上げと関係のあるもの
- ・ 気になっている項目

固定費

人件費

広告宣伝費

車 輛 費

消耗品費

その他経費



投資等計画

■ 設備投資

機械設備、車両の整備

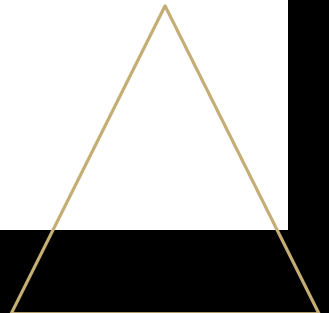
貸付、遊休資産などの検討

■ 資金の借入と返済の計画

投資資金融資、リスク

■ 在庫について

■ 回収・支払条件の改善



<社長メモ記入>

重要チェック項目

① 営業CF > 借入返済額
(≧財務CF)

本業での現金収支で、
借入返済をまかなえているかどうか。

② 総資本経常利益率

社長の勲章、会社の金利

本命案 & 再検討

(1) 本命案の作成 (計画の修正)

- ・ 資金改善のためにどう手を打つか
- ・ 利益の還元先をどう考えるか

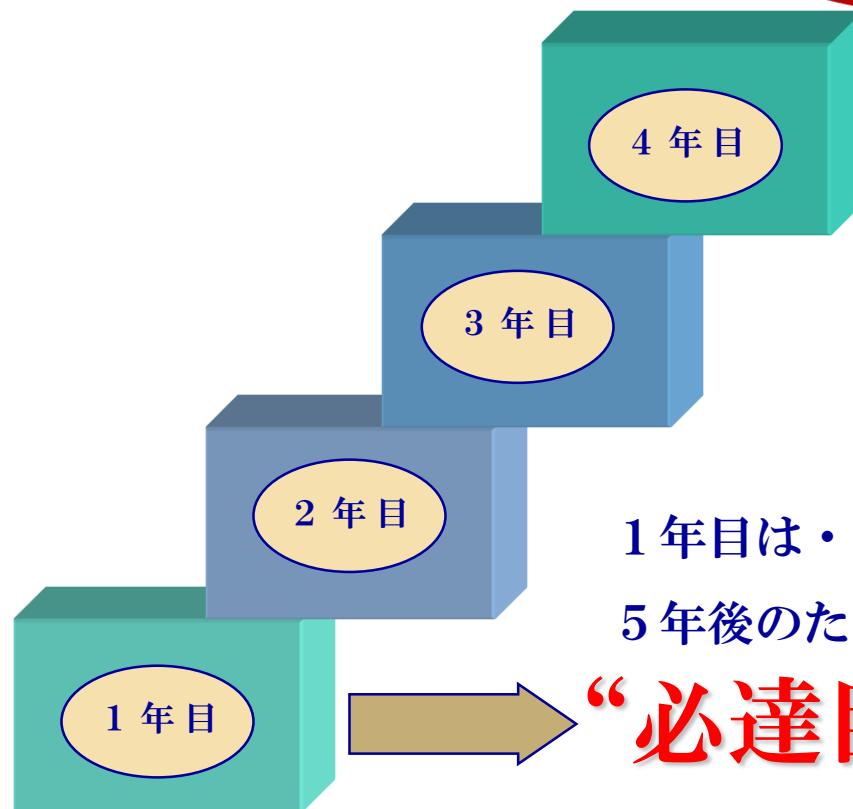
(2) 経営シミュレーション(B案・C案)

