



プロローグ

右肩上がりの成長ビジネスモデルが通用しなくなった現在、
いま、新しいビジネスモデルへの模索・切り替えが必要になっています。
企業の成長過程は30年とも50年とも言われていますが、それはなぜでしょうか？
本当に30年・50年間でビジネスモデルは消滅するのでしょうか？

もしも成長し続けなければならぬのでしょうか？
また、成長し続けるためには何をしなければいけないのでしょうか？
では、成長し続けている企業とそうでない企業は何が違うのでしょうか？

成長がストップしている企業の原因は様々にあると考えられますが、
大半の企業のその原因は、過去の成功事例にしがみついていることであると考えられます。

いま、本当に成功している企業のビジネスモデルとは何でしょうか？
今の企業の成長を継続させていく為には、何が欠けているのでしょうか？
自社の本当の強みと弱み、脅威と機会を考えて対策を練っていますか？

企業の成長を継続する為のアイデアを全て考え優先順位は決められましたか？
優先順位をどのように全社員に理解してもらいましたか？
実践する為の方法・手段・スケジューリングのコントロールは出来ていますか？

企業は成長モデルが確立すると企業のシナリオ以上にその成長は加速します
そして、成長のスピードとともに色々な所に歪がでてきます
しかしながら、成長過程ではその歪みも見えずに成長過程を歩み続けますが
気づいたときには既に手遅れになっているケースが多々あります

これが、企業の寿命であり、30年・50年と言われる成長過程なのです
しかしながら、先ほど述べた様に、その寿命の中でもリファインするチャンスはあります
というより、チャンスは何度も訪れているです

しなしながら、そのチャンスに気づけなかったのはなぜでしょうか？
本当に気づきませんでしたか？
気づいていて、気づかない様にしていませんか？
気づいていたけれど、まさか・・・とっていませんか？

成長がストップした企業のほとんどは・・・まさか・・・と考えてた企業です
そして、その・・・まさか・・・が始まったときには手遅れであったり
既に、その下り坂は急降下していることがほとんどです
ですから、成長過程において次のシナリオを描くことが大切です

企業の成長とともに人材の成長も出来ていますか？
企業の成長を今以上に高める組織構造になっていますか？
人材の育成はどのように築いていますか？

この先の将来展望ははっきりと見えていますか？
新しい社内プロジェクトは順調に進んでいますか？ 本当に順調ですか？
見えていますか？

見えていることとは、具体的に **ゴール** が見えていたり
具体的な **ゴール** をする姿の実現性が高いことを言うのです
しかしながら見えているようで見えないことが多いのです



シナリオの正確性と実践

企業が成長過程で、その成長が鈍化していると気づいたとき何をやるのでしょうか？

- 1、大半の企業は過去の成長が鈍化していることに気づかない
- 2、気づいているが、まさか成長がストップするとは思っていない
- 3、鈍化している事がわかっているがコストを詰めたり何かをすれば変化すると思う
- 4、どうすれば良いのかが解らずに悩む
- 5、社内で解決すべくプロジェクトや改革をしようとする

