

## MSC - NET 通信 (第6号)

平成19年4月24～25日に、平成19年度第1回の研究会活動が実施されました。

会計の本義を体得し、

人類経済秩序とその向上のため誠実に努力すること

平成19年度のMSC-NET研究会活動は日本創造経営協会磯部巖先生による基調講演『マネジメントコンサルティングの革新』でスタートした。

革新のポイントは以下の通り  
外部環境変化に対する先見性  
企業の持続性  
会計の本質と宇宙の秩序

新たなステージへ  
3年目を迎えた今年度は  
顧客に対し更なる成果を提供  
する。

研究成果・指導成果をまとめ、  
世に問う。

の二点を明確な目標に据えて活動する。



創造経営コンサルタントの使命を  
象徴する『聖紫花(セイシカ)』の花

### 新たな研究会活動がスタート (参加メンバーの声)

カリキュラムに三つのプロジェクトが盛り込まれたので、理論と実践が同時に学べ、すぐに関与先にサービス提供できる自信が生まれた。

カリキュラムごとに講師・メンバーとのグループミーティングがあり、参加型なので、時間があっという間に過ぎ、足りないぐらいだ。

初めてマスターコースに参加したが、すぐに良さを実感した。参加しないのはもったいないので、自分が創造経営大学の同期生にPRする。

5月1日に日本創造経営グループホームページをリニューアルいたしました。

ホームページ <http://www.sokei.co.jp/> お問い合わせ先メールアドレス 32oshida@sokei.co.jp

---

## 基調研究「マネジメントコンサルティングの革新」

日本創造経営グループ代表 磯部 巖

---

### ポイント

人の働きは、主体と対象、目的と方法に分けて考えることができる。創造経営コンサルタントにあてはめると、本人(創コン事務所)と関与先、指導目的(改善目標)とコンサルティングスキルとなる。

業務提供の前提として、尊敬と信頼が重要となる。相手(関与先)より、本人の年齢にふさわしい尊敬・信頼される人間となる。そのために生命力開発がある。

このように考えると、コンサルティングの定義は以下の通りとなる。

**「外部環境への適合を図るために人材を育成し、創造性を開発し、組織を変革して経営体の持続可能な発展を支援すること。」**

世に数多いコンサルタントと比較して、MSC-NET・創造経営コンサルタントの素晴らしさは、メンバーがこの定義(価値観)に則りコンサルティング業務を提供する点にある。

責任能力とは考え方と行動を結びつけることである。考えるだけで行動しないコンサルタントは関与先を支援できない。

専門家として問題意識を持った生活を送る。そのためには相手と時を過ごし、ヒアリングを通じて背景を理解することに注力する。

聖紫花(セイシカ)は創造経営コンサルタントの使命(志)を表している。一年をかけて、自分自身の聖紫花を見出して欲しい。

---

## テーマ研究「診断業務の品質保証・予備調査」

(株)創造経営センター 森田 雅美

---

### ポイント

MSC-NET マスターコースでは、大学校で学んだ診断手法を基本に、創造経営コンサルタントが身につけなければならない『標準化された診断手法』を習得する。

そこに求められる視点は『品質保証』である。単に企業性格診断・企業行動力診断を実施することが診断業務ではなく、診断先より感謝される業務品質の保証が求められる。診断のための診断を実施しても感謝されない。

その手法としてコンサルティングレポートとCS調査票があり、所内で品質チェックを行う。

こうした診断業務のスタートが予備調査である。予備調査が診断内容・診断手法・改善提案・指導計画を決定づける。

予備調査の目的は、成長要因・課題・依頼事項並びにその真因を探り出し、診断の対象・範囲・内容・期間を明確にすることである。

### グループミーティング(メンバーの声・学んだこと)

半日程度で診断先企業の全体像(興行きと幅)をつかむ(話を聞く)能力が予備調査で求められる。

生まれ方・育てられ方を聞けるほどの信頼を経営者から得ることが大切である。

予備調査を通じて仮説を立てる。診断はその仮説の立証である。

---

## 企業性格改善コンサルティング

(株)TKC石巻電算センター 川合 正弘  
(株)創造経営センター 中村 行男

---

### ポイント

基準創造行動CD・活用マニュアルを基本に参加メンバーが交替で講師役となり、研修時間の構成・テキスト・ワークシート等の使い方を企画し、メンバーを受講者として研修会を実施する。

第一回は川合氏が講師役となって『気づきと挨拶』に取組んだ。

### グループミーティング（メンバーの声・学んだこと）

研修終了後、更なる能力向上を目指し、「構成力・プレゼン能力・コミュニケーション能力」を中心に講師役と参加メンバーによりグループミーティングを実施した。

落ち着いた話し方、丁寧な話し方が必要であるが、その一方で、「これだけは理解して欲しい」という点についてのメリハリのある話しかけ方の工夫が必要なこと、板書は研修を立体的にするが使い方に工夫が必要であり、また受講者への質問を交える必要があることなどの意見が寄せられた。

