

経営者としての経験・JAL再建稲盛式と同様な企業再建実績を基にした 企業の永続的成長・発展の為の経営支援と人財育成

多くのオーナー・経営者の方々が悩んでおられる下記経営課題にお役にたてます。

1. 永続的成長発展と社員の幸せの為の意識改革・企業改革

3カ月で社員の意識・絆は大いに高め、6カ月あれば高収益の仕組み・具体的な結果(収益増)を出す。

経営課題 ニーズ	赤字体質から脱却し黒字体質の企業に変えたい企業。早急なV字回復が必要な企業 黒字経営であるが5年後10年後が不安で企業体質を大幅に強化したい企業。
ポイント	稲盛氏が徹底した幹部教育で社員の「意識改革」を断行しJALを再建させたがその同様な経営手法で既に15社で成功させてきた「意識改革・企業改革」のプロが、社員が高い意識を持ちお互いを思いやり助け合うことで全社一丸活動で本当に儲かり社員を幸せにする企業になる事に大いに手助けします。

2. 事業承継問題解決の為の次世代経営体制構築と人財育成

プロパーにも優秀な人財はいる。次期経営陣として自覚と自信を持たせる「経営陣育成プログラム」を提供

経営課題 ニーズ	10年後も永続的に企業を成長発展させる為に最も重要な経営課題は次世代経営体制をどうするかであり、次世代経営陣をどのように育成するかである。多くの中小・中堅企業のオーナー及び経営者が最も悩んでいる重要な経営課題。
ポイント	後継者がいないと事業承継問題を抱えている企業も多いが、長年会社を支えてきた優秀なプロパーを将来の経営陣・経営幹部にすべき。プロパーにも優秀な人財はいる。後継者・次期経営者の育成だけではダメ。出来るだけ早く次期経営陣・経営幹部を選抜し英才教育をすることがポイント。3カ月で次世代経営陣・経営幹部として必要な事(資質・能力)を習得し自覚と自信を持った次世代経営陣に成長させる。

3. 「見える化」導入による生産性向上と真の「働き方改革」

【意識改革】+【見える化】で格段と仕事力・生産性を向上させ営業利益も上げる真の「働き方改革」を実現

経営課題 ニーズ	最近の「働き方改革」を進める上での大きな課題は生活給にもなっている残業を単に残業ゼロにする宣言では無理がある。残業なしで各自の年収をアップする事が出来る「真の働き方改革」が必要。生産性を向上させる「見える化マネジメント」が出来ている中小企業は少ない。
ポイント	「意識改革」+「見える化」が格段と仕事力・生産性を向上できます。10社以上で「見える化」を導入し格段と生産性・収益性をあげ大幅な営業利益増等の結果も出してきた実績とノウハウを精力的に伝授します。「やるべき事見える化」「GAPの見える化」「重点顧客の見える化」が3本柱

プロフィール 秋吉正一 株式会社VUILD management 代表取締役社長

米国企業日本法人の代表取締役社長等経営トップを10年以上務めてきた経歴と実績だけでなく、業績不振に陥っていた自動車部品中堅老舗企業を再建させた経験と実績を持つ。JAL 再建稲盛法と多くの共通点がある独自の秋吉式企業再建手法は既に15社の中小企業で意識改革・企業改革を成功させる等活躍中。

- 早稲田大学理工学部卒業後、東燃ゼネラル石油で技術者として活躍。ヘッドハンティングを受けビジネスの世界に。エンゲルハート（現 BASF）石油触媒日本支社長、現像液の世界最大供給メーカーの日本法人セイケムアジア株式会社代表取締役社長等を歴任。
- 平成20年株式会社秋吉経営塾を設立し代表取締役に就任。稲盛氏のJAL再建経営手法（2010年）と同様な徹底した「意識改革」に基づく「企業再建」は2007年より実施し多くの成功事例を持つ、「企業再生請負人」。
- 企業に入り込んだ熱血指導を主として、これまでも赤字体質の中堅企業を精力的に指導し、ボーナス倍増・ハワイへの全社員社員旅行等再建する等『意識改革・企業改革』のプロとして既に15社以上の企業の企業改革を成功させる等活動中。
- 企業改革以外に次世代経営陣育成の為に大阪中小企業投資育成等での「経営塾3カ月コース」、中堅幹部向け「自己改革マネージメントコース」、全社員対象「偉人から学ぶ自己成長塾」等の名物講師を務める。既に受講者は3,500名を超える。
- 平成28年4月に建築系ベンチャー事業（最先端の3Dデジタル製造技術と日本伝統建築構法を融合させた次世代建築事業）開始に伴い株式会社VUILD design & management に商号変更・本店を川崎区日進町に移転。地域創成及び林業活性化を促進する活動を展開中。
- この1年は名古屋に常駐し、経営不振に陥ったトヨタの2次下請け自動車部品メーカーを企業再建に従事。
- 平成30年9月に川崎商工会議所後援で「後継者塾・経営塾3か月コース」を開催。平成30年川崎市「働き方改革モデル創出事業」に採択されモデル事業Aとして【真の働き方改革塾】を平成30年1月～3月に開催。令和元年11月より川崎商工会議所後援【真の働き方改革塾第2弾】を開催



