

第10分野

チームビルディング

自立型組織をつくる

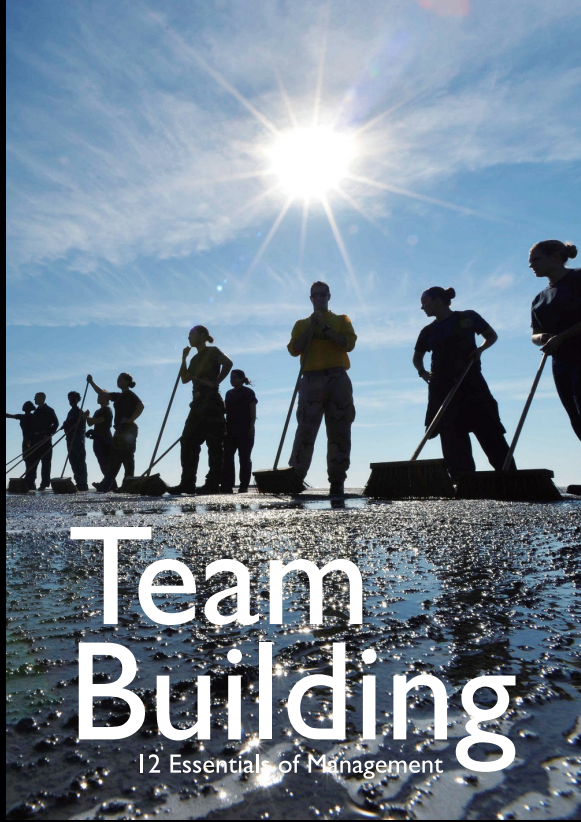
Date : / /

Name : _____



President NOTE

© President Academy Ver. 5.0



10/12 チームビルディング

- 1 チームをつくる意味
- 2 理想のチーム
- 3 5つの覚悟
- 4 理想のチームの「屋台骨」
- 5 チームの3大要素
- 6 チームを設計する
- 7 最大の障害

contents

- **understanding** 理想的なチームとは？
- **work 1** 5つの覚悟
- **work 2** 社長のタイプと右腕
- **work 3** 採用：欲しい人材10カ条
- **work 4** 採用：自社の強みの5カ条
- **work 5** 育成：社員に実行してほしい10ヶ条
- **work 6** メンテナンス
- **参考資料** 求人票の書き方
- **参考資料** 採用：採用のステップ
- **参考資料** 企業変革事例ライブラリー「Bukiko」
- **scoring (now)** チームビルディング
- **scoring (later)** チームビルディング
- ビジネスモデルの完成度
- **action sheet** 明日からすべきこと

No learn, No future.

理想的なチームとは？

経営者が目指すべきチーム。

その理想像の一つは、

【自立型のチーム】

メンバーの一人ひとりが、
自ら考え、自ら判断し、自ら行動し、自ら成果を出す。
そういうチーム。

そうやって一人ひとりが主体的に動きつつ、
良い意味で依存関係にある。
そういうチーム。

社員だって、管理されたいわけじゃない。
社長だって、管理されたいわけじゃない。

簡単ではないが、自立型のチームが出来れば、
全員が良い意味での自由を持って仕事ができる。

だから「自立型のチーム」をつくることを目指そう。



Thinking Note

- 1 ミッション
- 2 商品カテゴリー
- 3 ホリゾンティング
- 4 フランチャイズ
- 5 集客力
- 6 見込客フォロー
- 7 サイレントセールス
- 8 CRMマネジメント
- 9 経理・財務
- 10 チームビルディング
- 11 仕組み化
- 12 投資とマネジメント

Thinking Note

1 ミッション

2 商品力の29cuts

3 ホリゾンティング

4 プランディング

5 集客力

6 見込客フォロー

7 サイレントセールス

8 CIVILシステム

9 経理・財務

10 チームビルディング

11 仕組み化

12 リソースマネジメント



Thinking Note

- 1 ミッション
- 2 商品カテゴリー
- 3 ホリゾンティング
- 4 フランチャイズ
- 5 集客力
- 6 見込客フォロー
- 7 サイレントセールス
- 8 CRMマネジメント
- 9 経理・財務
- 10 チームビルディング
- 11 仕組み化
- 12 投資とマネジメント