- ・ 別のシナリオを考える
- ・ もし〇〇だったら…を確認する

※サポート会員様は計画数値のチェックをお願いします。

当期経営目標

5年後の
あるべき姿



目標売上&利益は？
行動目標は？

今日のまとめ

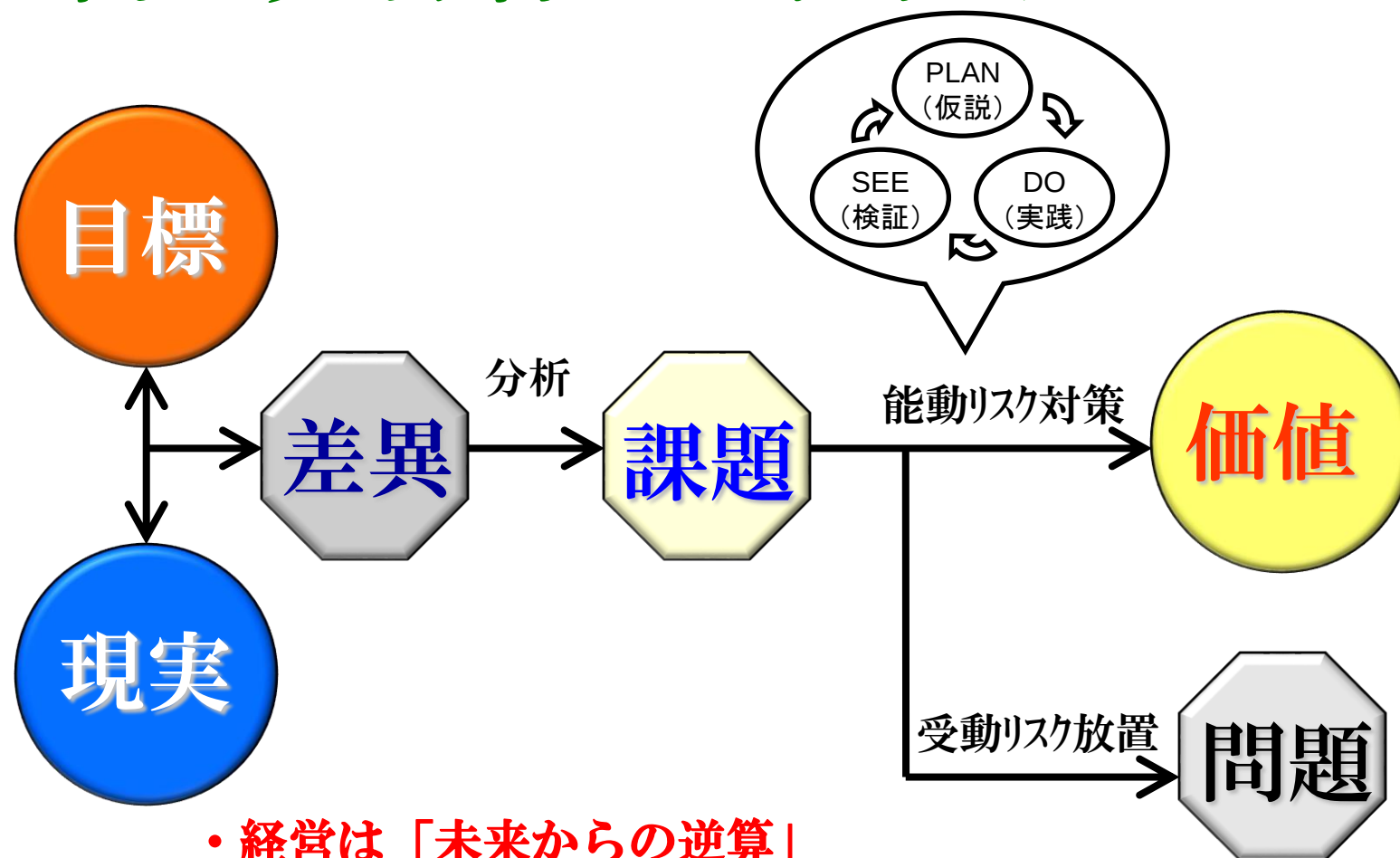


今日描いたビジョンを実現するために

目標が達成される確率

- ・ 子供のころなりたかった職業 10 %
- ・ 新年の目標 8 %
- ・ 中期経営計画（5 カ年）
 - 売上高 17 %
 - 当期純利益 14 %

先見経営・先行管理の仕組み



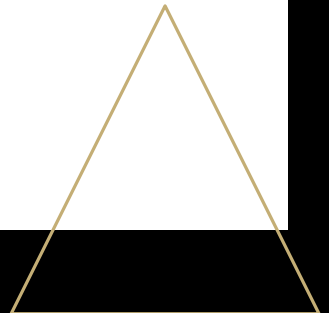
- 経営は「未来からの逆算」
- リスクを計算する「受動リスクと能動リスク」
- 仮説思考で勝利の方程式を手に入れる