1. 永続的成長発展と社員の幸せの為の意識改革・企業改革

コミットメント

3カ月間で幹部・社員の意識が変わり、社員間の深い信頼と絆を基にした、お互いが知恵を出し合い・助け合う「企業風土」の会社に変革。
6カ月後には、企業の課題・低収益体質を排除する儲ける会社になる為の仕組みを構築し、社員が楽しんで行う全社的収益追求活動を展開し、具体的な結果(営業利益増)を出す。

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ります。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再建稲盛法と多くの共通点がある独自の秋吉式企業再建手法は既に15社で成功事例。

稲盛氏は、2010年にJALを再建しましたが、幹部研修を17回実施し「JALを素晴らしい会社にする為には？」とのJALフィロソフィーを浸透させる等徹底した意識改革を断行。

多くの共通点がある独自の秋吉式企業再建手法は、2007年より実践しているのが大きな特徴。実際に中小中堅企業に入り込み熱血指導を行い『意識改革・企業改革』で僅か3カ月でも社員がワクワク仕事をしてお互いに知恵を出し合い「儲かる企業風土」を築き上げる。

クロスファンクションチーム+「意識改革」による「収益追求活動」で儲かる会社に

「意識改革」によるお互いをリスペクトし助け合う「企業風土」を基に、クロスファンクションチーム(CFT)によるアメーバ経営的「収益追求活動」を徹底的に展開する事で3カ月後には具体的な成果(収益)を出す事が出来ます。日産ゴーンさんがクロスファンクションチームで大改革に成功した等大企業の多くは行っています。

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 □ 「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	1. 意識改革開始 □ 『JALが、倒産した事実を真摯に受け止める』との説く
2. 幹部研修で徹底した意識改革 □ 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	2. 幹部研修と社員教育 □ 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. 徹底した収益追求活動の展開 □ 新設した戦略部を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	3. JALフィロソフィーで意識改革促進 □ 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. 経営改革と全員参加型経営 □ 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)	4. 部門別採算制度導入 □ 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 □ 航空機と拠点をブロック単位で大幅削減

社員同士がお互いを尊重し合い、お互いに何が出来るか(利他の心で)を考動するようになった時、本気で収益上げる為に知恵を出し合い全社一丸となり動き出した時、会社は変わる。

① 経営トップと幹部の本気：

➢ 経営合宿を通して「社員だけでなく家族も幸せにする」「絶対に改革を成功させる」との強い信念の共有

② 1泊2日合宿を含めた幹部研修で徹底した意識改革：

➢ 1泊2日合宿等研修で徹底的に過去検証し悪しき企業風土・儲からない課題を抽出し、熱き語り合う

③ 「熱き語る会」の開催と「燃える軍団」の結成：

➢ 自社の強み・良い点及び弱み悪い点・儲けを阻害する点等を徹底的に議論する「熱き語る会」を開催。会社を良くしようと情熱的に人を巻き込み行動する「燃える軍団」の結成が成功のポイント

④ 徹底した全社一丸の企業改革と収益追求活動：

➢ 組織の壁を排除した「クロスファンクションチーム(CFT)」を組織し、悪しき企業風土の排除及び高収益体制への移行への仕組みを構築し、全員参加型の収益追求活動を展開。
➢ 営業・現場・技術の三位一体型営業活動を展開。

