

まごのてグループ株式会社 御中

～組織の持続的成長に向けた～

# まごのてグループ 経営塾 ご提案書

Ver.1 2026年3月16日(月)

*BCon Business Consultants, Inc.*

## はじめに

1

この度は貴重な機会にご一緒させていただき、誠にありがとうございます。

株式会社ビジネスコンサルタント京都チームの

仁昌寺 瑛基（ニショウジ エイキ） 京都チームチームリーダー

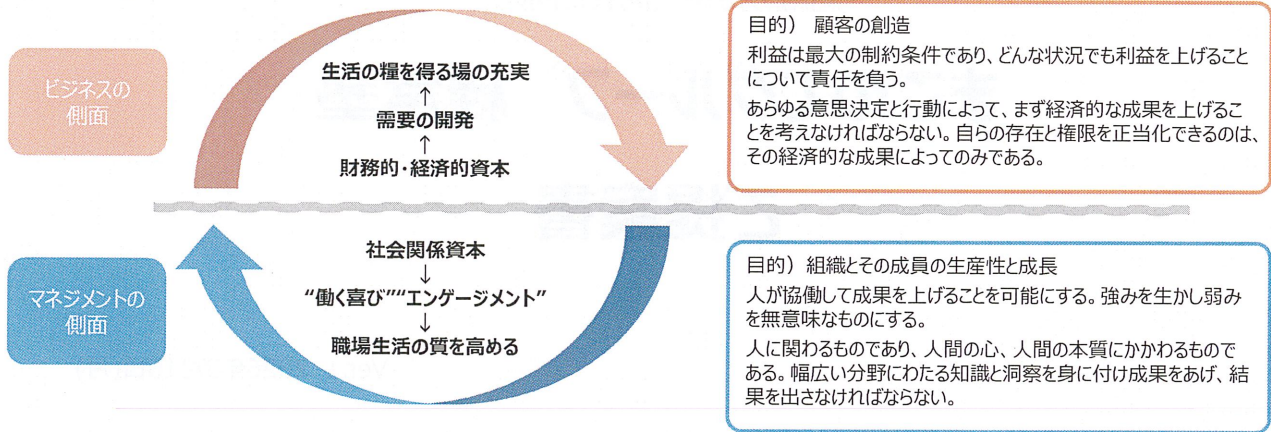
澤田 知美（サワダ トモミ） まごのてグループ担当営業 です。

弊社は人材開発×組織開発を主事業としている経営コンサルティング会社です。おかげ様で今年で62年目を迎えることができました。世の中の環境変化を踏まえ、各社は今までの経営やマネジメントのやり方やあり方を変えていかなくてはならない状況に直面しています。その変化に順応していくための、組織づくり（上位概念の策定・仕組みづくり）と人づくり（幹部・次世代リーダー育成、風土改革）をご支援させていただいております。貴グループとはこれまで価値基準の創生や幹部のリーダーシップ開発で携わらせていただいております。

そのような変化の中、今後のまごのてグループの更なる事業拡大、社会価値向上を図っていくために常に変化を感じ、変わり続ける（学び続ける）姿勢を大切にしていきたいという植野会長の思いも受けて本プログラム（経営幹部を対象とした経営塾）を企画いたしました。

## ビジネスとマネジメントの両側面を扱える事業所運営を実施していく

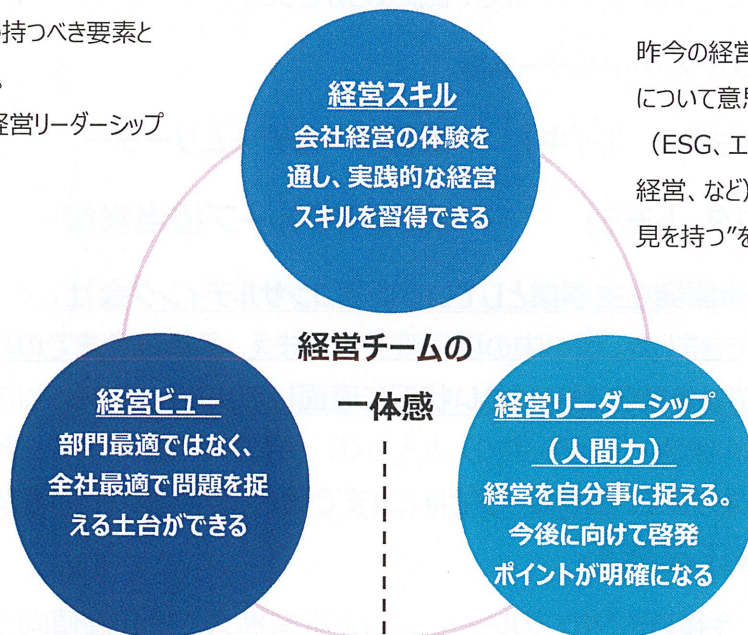
『使命・価値観・ビジョン・戦略』を“実現する人間力”を養う  
→異なる複数の利害関係者との対話による創造的な問題解決、  
人と向き合う人間理解・人間力が重要。