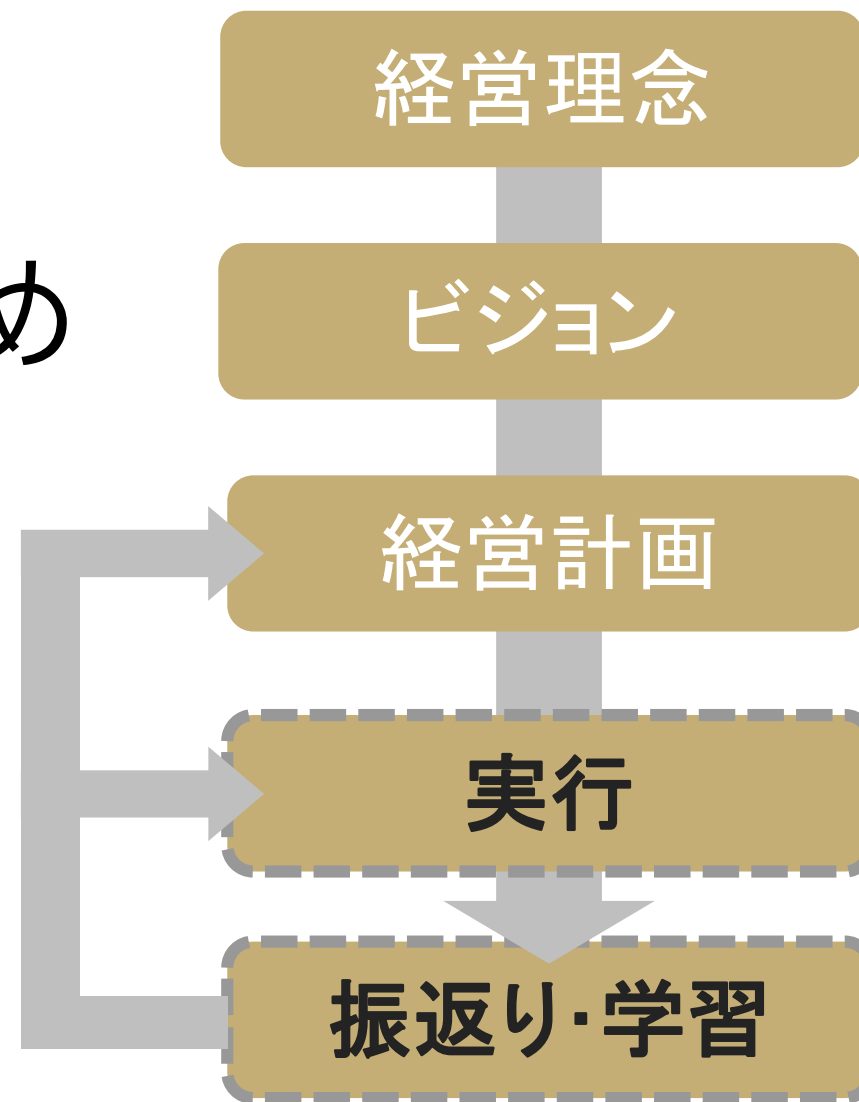
今日のまとめ

今日の **経営計画** を

確実に、実行に移す ために



確実に**実行**に移すため



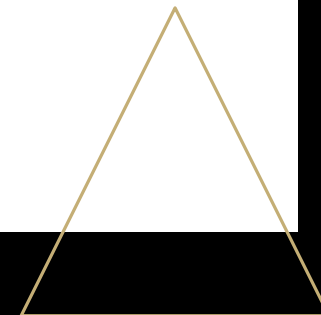


経営の最重要課題

経営の最重要課題は、

ビジョン実現のため、

より多くの協力者を得ること。

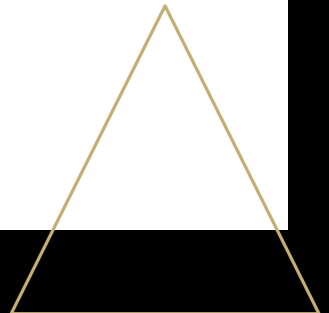




理想の会社

スクロール式の映像をご覧ください！

<https://www.youtube.com/watch?v=TrFusk845SY>





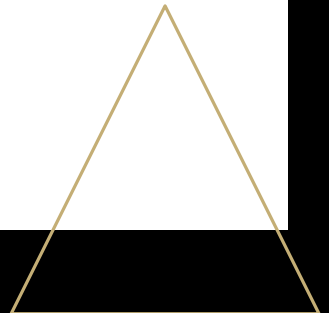
経営者の最重要課題

そのために、

経営者(幹部)の最重要課題は、

ビジョン(事業構想)構築と

その説明行為である。



確実に実行に移すため