燃える軍団 会社を変えた改革者たち



『意識改革・企業改革』を成功させるためのポイントとは？ 3か月間で行うべき事とは？

1カ月目(「熱き語る会」)

- 輝く未来の会社にする為に議論する「熱き語る会」を実施。
- 1泊2日未来塾合宿等も開催。
- 自社の強み良い点・弱み悪い点及び目指す姿等を徹底的に熱く語りあう。自己改革塾で偉人の教え習得

2カ月目(「燃える軍団」「CFT」)

- 会社を良くすると情熱的に行動する「燃える軍団」を結成
- 社長著直轄のクロスファンクションチーム(CFT)の組織し、悪しき企業風土を排除する為、高収益体制への移行への仕組みを検討

3カ月目(儲かる仕組み構築)

- CFTより社長への企業改革答申案を基に高収益体制への仕組み等を展開開始・社員に浸透
- 「燃える軍団」を中心に社員同士で知恵を出し合い助け合う、儲かる為の企業風土を醸成

～ 6カ月(全社活動で高収益化)

- CFT作成の高収益体制構築の為の仕組みを全社活動で展開
- 「やるべき事の見える化」「GAPの見える化」等を導入定着
- 6ヵ月後には明らかな成果物・具体的な収益(営業利益)を獲得

企業改革成功事例

15社以上の成功事例の内具体的成功例として4ケースを下記に示す。

成功事例 1	鋳物製造中堅自動車メーカー	従業員250名、売上高80億円、1945年創業 長野県
改革前	2007年オーナーの企業再建依頼を受ける。伝統と実績がある会社であったが天下り役員の下、管理職・社員の士気が低く下請け企業から脱却できず赤字体質の会社であった。	
改革後	合宿を含めた幹部研修等を含めた意識改革で僅か3カ月で社員の目の色・意識は変わった。上記の全社員による徹底した収益追求活動及び見える化で高収益体質の会社に変革。1年後にはボーナス倍増・決算手当支給でも営業利益を前年の7千万円から2億5千万円と3倍に伸ばす。会社に来るのが楽しくなる社風を創り上げた。	
成功事例 2	建設関連 冷機・空調メーカー	従業員200名、売上高65億円、1962年創業 長野県
改革前	地方銀行からの依頼で2008年8月から4カ月入り込み企業改革。事業部制(空調・冷機・メンテナンス)が強く助け合いがなく、不満・愚痴・言い訳が多い会社であった。2年連続赤字で銀行から問題視されていた。	
改革後	会社の未来を含め真剣に語り合う「熱き語る会」を全社員対象に開催し「不満・言い訳・あきらめ等」のない社風を創り上げ、社長直轄タスクを通して儲かる為の仕組みと事業部間が助け合う仕組みを作り実行。建設業界の不況で売り上げは減ったが3年連続黒字化を達成し念願の全社員200名によるハワイ社内旅行を実現。	
成功事例 3	S E 200名の I T 企業(常駐業務委託)	従業員220名、売上高26億円、1996年創業 大阪／東京の2拠点
改革前	常駐型システム開発や業務委託請負型事業を主としており常駐 S E 200名は客先の仕事をこなすだけで帰属意識もなく会社収益等にも関心が低く年々上昇する人件費増で将来に不安がある状況であった。	
改革後	「社員だけでなく家族も幸せにする」との企業改革宣言を受け、本気で会社を変えると立ち上がった「燃える軍団」を中心に一人当たりの粗利増を追求する「営業の見える化」「目標との G A P の見える化」「やるべき事の見える化」を展開。顧客への価値提供型提案を営業と一体化して行いボーナス増の人件費増の中営業利益を前年度比8千万増を達成。	
成功事例 4	機械加工システム・工作機械専門商社	従業員25名、売上高4 0 億円、1966年創業 兵庫県
改革前	創業50年の伝統と実績のある専門商社であったが、社長が高齢であり後継者がいなく事業承継問題及び10年後20年後に不安がある会社であった。個人商店の営業活動の会社であり売上確保がようやくであった。	
改革後	若手中堅向け「偉人から学ぶ自己改革塾」及び幹部向け「経営塾」を開催し徹底した意識改革を実施。又全社的に「営業の見える化」「重点顧客の見える化」を導入展開し重点顧客の深耕戦略でわずか3カ月で皆で知恵を出し合い攻めるチーム営業の仕組みを構築し前年度売上40億円から50億円へと大幅売上増を達成。	