ビジョン達成に向けて、掲げた活動・タスクをいかに効果的かつ効率的に遂行できるか(ビジネスの側面)は経営活動において大前提です。ただ、長期的に安定した業績向上を支えるのは、人と人との関わり、仕事へのやりがい等(マネジメントの側面)と考えます。当たり前ではありますが、仕事は1人ではできません。組織力・チーム力の勝負です。その勝負に勝ち、崇高な目的とその高い目標を実現させるためには、やはり、マネジメントの側面の向上が不可欠です。

## 経営塾のコンセプト

経営リーダー、経営チームの持つべき要素として3つの観点がございます。  
経営塾では経営ビューと、経営リーダーシップにフォーカスしていきます。



昨今の経営活動に求められる諸要素について意思決定を通して理解します。  
(ESG、エンゲージメント、人的資本経営、など) 知るだけでなく“自分の意見を持つ”をポイントにして進めます。

社内だけでなく、世間のことも察知して、先手を打って課題形成できるよう視野を広げます。

研修を通じてまごのてグループとしての一体感を醸成します。

経営者としての姿勢、価値観を醸成し、思いの共有を図ります。人に支持されるリーダーを目指します。

## ■ 目的

グループ全体並びにグループ各社の持続的成長に向けて  
財務資本（利益）と社会関係資本（人づくり）の同時追及を目指し、  
これからの時代に求められる経営者としての  
心構えやマネジメントの在り方を問い直す機会とする

## ■ ねらい

- ①外部環境の変化を踏まえ、わが社のあるべき姿を問い直し、  
その実現に向けた重要課題（変えること・変えないこと）を明確にする。
- ②活性化した職場を生み出す、チームングについて理解する。
- ③社員のやる気を引き出し、ついていきたいと思われるリーダーシップを  
鍛えるためのポイントを理解する。

上記目的・ねらいを踏まえ、計4回シリーズの経営塾をご提案させていただきます。

# 展開ステップ・概要

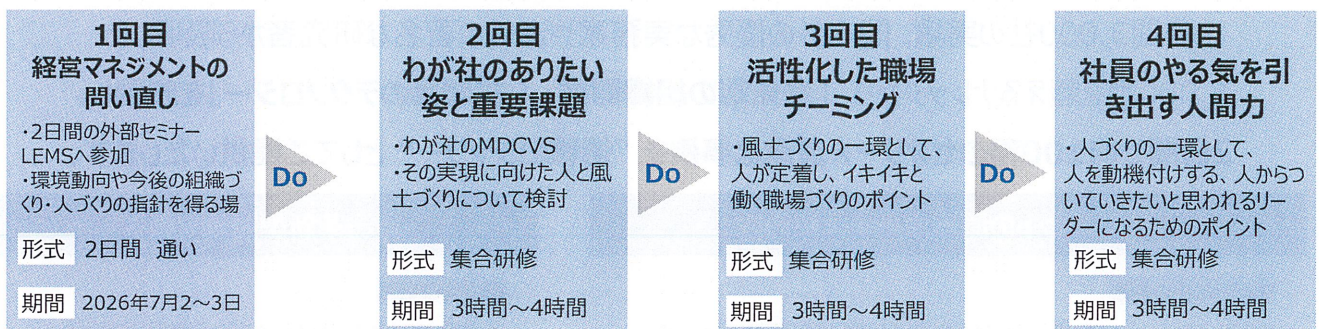
社外セミナー2日間+半日+半日+半日 計4回シリーズで進めていきます

2026年7月2日～3日

2026年8月を想定

2026年10月を想定

2026年12月を想定



## ■ 実施概要

- ・手上げによって募集します（10名定員）
- ・対面形式で実施します。場所はまごのてグループ(株)本社の会議室を想定しています
- ・1回目は弊社で主催する外部セミナーLEMSへご参加いただけます。京都ガーデンパレスで開催します
- ・2回目～4回目は半日間で実施します。皆様へのご相談の上、参加しやすい日時を設定します
- ・研修講師として、弊社よりコンサルタントを派遣します
- ・参加費用はお一人様 ¥ 300,000-(税抜)