多くの**協力者**を得る

成長

中期計画

運営

単年度計画

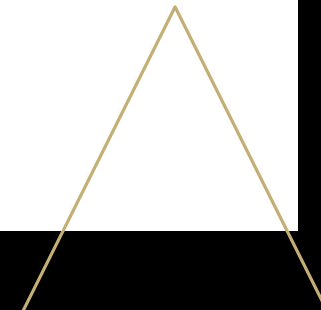
共感

計画発表会



計画 運営 を決定

運営を決定



確実に実行に移すために

振り返り・学習

「振り返りの**場**」を設定する。

⇒ **習慣化**

つまり、**場の定期開催**

V-MAP COREの**目的**

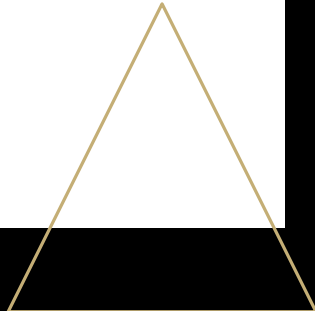
- ・ ありたい姿の具体化 （何のために）
- ・ あるべき姿、ありたい姿の
実現に向けての『課題抽出』（どうやって）
- ・ 経営者様の協力者を増やす （**誰**と）

V-MAP COREとは？

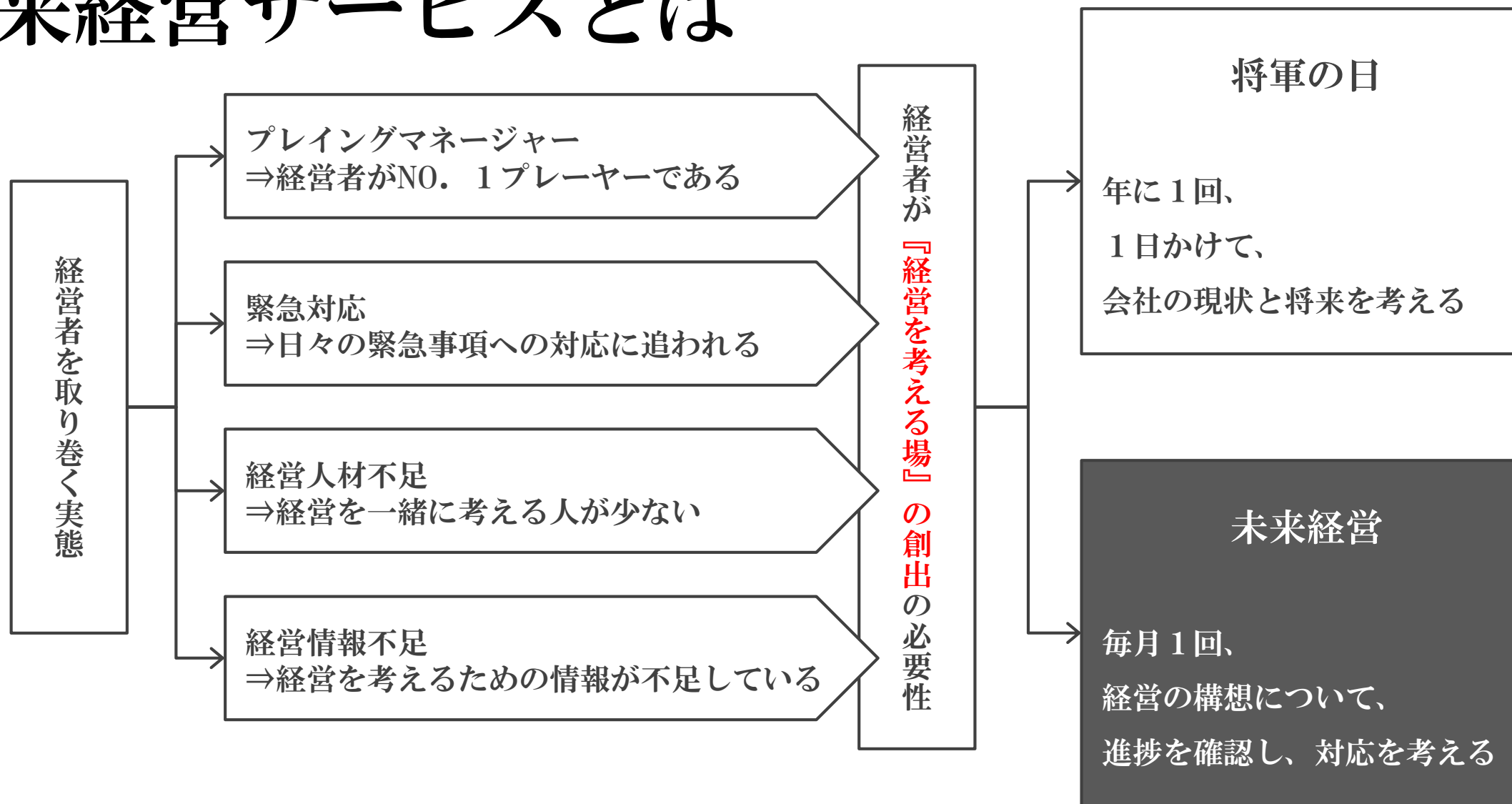
『自社の未来をしっかりと考えるために必要な
「時間」と「空間」を提供する1日です』