Thinking Note

1 ミッション

2 商品力の29cuts

3 ホリゾンティング

4 プランディング

5 集客力

6 見込客フォロー

7 サイレントセールス

8 CIVILネジメント

9 経理・財務

10 チームビルディング

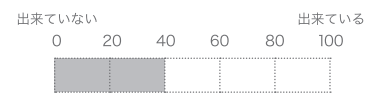
11 仕組み化

12 リソースネジメント



Work 1 5つの覚悟

良いチームを築いていこうと思ったら、リーダー・経営者は「覚悟」をしなければなりません。次の5つの項目について、自分がどれだけできているかをチェックし、それぞれの項目で、これから何をしていくかを考えてみましょう。



1 関わるすべての人はパートナー



2 性弱説



3 育成の責任



4 1000回伝える覚悟

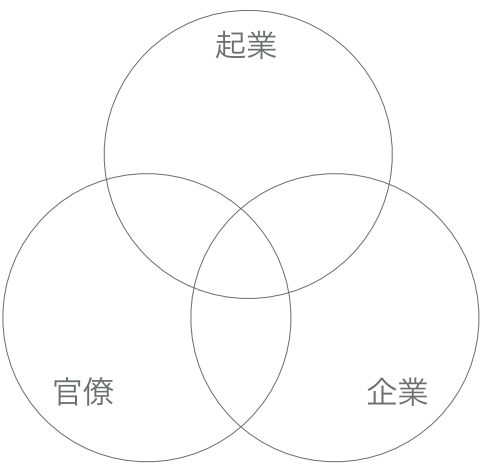


5 マネされる覚悟



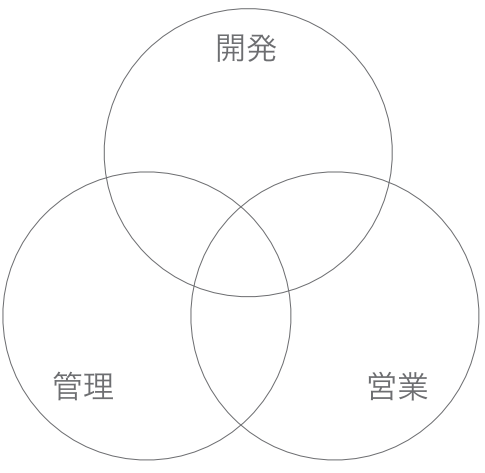
Work 2 社長のタイプと右腕

相互補完的なパートナーを探すために重要なのは、まず、自分の社長のタイプを知ること。次の3つの切り口から、自分の経営者としてのタイプを分析し、右腕にはどういうタイプが適任なのかを考えてみましょう。



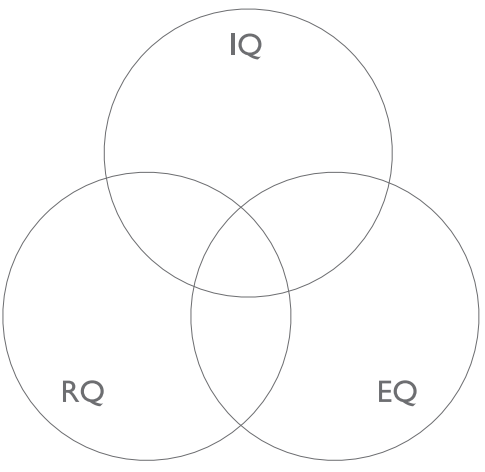
自分の経営者としてのタイプ

右腕に必要な人のタイプ



自分の経営者としてのタイプ

右腕に必要な人のタイプ



自分の経営者としてのタイプ

右腕に必要な人のタイプ



Work 3 採用：欲しい人材10カ条

優れた人材の採用が会社にもたらす影響力は計り知れません。まずは「どんな人材が必要なのか？」
 「自社にとって優秀な人材とはどんな人物なのか？」を明確にしましょう。
 そして、その理想の人材が求める会社の特徴を、求職者の気持ちになって書き出してみましょう。