### 担当者によるメンバーに対する指導事項

テキストは基本であるが、頼り切ってはならない。

挨拶トレーニング実施前に「基本姿勢・角度・速度」のポイントを理解させる。

ワーク作業では次回までの取り組み課題を明確に設定させる。

指導者は挨拶で職場を変えることを確信して研修に臨むこと。

### 講師役(川合氏)の感想

メンバーから多くの意見を頂き、指導事項と合わせて大変良い経験と勉強ができた。関与先導入の自信を得た。

川合氏には参加メンバー・本部担当者より「とても良かった」という高い評価が寄せられた。

---

## 現場プロセス改善コンサルティング

(株)創造経営センター 根本 兼司

---

### ポイント

顧客信用に基づくQCDパフォーマンスを通じた経営目標実現は現場力の結果である。

現場力とは現場で起こるさまざまな問題点を能動的に発見し、解決してゆく組織能力したがって、現場力開発は人材開発と組織能力開発である。

関与先指導ステップ上の位置づけは図表の通り。

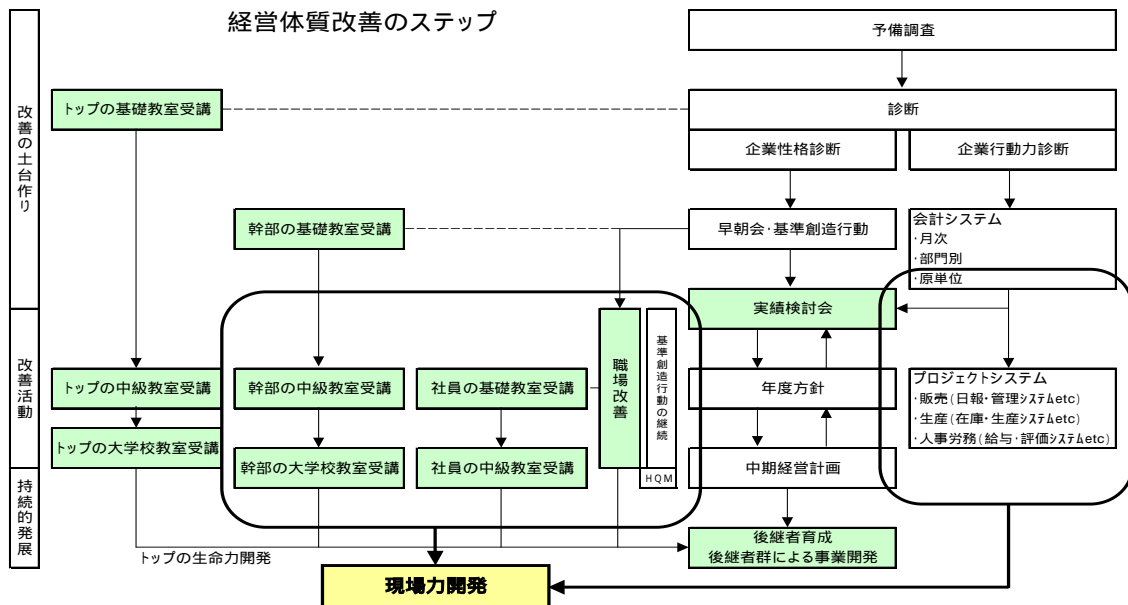
6回シリーズで事例を中心にコンサルティングスキルの習得を進めてゆく。

### グループミーティング（メンバーの声・学んだこと）

現場でのプロセスを明確にする（段階的に見直す）ことで問題点を明確に把握できる。

問題点を現場マネージャーと合意することが改善のスタートとなる。

現場マネージャーが自分の限界に直面すると意識と行動が変化する。



## 会計システム改善コンサルティング

(株)創造経営センター 谷塚 稔

### ポイント

4回シリーズで会計システム改善コンサルティングの手法を習得する。今回は月次決算システムの体系を事例を交えて学んだ。

月次決算は経営管理に有用な情報を経営者に提供するという手段であり、経営者のニーズにマッチしたものでなければならない。〔参照：管理会計のチェックリスト〕

行動指針が得られる程度の正確性・第5営業日までに作成できる迅速性・全社的なルールに基づいた公平性がポイントである。

### グループミーティング（メンバーの声・学んだこと）

過去計算のみならず、先行管理に活用するという点を学んだ。

財務会計・管理会計をしっかりと区別し、目的にふさわしい会計システムを構築する。

従来、実績検討の場では財務会計による月次決算中心で、経営者のニーズに欠けていた。

月次決算も人材育成であることを理解した。

## 総括

(株)創造経営センター 森田 雅美

### ポイント

早朝会・基準創造行動 会計システム 現場改善の土台ができていない段階では、何を積み上げて改善はできない。

この三つを身につけ、改善成果を出すことがメンバーの課題である。

改善成果のためにも関与先のトップに創造経営教室を受講していただける信頼を得よう。

MSC-NET・日本創造経営協会創造経営コンサルタント部会に関するお問合せをお待ちしております。

〒113-0033 東京都文京区本郷 2-10-9 富士ビル 5階 TEL 03-3816-1451 FAX 03-3814-1933

日本創造経営協会 創造経営コンサルタント部会事務局 担当 押田

<http://www.sokei.co.jp/> メールアドレス 32oshida@sokei.co.jp