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

実施した主な企業改革

幹部からの徹底した意識改革

- ◆ 経営陣合宿・幹部合宿を通しての意識改革と組織間「壁」撤廃
- ◆ 全社員対象熱き語る会計10回開催で『夢』『こんな会社にした』を共有
- ◆ 事業所・支店毎ミニ熱き語る会の開催

魂のこもった改革スローガン作成と遂行

- ◆ 意識改革チームの情熱で魂のこもったスローガン作成
- ◆ 悪しき風土撤廃の為に「ふるいあしか」はいらないをスローガン

社長直轄タスクチームにより会社発展の為の建設的提言

- ◆ 4つタスクで具体的なコストダウン・生産性向上を徹底追及
- ◆ 生き残りをかけたシナジー効果を生む新規ビジネス(リフォーム事業)を創出

『理想の会社』にする為の五箇条(ルール、行動)

1. 熱冷から冷熱へ(熱しやすく冷めにくい)熱き気持ちを！
2. O O O O に「ふるいあしか」はいらない
(不満・ルーズ・言い訳・あきらめ・知らんぷり・嘘)
3. まずは元気な挨拶・きれいな職場・皆の笑顔から
4. 悩みと問題を分かち合い、助け合う(共に考え共に解決)
5. 感謝の気持ちと信頼の心(ありがとうから喜びへ)



企業改革成功事例 3

東京大阪の2拠点持つIT企業(社員数250名)

企業改革により経営利益を前年比8000万円増を達成

改革前の状況

- 大手企業へのIT技術者(200名)を常駐させる請負ビジネスであり、売り上げが上がりながらで人件費が年々上昇し経営を圧迫
- 常駐している技術者もただ客先からの仕事をこなすだけで会社に対する帰属意識はなく、危機感はなく、勤務後本社に帰社する事もなかった。
- 常駐技術者は本社経営陣・営業に対して不信感のみあり、客先でビジネスチャンスもあっても無関心であった。

企業改革の概要と結果

- 企業改革宣言として「社員の物心両面の幸せを追求する経営」を社長が宣言し全員参加の企業改革を開始。
- 幹部による1泊2日合宿を数回開催し、土曜日返上で常駐技術社員が自主的に集まり、改革ワークショップ及び熱き語る会を開催
- ボーナスは自分達で知恵を出し合い助け合い稼ぐと情熱熱意を結集。
- 常駐のIT技術者が営業マンに(客先の悩み解決の提案を本社営業と作成)
- 秋吉式見える化・組織的戦略的営業改革手法等を導入し、IT技術者(約200名)も参画する全員参加の収益活動を展開。
- 経常利益を前年比より8千万円上乗せ達成。ボーナス以外に決算手当獲得

企業改革成功会社から学ぶ大事な事

改革成功のポイント

熱き語る会及びタスクチーム活動を通して社員の意識が大きく変わる。

1. 事業部間の壁撤廃(他部署に対しても思いやり・助け合いの風土が醸成)により情報・知恵・戦略共有、スピードある行動で顧客の信頼獲得
改革前: 他部署の事を無視、「いらぬことはやるな」の風土
改革後: 「利他の心」を基に仲間・他部署の為に自分が何をするか・何が出来るかを考え行動。「・・・のお客さんところに行くから顔を出してくるよ」等でこれまで各々1〜2時間費やしていた時間の大幅短縮と顧客からの感謝・信頼・安心を獲得
2. 愚痴・言い訳・あきらめの少ない企業風土の会社
改革前: 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。
改革後:
- “ふるいあしか”はいらないの”スローガンの全社員への浸透で「言い訳・あきらめ」そうならば「それってふるいあしかですよね」と誰かが言う風土の会社になり。
- 常に感謝の気持ちと信頼の心が溢れる会社になり
- 夢を(ハワイ社員旅行)共有し結果を出すんだと強い気持ちと前向きさがある会社になり
3. タスクチームで大幅な効率改善と新規事業を立ち上げ収益増
1. 徹底したタイムマネジメント解析で部署間を跨った業務効率を実行
2. 顧客データベース管理プロジェクトによる顧客困りごとを含めた情報の見える化
3. メンテナンス部隊が中心になり他部署を含めたリフォーム新事業の事業化