求める人材の特徴

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10



欲しい人材が求める会社の特徴

自社の現状
 (○ / △ / ×)

1
2
3
4
5



Work 4 採用：自社の強みの5カ条

「小さな会社の7つの特権」

1. 成長余力がある
2. 分かり易い社会正義を語れる（ミッション／使命感）
3. 挑戦できる環境
4. チームとしての一体感
5. 風通しの良い社風・仕事環境
6. 社長と近くで仕事ができる環境
7. 経営に携われるチャンスがある

1. 「自社の特徴」を書き出してみよう。

2. 「自社の強み5カ条」を決めよう。

1

2

3

4

5



Work 5 育成：社員に実行してほしい10カ条

育成の第一歩は簡単でいい。まずは「社員に実行してほしい10カ条」をまとめ、それをチームメンバーに配布して実行してもらいましょう。

社員に実行してほしい10カ条

1

.....

2

.....

3

.....

4

.....

5

.....

6

.....

7

.....

8

.....

9

.....

10

.....



Work 6 メンテナンス

どんなに優秀な人材でも、放っておいて勝手に成果を出すことはありません。
人は不安定な存在だからこそ、メンテナンスが必要です。
次の5つのメンテナンスをチェックして、継続的なメンテナンスの仕組みを構築しましょう。

	誰が（責任者）	何を（内容）
<input type="checkbox"/> 1 仕事観のメンテナンス		
<input type="checkbox"/> 2 モチベーションのメンテナンス		
<input type="checkbox"/> 3 報連相の継続 （報告 / 連絡 / 相談）		
<input type="checkbox"/> 4 関係性のメンテナンス		
<input type="checkbox"/> 5 レア体験の共有		



参考資料

求人票の書き方

1. 求人票で打ち出す5つの切り口

求人票では他社と同じような情報を発信しても、求職者には響きません。福利厚生など、他社も普通、打ち出しているものに加えて、次の5つの切り口の情報を発信しましょう。

	切り口	例
1	人	<ul style="list-style-type: none"> ● 社長の想い → どんな想いで会社をつくったのか、どんな会社をつくっていきたくて考えているのか、社員にどんなふう育ててほしいか ● 社名の由来 → 社名に意味や思い入れがある場合 ● 社員・役員・スタッフの紹介 → インタビュー形式で紹介 memo
2	事業	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業に特徴がある or 競合他社がない → No.1、オンリーワンの要素、強み・USPなど ● 顧客（取引先）に特徴がある → 顧客が全員社長、有名企業と取引、あの有名人も訪れる！ ● 事業の最終目的・どんな想いで始めたのか memo
3	社風・価値観	<ul style="list-style-type: none"> ● どんな社風なのか → 実際の写真なども掲載しながら具体的に ● 何を大事に考えているのか（クレド・仕事観など） ● どんな人が活躍しやすいのか（どんな人にはオススメできないのか） memo
4	独自の社内制度	<ul style="list-style-type: none"> ● 社食制度：提携店舗でのランチが半額 ● 飲み会補助制度：チームメンバー〇名以上の飲み会を〇円負担 ● 社割制度：自社商品が〇%offで購入可能 ● ピットイン制度：3か月ごとに最終日が休日 ● 誕生日休暇：自分の誕生日に休暇を取れる ● 記念日早上がり制度：自分と自分の家族・恋人の誕生日や記念日に早く帰れる制度 ● 山ごもり休暇：会社との連絡を断ち9日間の連続休暇を取得する ● 時差通勤制度：通常のコアタイムを30分単位で変更できる ● サボリ制度：申請すればいつでもサボリ可能 ● フレックス制度：勤務時間を自由に設定できる memo
5	ストーリー	<ul style="list-style-type: none"> ● ミッション。その実現のために何をしてきたか ● 社長の経歴・半生 ● 乗り越えた苦境（山あり谷あり） ● 会社を設立するに至ったきっかけ ● 伝説のエピソード memo