第1回 1日目	9:00開始 16:00終了	第1回 2日目	8:45開始 15:30終了	第2回 半日	3時間～4時間	第3回 半日	3時間～4時間
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 講義 時代変化とマネジメントの変遷 ・持続可能性の危機 ・持続可能性4原則8項目とSDGsの関連 ・ポストコロナ時代のサステイナブル経営の論点</li> <li>■ 講義 マネジメントの実践領域 ・経営管理者の責務 ・組織に高い社会関係資本をもたらす条件 ・「MDCVS」の考え方と実践 ・5つの経営資本 ・人間力あるリーダー ・経営者と経営屋</li> <li>■ 講義 サステイナブル経営とリーダーシップ ・断絶の時代 ・経営計画策定の2つのアプローチ ・ABCDプロセスの成功ポイント ・サステイナブル経営を導くリーダーシップ ・優秀なリーダーの特徴と20の悪癖</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 講義 組織変革概論 ・3大背景の具体的要求 ・今、求められる“強い組織”とは ・組織の見方 ・組織の合致性モデル ・組織デザインの3つの基本形 ・組織デザインの発展形 ・目的（MDCV）と手段（S）の実現に向けて</li> <li>■ 講義 組織開発 ・組織文化の重要性 ・組織文化変革の12の介入策 ・チェンジマネジメント ・組織開発 ・サーベイフィードバックとは ・集団レベルの変革（介入） ・心理的安全と心理的安心</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 講義、実習 ・研修のねらいと進め方 ・LEMS受講の振り返り</li> <li>■ 実習 ・わが社は何屋なのか。MDCV検討 個人検討→発表</li> <li>■ 実習 ・人と風土に関する課題検討</li> <li>■ まとめ</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 講義、実習 ・研修のねらいと進め方 ・実践状況の共有、振り返り ・チームング ・活性化された職場の要件</li> <li>■ 講義、実習 ・職場規範の点検 ・エンゲージメントの向上に向けて</li> <li>■ まとめ</li> </ul>	
				<p>第4回 半日 3時間～4時間</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 講義、実習 ・研修のねらいと進め方 ・実践状況の共有、振り返り ・リーダーシップの鍛え方 ・士魂商オリーダー ・経営管理者の5つの啓発目標</li> <li>■ 講義、実習 ・グループプロセスの諸要因</li> <li>■ まとめ</li> </ul>			

## 第1回：LEMSの概要

### 経営マネジメント基礎講座「LEMS」の講座概要

弊社の経営陣が講師を務める講義形式のセミナーです。

年間3,000社の実績、国内外の優秀な実務家や海外の著名な研究者から吸収した6,000種を超えるナレッジから、「最先端の組織開発・人材開発のテクノロジー」を厳選し、2日間で約100種のセオリー×豊富な事例を“情報のシャワー”としてご提供いたします。

#### マネジメントの原理原則を体系的に

##### マネジメントの変遷

時代変化とマネジメントの変遷／持続可能性の危機／持続可能性4原則8項目とSDGsの関連／ポストコロナ時代のサステイナブル経営の論点

##### マネジメントの実践領域

経営管理者の責務／組織に高い社会関係資本をもたらす条件／「MDCVS」の考え方と実践／5つの経営資本／人間力あるリーダー／経営者と経営屋

##### サステイナブル経営とリーダーシップ

断絶の時代／経営計画策定の2つのアプローチ／ABCDプロセスの成功ポイント／サステイナブル経営を導くリーダーシップ／優秀なリーダーの特徴と20の悪癖

#### 自己革新型組織を創る

##### 組織変革概論

3大背景の具体的要求／今、求められる“強い組織”とは／組織の見方／組織の合致性モデル／組織デザインの3つの基本形／組織デザインの発展形／目的と手段の実現に向けて

##### 組織開発

組織文化の重要性／組織文化変革の12の介入策／チェンジマネジメント／組織開発／サーベイフィードバックとは／集団レベルの変革／心理的安全と心理的安心

下記のモデルに基づき全体最適の視点から自組織の分析をして頂きます。また、理論やモデル以外にも、様々な成功事例や失敗事例を用いながら、受講者同士の意思統一・共通認識づくりを図っていきます。