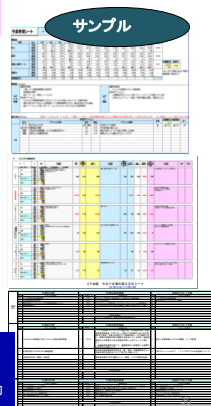
意識改革だけではない。儲ける仕組みを導入

企業改革によって導入した仕組み

- ・ 営業改革の見える化
- GAPに対するアクションプランの進捗状況が確認できる
- 素早く次の一手を打つことできる
- ・ GAP管理シート
- 事業所毎の予算とのGAPを関係者全員でシェアできる
- 売上・粗利など数字をオープンにしたことで、数字に対する意識が高まっている
- ・ やるべきことの見える化
- あれもこれでもではなく、やるべきことを絞り込むことで業務が効率化されてきている
- 他のメンバーが何をしているかを知り、自然と協力体制を組むようになっていく

改革成功のポイント

- ・ 常駐のIT技術者(200名)とのが全社一丸営業活動展開
- ・ 利他の心で仲間の為、お客さんの為何が出来るかを考え行動
- ・ 「見える化」で各々常に考え行動



2. 事業承継問題解決の為に次世代経営体制構築と人材育成

コミットメント

次世代経営体制構築の為にロードマップ及び選抜方法・育成方法を含めた「次世代経営陣育成プログラム」を提供し、一貫通貫的に学ぶ経営塾3か月コースを通して経営陣として備えるべき資質・能力を習得させ、次期経営陣経営幹部としての自覚と自信をつけさせる。

次世代経営陣を如何に育成するかが重要な経営課題

仕事が出来ても人間力・マネジメント力が問題の幹部、逆に人望があっても仕事の質が問題の幹部と、誰を将来の経営トップにまたN02,N03にすべきか悩まれている社長様方も多い。言われた事だけをやる幹部では将来の会社を任せることはできない。企業を取り巻く環境は益々厳しくなる中で、未来を切り開く為に何をすべきかを常に真剣に考え自らを磨き、10年20年後の会社・社員の為に行動に移すことができる経営陣・経営幹部、**担当分野の仕事だけでなく高い志・情熱及び忠誠心を持ち、資質・人格を兼ね備えた将来の経営陣・経営幹部が必要。**

次世代経営体制と英才教育

- ◆ 「企業発展型」の企業経営であっても、常に挑戦する攻めるタイプ(E型)だけでなく、独自のペースで与えられた仕事を無難にこなす現状満足型タイプ(N型)人間も経営幹部に加え**バランスを持った体制**とすべき
- ◆ 次世代経営陣(候補)として下記のようにランキング
 - A候補(充分な資質・能力があり、将来の経営幹部の中心になるべき人物)
 - AB候補(A候補に次ぐ人材であり将来の取締役・経営幹部候補生)
 - B候補(2世代先の将来の経営陣候補、20代後半から30代後半)
 - C候補(部長クラスとまではいえないが会社を支える重要幹部)
- ◆ 一流企業では20代後半から評価対象となり30代半ばでほぼ将来の経営幹部候補生が選抜される。選抜された候補はMBA留学、海外派遣等で英才教育が始まる。
- ◆ 中小・中堅企業においても20代後半を含め出来るだけ早く経営幹部候補生を選抜し英才教育をすることが重要。
- ◆ 次世代経営者には早めに帝王学を身につけさせる事が重要
- ◆ 将来の経営陣としての自覚を持たせ、現職務を全うさせるのも重要。現状でも、担当業務で忙しく、教育どころではないでは将来の重責ある多くの仕事をこなせることはできない。

13

次世代経営陣(候補) 選定の条件

次の資質、実績及び人格を兼ね備えた人物を選定すべき

- ① 強い忠誠心があり、現状満足型でなく、常に社員及びその家族の幸せのために、“〇〇株式会社”を素晴らしい会社にし、大きく発展・成長させたいという強い意志をもっている人物。
- ② 経営者としての危機感を持ち、常に将来に目を向け、建設的な戦略的な提言を行い、プロアクティブに大局的に大きな視野で行動できる人物。
- ③ 人を動かすことができる人望と熱意があり、上からも下からも信頼があり、強いリーダーシップを持っている人物。
- ④ あの人に任せればあの仕事は大丈夫といわれるような高い質の仕事ができ、信頼が厚い人物。
- ⑤ 向上心があり、勉強心が高く、昇格後も自己成長を続け大きく成長し、今後も短期間で自己改革も出来、幹部として大きく伸びる可能性のある人物。
- ⑥ 年齢層としては35-50歳。