参考資料

求人票の書き方

2. 「得」を表現する

求人票の書き方はセールスレターと同じです。「説明」するのではなく、「相手にとっての得」を表現しましょう。

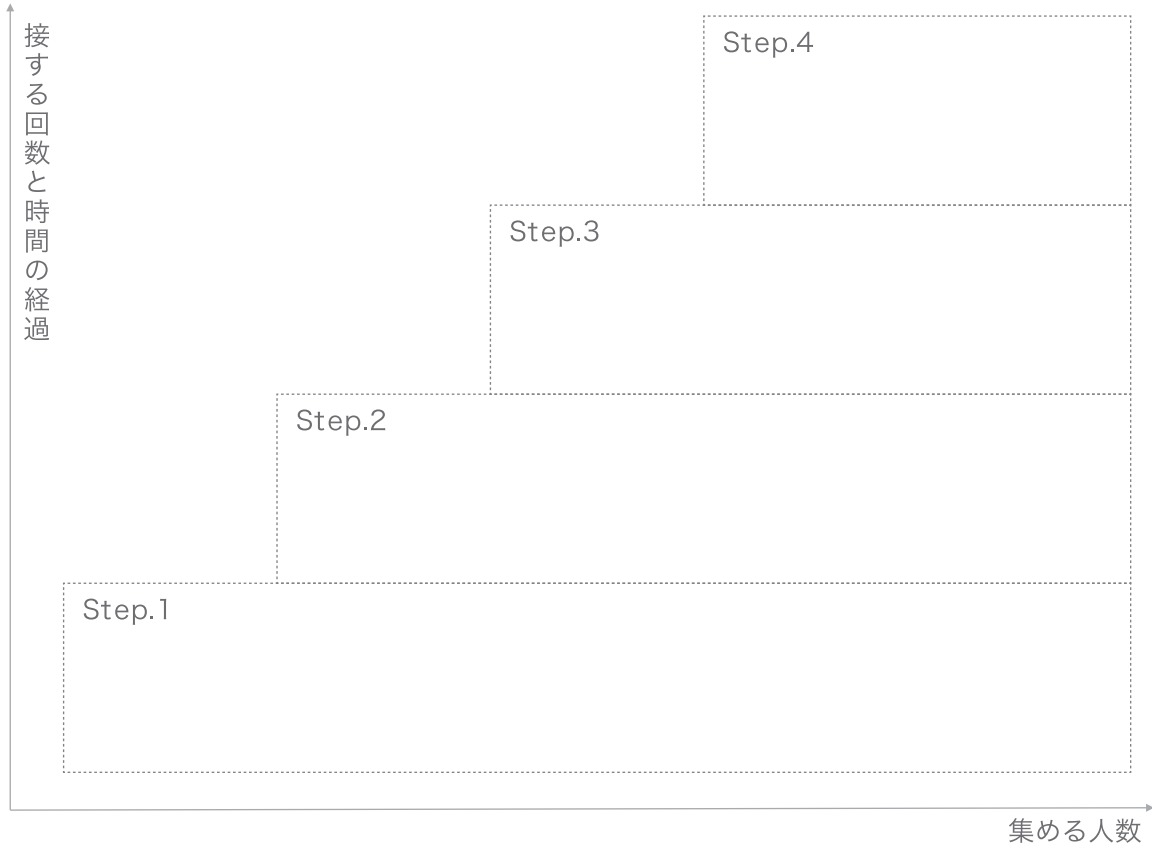
	表現したい内容		「得」として表現
(例1) 店舗が海の近くにある	海まですぐの立地です！	→	海まで徒歩30秒なので、朝サーフィンしてからの出社も可能です！
(例2) 誕生日休暇制度がある	誕生日休暇制度があります！	→	誕生日休暇制度があるので、誕生日を大切な人と一緒に祝うことができます。
		→	
		→	
		→	
		→	