### M mission : 当社の使命

当社の存在意義は何か、何を目的としたビジネスを展開するのか？

### D domain : 当社の経営活動の領域

我々は、どんなお客様に、どんな付加価値を、どんなやり方で提供するのか？

### C core value : 当社の中核となる価値観

活動の意思決定をする基準として、我々が大事にしているものの見方や考え方は？

### V vision : 当社の当面のありたき姿とはどんな姿か？

活動の意思決定する基準として、我々が大事にしているものの見方や考え方は？

### S strategy : 当社が選択する戦略は？

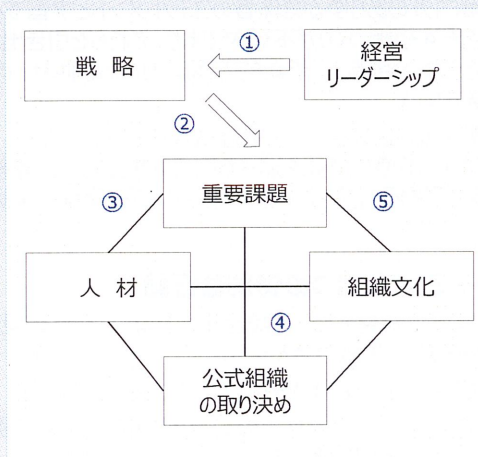
ビジョン実現のために、どんな手立てを組んでどう展開するのか？

## 第2回：検討テーマ② 組織の合致性モデル

下記のモデルに基づき全体最適の視点から自組織の分析をして頂きます。また、理論やモデル以外にも、様々な成功事例や失敗事例を用いながら、受講者同士の意思統一・共通認識づくりを図っていきます。

### 組織の合致性モデル

© Michael L.Tushman



“FIT”（合致性）

業績・結果

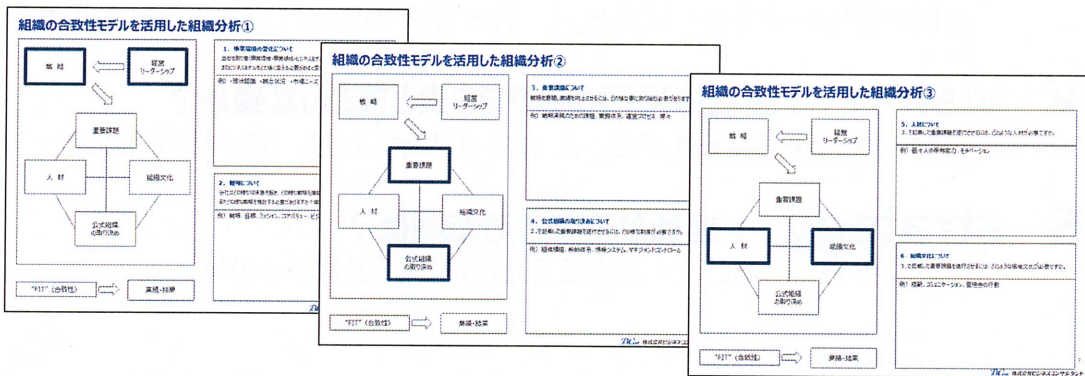
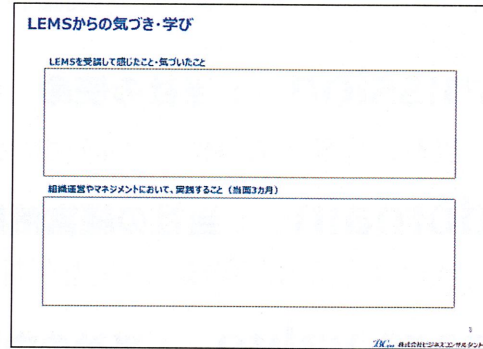
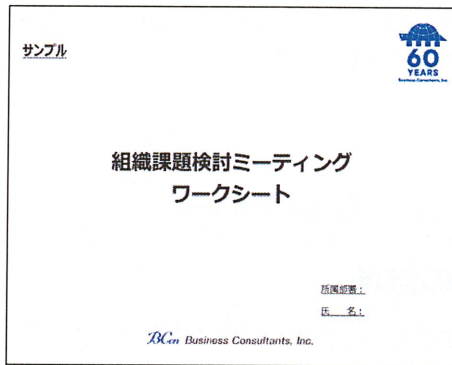
<組織の合致性モデル> 組織を構成する諸要素（経営リーダーシップ・戦略・重要課題・人材・組織文化・公式組織の取り決め）がFITしていることが業績・パフォーマンス向上に結びつくという考え方。意思統一や共通認識づくりの際に用いるモデルです。