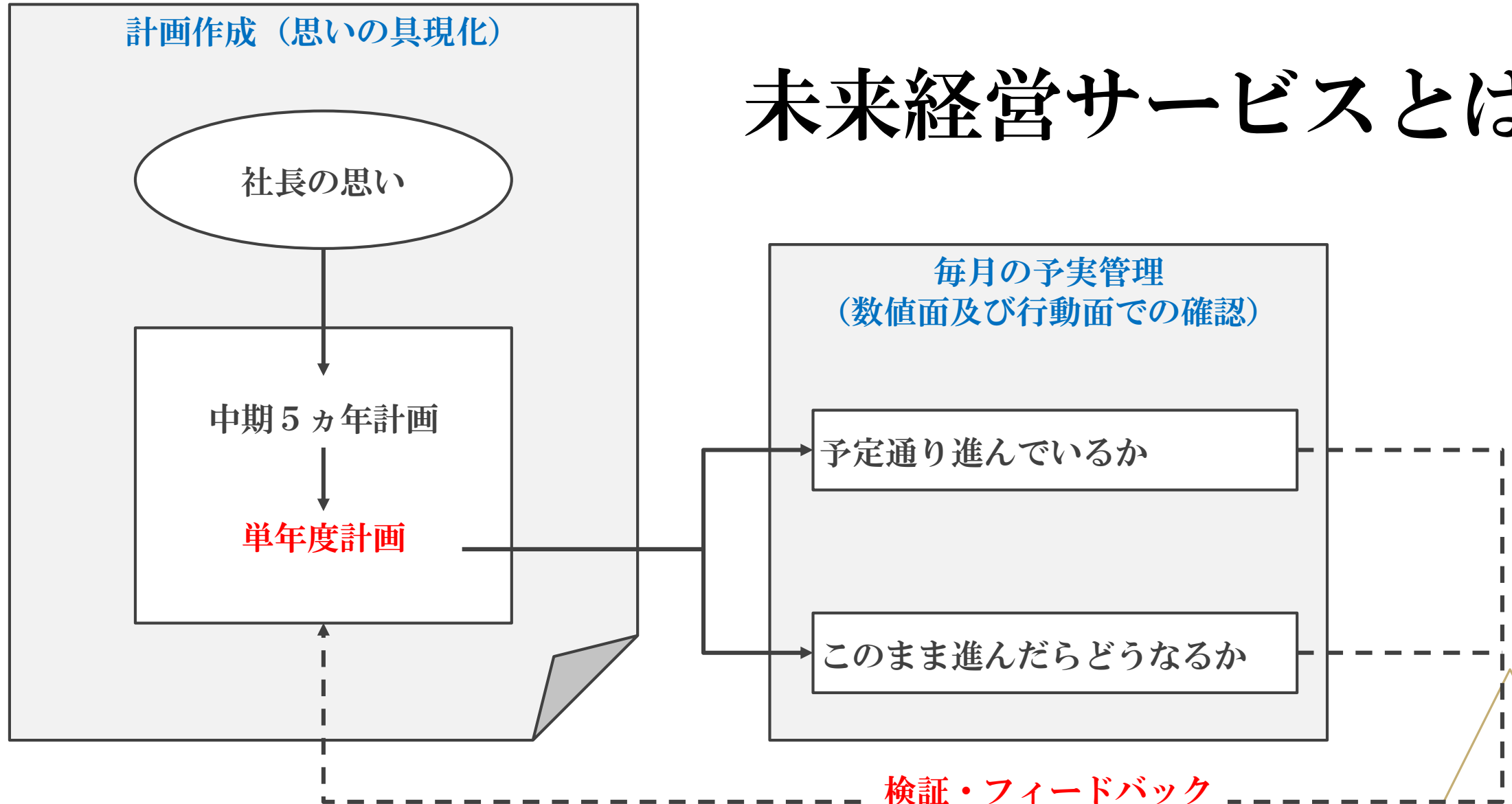
未来経営サービスのご提案



未来経営サービスとは

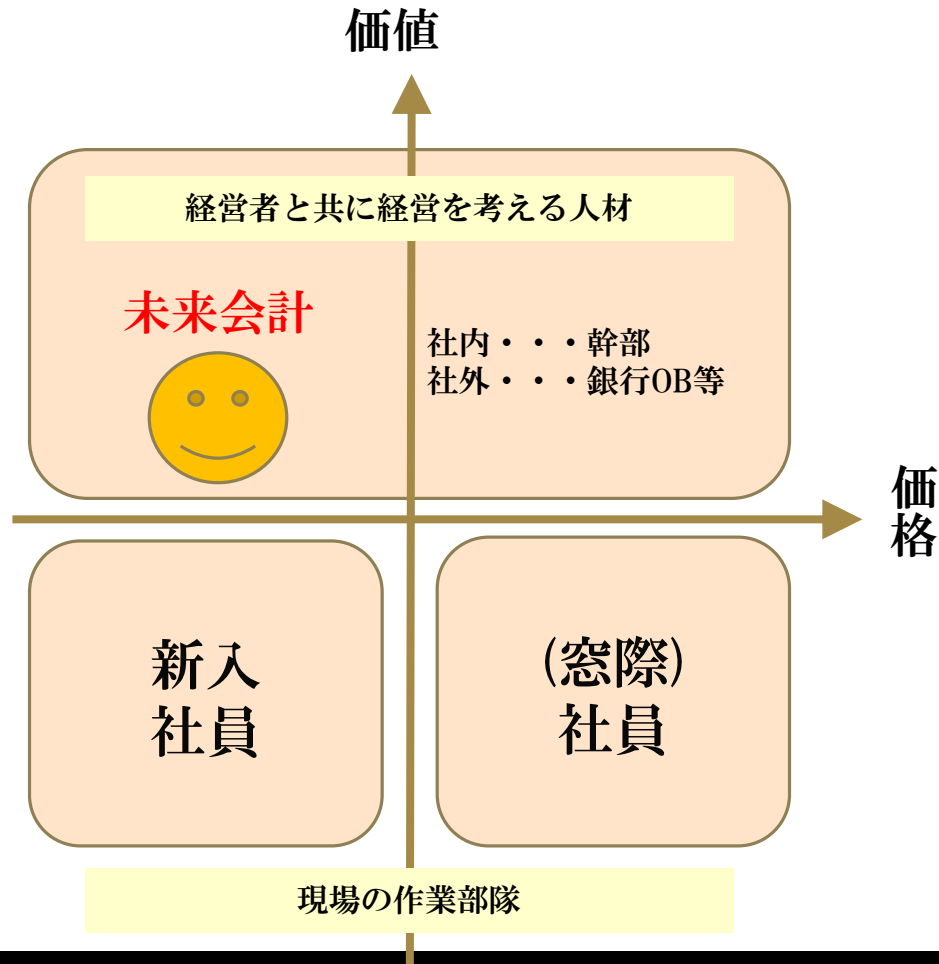


未来経営サービスとは



未来経営サービスとは

未来経営の位置付け