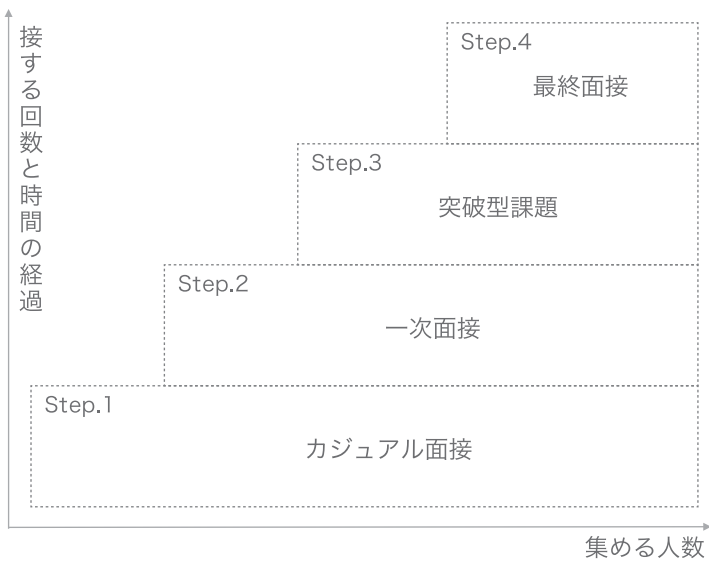
参考資料

採用：採用のステップ

採用を簡単に決めていないでしょうか。小さな会社では1人の影響力が非常に大きい。良い人材を採用するために採用活動を設計しましょう。



ex. ビジネスバンクグループの場合（中途採用）



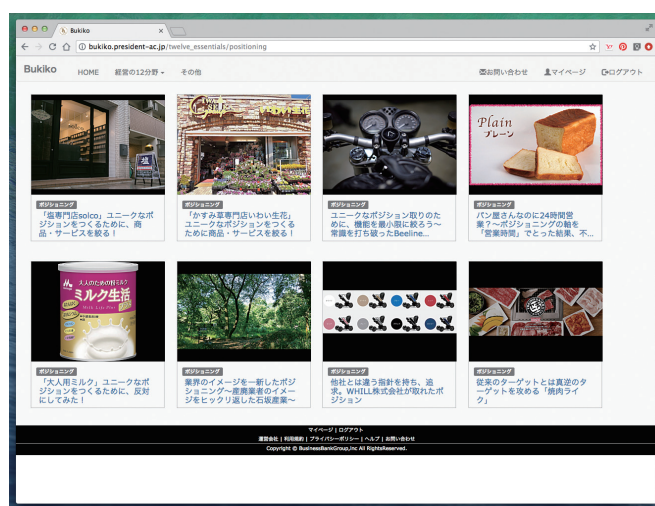
参考資料

企業変革事例ライブラリー「Bukiko」

【Bukiko】とは、「経営の12分野」の各分野ごと（ミッション・集客力・仕組み化 etc.）に企業変革事例を掲載しているオンラインライブラリーです。各テーマに沿った様々な会社の事例を見ることができますので、ワーク実施の際の参考資料としてご活用ください。

「Bukiko」webサイト ログインページ

<https://bukiko.president-ac.jp/>



本サービスは、「プレジデントアカデミー会員様限定」となる、PCブラウザ上で閲覧できる「企業変革事例」コンテンツです。

ログインには、入会時にご登録いただいたメールアドレスおよび、パスワードが必要となります。ご登録の際にご案内メールをお送りしていますので、詳しくはそちらをご参照ください。



President NOTE

© President Academy Ver. 5.0

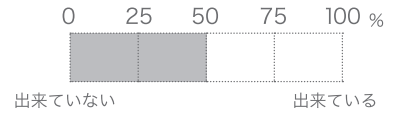


Scoring

チームビルディング

Now

72時間以内にチェック
年 月 日 ()