『経営幹部として備えるべき資質と知識』評価も含め総合的に評価

14

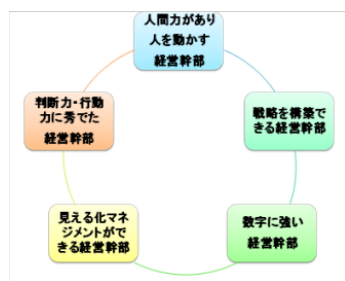
一貫通貫的「経営塾3か月コース」で経営陣として資質・能力を磨くこれまでの各々の専門分野の数人の講師による一般的な研修と大きく違い結果を残した社長経験者の経験と実績に基づく生きた経営手法を幅広く一貫通貫的に学べる事に大きな特徴

経営塾3か月コースの狙いと特徴

- **僅か3カ月でも、経営者・経営陣として大事な備えるべき資質・能力・経営判断力・財務解析力・経営戦略等の経営総合力を磨き、大きく成長出来る経営塾**
- **将来の経営陣・経営幹部として自覚と使命感を持たせる事が重要**

- 次世代経営者 経営幹部には早めに将来の経営陣としての自覚を持たせ、現職務を全うさせるのは重要です。現状でも、担当業務で忙しく、勉強どころではないでは将来の重責ある多くの仕事をこなせることはできません。無理してでも帝王学 最強の経営とは何かを考えさせることが必要

企業を永続的に成長発展させる経営幹部とは？



- 担当分野、営業、製造現場等で優れた実績 能力があっても、人事が出来ても、マネジメント力が優れていても、数字が強く財務面の能力があっても、それだけでは中小企業の経営はできません。だからこそ幅広く全てをこなせる経営者 経営幹部になるよう各々の分野を総括的に学ぶ経営塾が必要。

経営塾3か月コースのポイントとプログラムの概要

当『経営塾3か月コース』は大阪投資育成ビジネススクールとして3年連続に開講された名物コースをカスタマイズ。特に下記の講座は非常に好評で、立派な経営者・経営陣になる大事な事を全て学ぶ事が出来ます。

- A) 人を動かす経営及び最強の経営を学ぶ**偉大な経営者の教え徹底研究講座**(松下幸之助、ドラッカー、稲盛和夫氏等を一気に学べる講座)
- B) 現場強化と大幅な収益改善の為に**見える化手法**を導入した**営業改革・現場改革講座**(意識改革を基にした『収益追求』と『見える化』手法を学ぶ)
- C) 財務解析講座で数字に強くなる経営者・経営陣になる為の**経営解析・財務解析講座**(数字に強くなければ経営は出来ないと持論のもとに指導)
- D) 社員を奮い立たせるスピーチのコツを学ぶ**スピーチ講座**(経営塾名物講座。実際に5分間スピーチを体験し社員を奮い立たせるスピーチのコツを学ぶ)
- E) ケーススタディーで学ぶ**経営判断能力・決断力開発講座**(実際に起こりうるケーススタディーを通して経営的に如何に判断し解決するかを学ぶ)
- F) 企業を成長発展させ高収益企業になる為の**ビジネス戦略・経営戦略講座**(ビジネスツールを活用した経営戦略構築手法及び成功企業の秘訣を学び高収益企業として永続的に成長発展させる道を学ぶ)

単に学ぶだけでなく「魂のこもった中期経営計画」等作成をタスクとして実践

次世代経営陣が「経営塾3か月コース」を通してお互いを認め合い一枚岩なる。その強固の信頼関係を基に単に学だけでなく、実践としての「魂のこもった中期経営計画作成」等を行い、社員をワクワクさせるマネジメント力を磨き、社員を幸せにさせるとの次期経営陣経営幹部としての更なる自覚と自信をつけさせる

お気軽に問い合わせください。株式会社VUILD management

問い合わせ先 info@vuild-m.com : 090-3201-5559 : aklyoshi@vuild-m.com

ホームページ <https://www.vuild-m.com/>