#### ■ 具体的な組織活動のチェック項目

- ① 環境（内部・外部）にフィットした戦略になっているか？
- ② 戦略を実現できる課題・業務になっているか？
- ③ 戦略・課題・業務にフィットした人材の能力開発はできているか？
- ④ 戦略・課題・業務を遂行しやすい制度・システムになっているか？
- ⑤ 戦略・課題・業務を遂行しやすい組織・職場文化になっているか？

等々

組織活動全体の結びつき・全体最適の視点を醸成します。



## 第3回：チームングについて

### 1. チームとチームング

- チーム（名詞）  
常設の固定された人々で構成し、共通の目的・目標を目指して協力する集団。
- チームング（動詞）  
安定した構造、固定された人々の構成ではなく、共通の目的・目標を目指して組織の内外の人々が、必要に応じて機敏かつ柔軟に協働する活動。

### 2. リーダーのパラダイムシフト

	20世紀型組織 (ピラミッド型)	自己革新組織 (自律・創発・協働)
基本的考え方	決められたことを決められた通りに実行することが、効率的で生産性につながる	自ら考え、巻き込み、協働して、仮説-実践-学習をすることが、効果的で成果につながる
協働者への姿勢	従順な子供	主体性のある大人
リーダー	均質を目指した統制	多様性を発揮する環境づくり
学習	「正解」を学習して実行する	実行しながら学習する
評価	正しく適切に行われているか	学習しているか

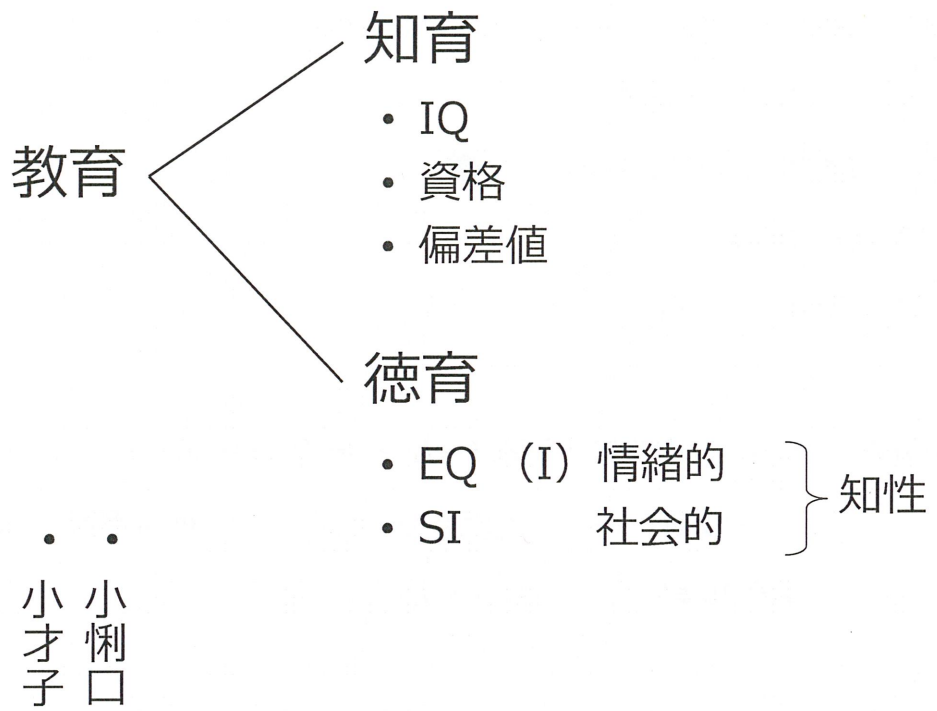
- 20世紀型組織における基本的・伝統的モデルである計画や役割分担、予算、スケジュールといった確実性が高い中で効果を発揮した効率性重視アプローチが、組織の学習、革新を妨げる。効率向上に集中することで、不透明・不確実な環境で成功するために必要な試みや省察を妨げる。
- 不確実な環境にて、組織の持続性を高める上で、組織内外のあらゆる関係者のコミットメントと学習する力を引き出す組織づくりが不可欠であり、これらを引き出し、発揮できない組織は、革新的で適応力のある他社との競争に勝てない。
- 仕事を成し遂げる上で、相互依存していることに気づき、率直に意見を述べたり、質問したり、葛藤を乗り越えて「学習」を促進するリーダーシップの発揮が求められる。