【No. 1001】	5つの覚悟① 関わる全ての人はパートナーと考えているか?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
【No. 1002】	5つの覚悟② 性弱説をベースにしているか?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
【No. 1003】	5つの覚悟③ 育成の責任と向き合っているか?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
【No. 1004】	5つの覚悟④ 1000回伝える覚悟はあるか?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
【No. 1005】	5つの覚悟⑤ マネされる覚悟はあるか?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
【No. 1006】	チームに屋台骨(右腕)はあるか?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
【No. 1007】	採用① 欲しい人材の理想像を明確にしているか?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
【No. 1008】	採用② 自社の「見え方」を磨いているか?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
【No. 1009】	採用③ 小さな会社の7つの特権を活かしているか?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
【No. 1010】	採用④ 慎重に採用を決めているか?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
【No. 1011】	育成① 仕事を任せているか?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
【No. 1012】	育成② 2つの目的を共有しているか?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
【No. 1013】	育成③ 仕事観を共有しているか?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
【No. 1014】	育成④ 適切な課題を提供し続けているか?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
【No. 1015】	メンテナンス① 仕事観のメンテナンスはできているか?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
【No. 1016】	メンテナンス②モチベーションのメンテナンスはできているか?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
【No. 1017】	メンテナンス③ 報連相(報告/連絡/相談)の継続はできているか?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
【No. 1018】	メンテナンス④ 関係性のメンテナンスはできているか?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
【No. 1019】	メンテナンス⑤ レア体験の共有をしているか?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
【No. 1020】	自立型のチームを持つことを恐れていないか?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
TOTAL		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Scoring

チームビルディング

Later

1ヶ月後にチェック

年 月 日 ()