未来経営の効果

1. 組織の考え方が変わる

あるべき姿からの逆算で考える習慣が身に付き、「できない理由」ではなく、「できる方法」の検討に重点が移ります。

2. 将来を見通すことができ、安心できる

常に、数ヵ月後の決算書をイメージしながら日々の経営を行うため、リスクを事前に察知することができ、安心して経営に集中することができます。

3. 人材が育つ

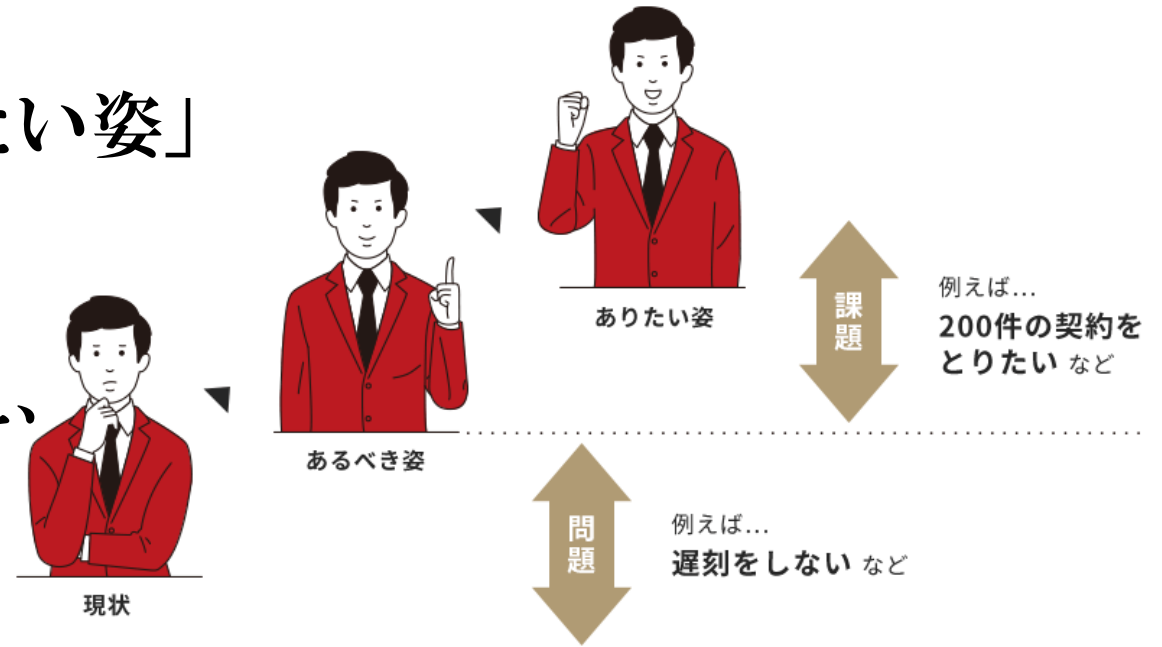
組織の目標を知る機会を得て、そのために自分が何が貢献できるか主体的に考えてもらうことによって、社員が前向きになります。