では、

長い間に養われてきた企業の経験と感は、これから先にも通用するのでしょうか？

今までの感や常識に捕らわれている人材が客観的に問題点を判断し対策を練れるのでしょうか？

再度、

客観的に、自社の実力や将来の展望（マーケットのシェア）を分析しましたか？

分析をし、問題点を発見し、その対策を具体的に組織に落とし込んで行っていますか？

シナリオの正確性と実践をどう行いましたか？

新ビジネスモデリング・マネージメントの優先順位・情報速度のアップ・コラボレーション力

この4つが大きく考えられます

シナリオの正確性と実践の実現に向けてどの様に動かれましたか？

その実践を部下へ任せっきりにしていませんか？

実践とは

まず、企業が目指す方向性・目標を具体的に示すことです

そして、その各フェーズ毎に定量化した指数に基づいて目標値を設定することです

そして、その順番に基づいてより具体的なストーリーを描き

具体的に ゴール を見せてあげることです

もう少し具現化すると、企業が示す方向性・目標を具体的に示し

各フェーズ毎に定量化した指数に基づいてストーリーを描く中で

各々のスピードや達成率に基づいて変化させていく必要があるのです

その変化への対応への指示を出すことが 実践 と言えます

自社のポジションをしっかりと見極めて把握することが出来たら

次に行うことは、コンペジターの力の分析と市場変化の見極めです

ここには、先ほどの4つの成功への条件が必要です

では4つの条件だけを充たしていれば全ては成功へと導かれるのでしょうか？

我々が、再度認識しなければならないことはコンペジターです

それは目に見えていないコンペジター、すなわち 真のコンペジター の分析が必要です

現在見えているコンペジターの分析はもちろん行う必要がありますが、

見えないコンペジターはわかりません

見つけることが出来れば、その対処方法はいくつも見つかります

では、どの様にして発見し 見極めるのでしょうか・・・

そこにはヒントは沢山あるはずですし、あったはずでもあります

しかしながら見つけることが出来ない理由があります

それは、見つけるために、変化を見続けることでしょうし、

今までの経験や感性では見えないもの、見つけられないものは沢山あります



新ビジネスモデリングを構築するために・・・

モデリングを構築するために必要なことは何でしょうか？
もちろんこれは先ほど述べた 実践 です
そして、それを裏付けるためのデータであることも確かでしょう

しなし、私の経験の中で出会った人々の中で成功を収めた人たちの共通点は”情熱”です
沢山の情報や沢山の係数、沢山のビジネスモデルがあったとしても
挫折をし、失敗をし、成功への条件を考え、そして成功するまで繰り返すこと
それが成功への条件と言えます

成功への条件は成功へのシナリオを描き続けて諦めない事
そして、成功の道への挑戦を繰り返し続けることが秘訣です

繰り返し続けることで、いくつかのヒントが見つかります
そして、その中でほんの小さなヒントを見逃さないこと
そのヒントの要因を探ること、繰り返ししてみること、そして掴む事です

新しいビジネスへの成功は、小さなヒントであり
その小さなヒントを掴むための諦めない 情熱 と言っても過言ではありません
新ビジネスモデリングは、そのヒントをいかに数字化し、解析し、シナリオを造り
スピードと求心力で引っ張っていけるかが重要です

では、それはどのようにして実現に導いていくのでしょうか？
人は何によって動くのでしょうか？
あるいは、何によって動いたときに真の実力を発揮するのでしょうか？
では人の言動と行動はどのようにして実現していくのでしょうか？
上司の指示・命令ですか？ 達成したときの条件ですか？
それとも見返りですか？

人が一番動く・動くことの要因は”心”です
いわゆる”モチベーション”です
ではモチベーションはどのようにして作り出しますか？
やったことはありますか？考え悩みましたか？

再度、プロジェクトはうまく進んでいますか？
各部門で期首に計画した改革や改善、目標の進捗は順調に進んでいますか？
それを統括する上で、000会議やXXX会議を行っているのでしょうか、
会議で全体を統括する上での進捗管理を行っていますか？

各部門やプロジェクトの進捗のコントロールは部門長やPJリーダーに任せっきりにしていませんか？
そうしているのであれば、それはなぜでしょうか？
その内容は経営にどのように生かされ、企業とどの様に係わっているのでしょうか？

そこまで、PJリーダーや部門長への理解を得られていますか？
各目標を数字化したり、企業のパワーアップの指標にしていますか？
リレーションシップ・リードタイムの短縮・サプライヤーの戦略・アウトソーシング・人材育成
商品開発・スクラップ&ビルド・広告宣伝・トレサビリティ・リクルーティング
この中で優先順位は何でしょうか？ そしてそれはなぜでしょうか？

戦略的に、優先順位をつけて、マネージメントしていますか？
それを経営に指数として取り込み、それを経営にブレークダウンしていますか？
クリアーワイズ・エム は様々な悩みを解決すべく・・・
皆さんと伴に力を合わせて改革していきます