
「組織を一つに束ねる」

革新的な理念浸透研修

このような課題はありませんか？

- 社員の意識がバラバラのようだ、組織の風土を変えたい。
- 不正事件が起こったので、マネジメントから見直したい。
- 自社の業界に捉われず、多面的に考えて欲しい。



Shien

志縁 経営司法書士事務所

1. “志縁”の研修 3つの特徴

- ① 組織の課題に即したオーダーメイド企画
- ② 経営理念の浸透により行動の変化を呼び起こすプログラム
- ③ 従業員の主体的な学びを促す参加型研修

〔 経営理念を共感する会社を創る 〕

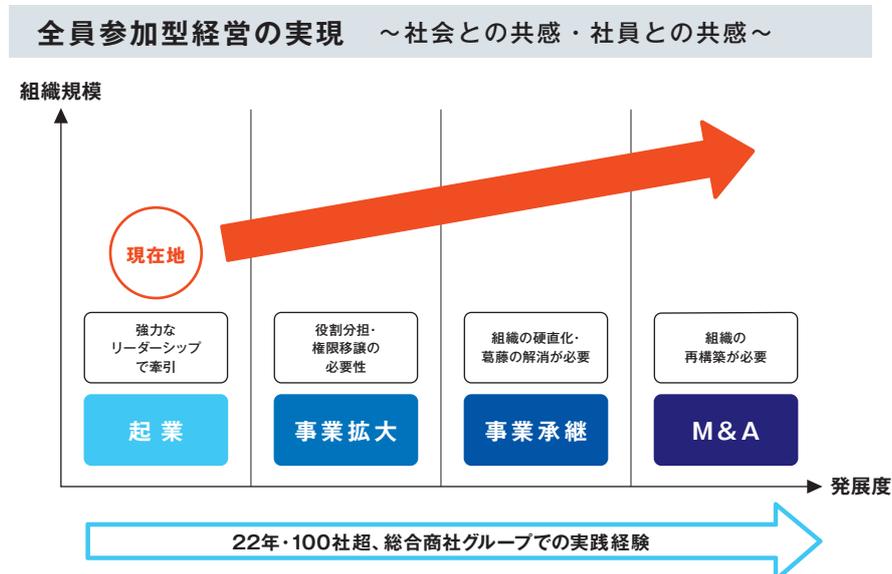
組織が成長していく過程では、ビジョンの共有や組織への貢献意欲の醸成が必要になります。特に組織拡大・事業承継・M&A等の局面を迎えると、多様な人員が登場し、経営陣の意図が伝わり辛くなる傾向が見られます。この状態を放置しておくと、組織員の意識が自身の仕事や所属部署のみに集中し、他者への関心が低くなるばかりか、自身の行動を勝手に良しと判断し、コンプライアンス違反に繋がることにもなりかねません。

「全員参加型経営」の実現のため、経営法務の支援実績に経営理念の浸透策を組み合わせたプログラムは、コンプライアンス遵守の組織体制作りにも有用です。

図表1: 経営理念のマネジメントの必要性



図表2: 当事務所の強みの発揮できる場面



PHASE 3 組織の法務支援(定款など社内規則の改定)

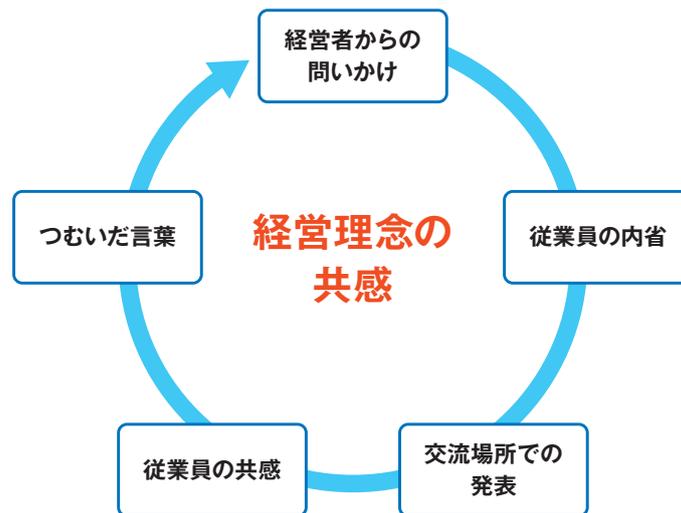
経営理念を軸に、経営陣と従業員の共感が得られた状態を浸透させ、組織文化として維持することが、企業風土を風化させないために重要になります。言葉を額縁に掲げておくことが目的ではなく、経営者の交代や資本系列の変更があっても、容易には変わらない状態を作りあげることが目的です。そのため、会社の定款や諸規則に従業員との共感を得た言葉を規定して、重要な局面で立ち止まる「歯止め」を作っておくことが有益です。

PHASE3. は、司法書士として会社の法務手続を遂行してきた経験を有し、どのような規定であれば法律上許容されるのかを熟知している当事務所ゆえに可能なプログラムです。

PHASE 4 定期レビュー(残業時間削減・離職率低下など)

PHASE1. から3. のプロセスを経て、図表4のように創り上げられた状態が、組織内に循環して機能しているかのレビューを定期的に行ないます。組織内の数値目標である残業時間の削減や、顧客アンケートによる満足度の点数維持等により判断します。

図表4: 経営理念の浸透の状態



本研修が、社員一人ひとりの意識に変化を起し、組織の結束力を高め、
企業のさらなる発展につながると信じています。



志縁 経営司法書士事務所

〒101-0054 東京都千代田区神田錦町3-21

ちよだプラットフォームスクウェア1215

Tel 03-5259-8261 e-mail yamada@shien-law.com

<https://shien-law.com/>

■ 研修実施の様子