未来経営サービスとは

「未来からの逆算」

お客様の「あるべき姿」「ありたい姿」
を実現するためのプロセス

お客様の目標を自分事として捉え、
お客様と一緒に成長し続ける



『我々も**協力者**であり、
一緒に協力者を作る存在でありたい』

未来経営サービス

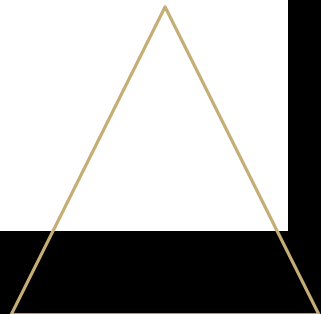
未来会計提供先 黒字

	全国平均	未来経営
2019年	34.5%	82.5%
2022年	35.2%	76.9%

「目的・目標を設定し、
組織に役割・責任を与え、
組織自らが仮説と検証を繰り返す」
ための考え方と場を提供する



経営者様と担当者で 今日の振り返り

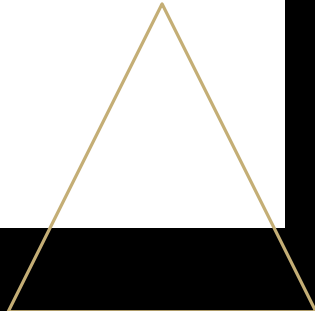




実践宣言

色紙に

決意表明を！



将軍の日

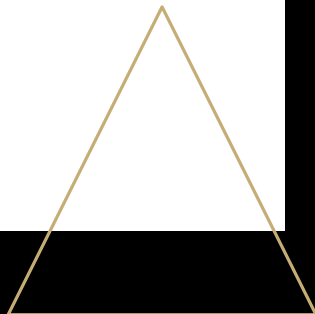
決意表明を記入
してください

令和〇年〇月〇日
会社名



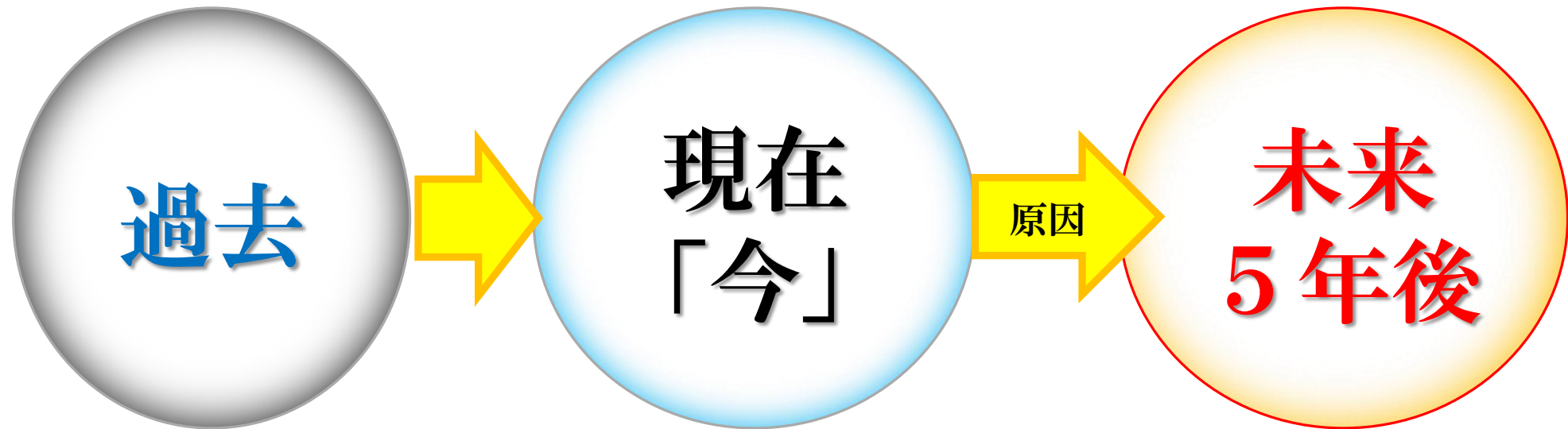
確実に実行に移すために

今日のまとめと
課題抽出した内容を
報告する日程を
担当者と打合せてください。



因果律

すべての事象は、必ずある原因によって起こり、
原因なしには何事も起こらないという原理。

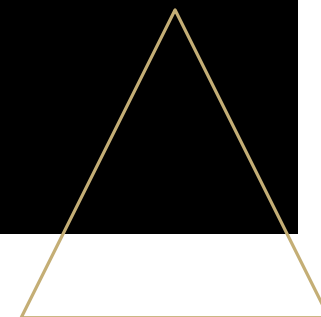


未来の姿（結果）は今の頑張り（原因）という原理



▶ 皆様にエール

実践 ありのみ！



おわりに

F-MaKのミッションは

『未来経営を通して、元気な経営者が倍増し、働く社員やその先の若者が描く未来がワクワクする環境を、我々が共創することで、貢献する。』です。

今日社長様が立てられた目標を達成して、「しあわせ」になって頂けるよう全力でサポートしていくことが私どものやるべきことだと考えております。

そのために様々な支援ができる体制を整えておりますので、些細なことでも結構ですので、お気軽にご相談下さい。

今日は**長時間**お付き合い頂きまして
ありがとうございました。



会社名
一般社団法人未来経営倍增ネットワーク



責任者
代表理事 松井 孝知



メール
info@f-mak.com



Webサイト
<https://f-mak.com>