### 3. チームングの4つの特別な行動

- (1) 率直に意見を言う：葛藤を恐れぬ。違う意見を傾聴する。失敗の話をする。
- (2) 協働する：組織内外の人々の力を活用する。
- (3) 試みる：証明されていない行動を取り、一度の実践でうまくいくことを期待しない。
- (4) 省察する：行動とその成果を振り返り、新たなアイデアを見いだす習慣をつくる。

出典・参考：エイミー・C・エドモンドソン「チームが機能するとはどういうことか」

# 士魂商才



## 第4回：知育と徳育、経営者と経営屋

### 知識・スキルだけではない人間力あるリーダーを育てる

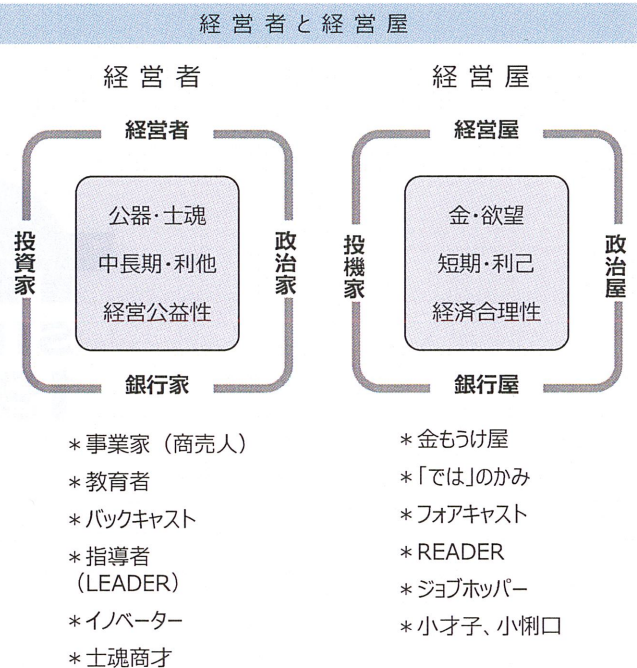
#### 経営リーダーシップには、「徳育」が重要

BConでは経営リーダーは「経営者」であるべきと考えています（右図）。徳育を重要視するのは、それが「経営者」の育成に欠かせないと考えているからです。

では徳育とはなんのでしょうか。

まず、教育は知育と徳育に分けることができます。**知育**とは、資格取得や専門知識、スキルを身に付ける領域です。**徳育**とは、人間力や社会的知性など人としての土台を醸成する領域です。

知育で身に付けたさまざまなスキルをどのように使うのかは、人間力次第です。経営リーダーの人間力が、その企業の社会関係資本に影響し、企業の価値に影響します。



## 申込みのご案内

下記の情報を指定のメールアドレスへ送付ください。

- ・ご参加者の所属する組織名
- ・ご参加者の氏名（フルネーム）、年齢
- ・ご参加者の役職
- ・ご参加者のメールアドレス

送付先：ビジネスコンサルタント京都チーム 仁昌寺・澤田宛

“仁昌寺 瑛基” [e-nishoji@bcon.co.jp](mailto:e-nishoji@bcon.co.jp) 携帯番号 090-3067-8690

“澤田 知美” [t-sawada@bcon.co.jp](mailto:t-sawada@bcon.co.jp)

メールをいただき次第、ご契約の詳細（ご請求について、発注書）をご案内いたします。