0 25 50 75 100 %

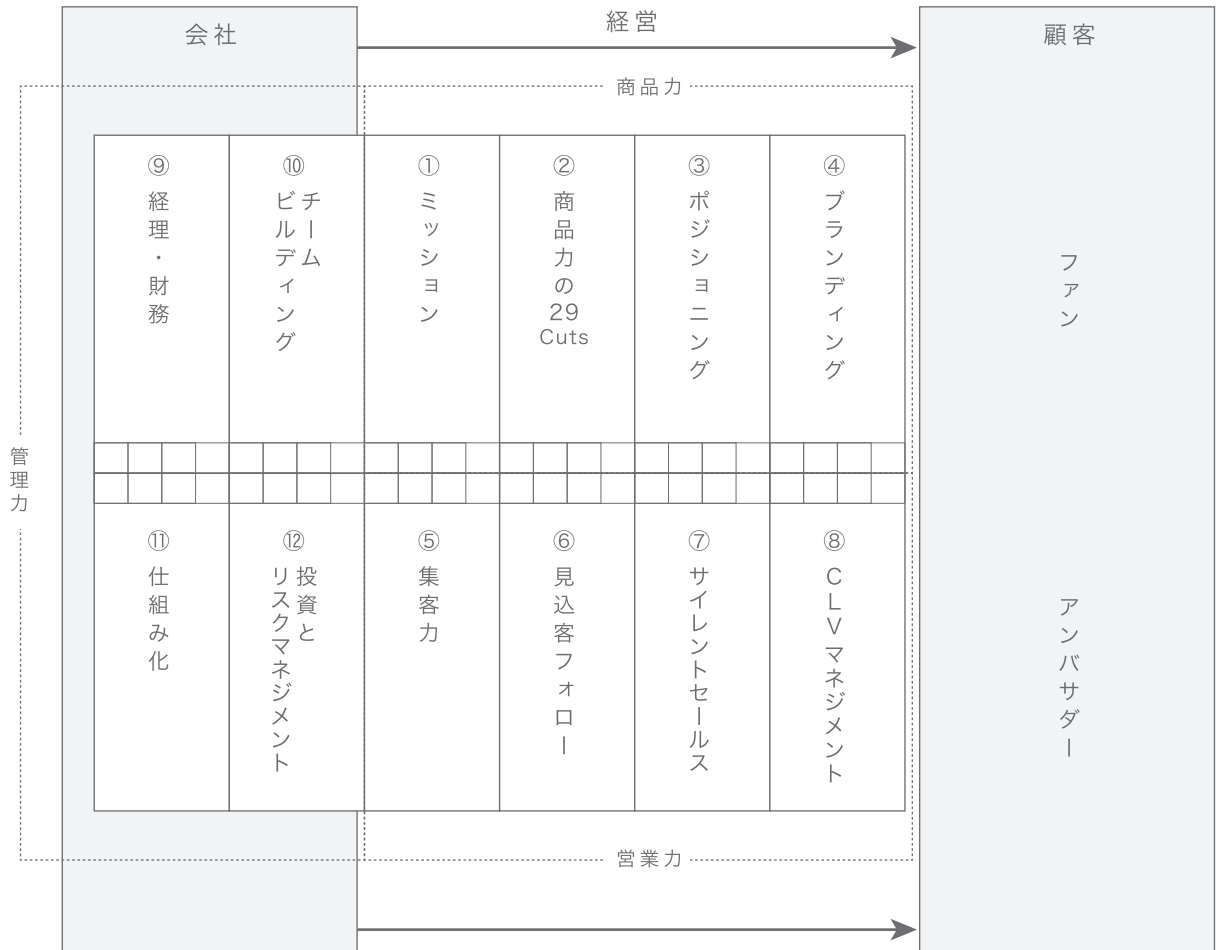


出来ていない

出来ている

【No. 1001】	5つの覚悟① 関わる全ての人はパートナーと考えているか?	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
【No. 1002】	5つの覚悟② 性弱説をベースにしているか?	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
【No. 1003】	5つの覚悟③ 育成の責任と向き合っているか?	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
【No. 1004】	5つの覚悟④ 1000回伝える覚悟はあるか?	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
【No. 1005】	5つの覚悟⑤ マネされる覚悟はあるか?	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
【No. 1006】	チームに屋台骨(右腕)はあるか?	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
【No. 1007】	採用① 欲しい人材の理想像を明確にしているか?	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
【No. 1008】	採用② 自社の「見え方」を磨いているか?	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
【No. 1009】	採用③ 小さな会社の7つの特権を活かしているか?	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
【No. 1010】	採用④ 慎重に採用を決めているか?	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
【No. 1011】	育成① 仕事を任せているか?	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
【No. 1012】	育成② 2つの目的を共有しているか?	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
【No. 1013】	育成③ 仕事観を共有しているか?	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
【No. 1014】	育成④ 適切な課題を提供し続けているか?	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
【No. 1015】	メンテナンス① 仕事観のメンテナンスはできているか?	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
【No. 1016】	メンテナンス②モチベーションのメンテナンスはできているか?	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
【No. 1017】	メンテナンス③ 報連相(報告/連絡/相談)の継続はできているか?	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
【No. 1018】	メンテナンス④ 関係性のメンテナンスはできているか?	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
【No. 1019】	メンテナンス⑤ レア体験の共有をしているか?	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
【No. 1020】	自立型のチームを持つことを恐れていないか?	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
TOTAL		<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

ビジネスモデルの完成度



各分野のプレジデントノートを上図のように並べると
ビジネスモデルの完成度が可視化されます。



「経営の12分野」

1 ミッション

- 1 ミッションとは？
- 2 ミッションを持つ会社が成功する理由
- 3 強みの根幹を見つめる
- 4 ミッションのつくり方
- 5 ミッションの伝え方

2 商品力の29Cuts

- | | |
|----------------|------------------|
| 1 商品力とは | 16 ポジショニング |
| 2 誰の価値？ | 17 「1番化」 |
| 3 商品力を高めるとは？ | 18 自社の強み |
| 4 商品開発時の注意 | 19 ライバル化 |
| 5 売れる商品をつくれる人 | 20 常識の打破 |
| 6 商品力のゴールは？ | 21 登場人物表 |
| 7 現状のチェック | 22 「三方よし」の原則 |
| 8 商品力の源泉 | 23 「分かり易さ」という商品力 |
| 9 2つの行動原則 | 24 商品伝達力 |
| 10 欲求5段階説 | 25 商品説明エレベータピッチ |
| 11 ニーズとウォンツ | 26 ネーミング戦略 |
| 12 困りごとマラソン | 27 パッケージ戦略 |
| 13 ビジネスの種4つの法則 | 28 価格設定戦略 |
| 14 商品とカテゴリー | 29 想いと社会貢献性 |
| 15 2つの価値 | |

3 ポジショニング

- 1 ポジショニングとは？
- 2 ポジショニングの理由
- 3 ポジショニングの効果
- 4 ケーススタディー
- 5 リ・ポジショニング
- 6 ポジショニングの演習
- 7 自社の実践

4 ブランディング

- 1 ブランド力のセルフチェック
- 2 ブランド力の「ある会社」と「ない会社」の違い
- 3 ブランドとは？
- 4 ブランドの核
- 5 ブランディングとは？
- 6 ミュージシャンのビジネスモデル
- 7 ファンづくり (1~8)
- 8 ブランディングに必要な「5つの力」
- 9 最初で最後の手段

5 集客力

- 1 集客とは？
- 2 集客の重要性
- 3 集客の仕組み化「集客の基本形3つのステップ」
- 4 明文化
- 5 4つの前提条件
- 6 流通する言葉
- 7 小さな会社の「集客8つのツール」 (1~8)

6 見込客フォロー

- 1 見込客フォローの定義
- 2 見込客フォローの重要性
- 3 見込客フォローの仕組み化
- 4 5つのバイブライン
- 5 ポートフォリオ化「SラインとJライン」
- 6 リスト化とタイミング

7 サイレントセールス

- 1 セールスの定義
- 2 多くの人が陥る2つの間違い
- 3 最高のセールスとは？
- 4 セールスの8ステップ
- 5 売れない4つの心理的原因
- 6 購買決定のメカニズム
- 7 背中をそっと押す5つの小道具

8 CLVマネジメント

- 1 ファン化の定義
- 2 CLVマネジメントとは？
- 3 CLVMの重要性
- 4 CLVを高める3アクション
- 5 CLVMの2つのゴール
- 6 ゴール1「究極の顧客」
- 7 究極の顧客を育てる5ステップ
- 8 ゴール2「究極のリピータービジネス」

9 経理・財務

- 1 経理・財務の定義
- 2 社長がするべきこと
- 3 有視界飛行と計器飛行
- 4 財務三表
- 5 7つの計器
- 6 最も大切な計器
- 7 資金調達「8つのルート」

10 チームビルディング

- 1 チームをつくる意味
- 2 理想のチーム
- 3 5つの覚悟
- 4 理想のチームの「屋台骨」
- 5 チームの3大要素
- 6 チームを設計する
- 7 最大の障害

11 仕組み化

- 1 仕組み化の定義
- 2 なぜ仕組みにするのか？
- 3 仕組み化のゴール
- 4 多くの会社が仕組み化できない意外な理由とは？
- 5 仕組み化の3ステップ
- 6 仕組みの「5つの要素」
- 7 仕組み化の「仕組み化」
- 8 究極の仕組み

12 投資とリスクマネジメント

- 1 投資の定義
- 2 投資センスの磨き方
- 3 最も賢い投資
- 4 再投資「4つの選択肢」
- 5 還元という再投資
- 6 リスクマネジメント
- 7 リスクを最小化するための「パッチワーク24」



明日からすべきこと

1	
理由	
2	
理由	
3	
理由	
4	
理由	
5	
理由	
6	
理由	
7	
理由	
8	
理由	
9	
理由	
10	
理由	



一時的な成功ではなく
継続的に成功し
関わる人たちから
尊敬され愛されるような会社が
増えることを願っています。



PRESIDENT ACADEMY

「経営」と「社長の仕事」が学べる〈社長の学校〉