

とやまDXパートナー登録情報

事業者名 正栄産業株式会社

代表者	代表取締役社長 森藤正浩	問合せ先	ディレクター 林崎弘
所在地	富山県富山市二口5丁目9-8	電話番号	0764230644
会社設立日	平成10年12月2日	Webサイト (問合せフォーム)	https://sho-ei.net/
従業員数(人)	232		

営業エリア

☒ 県内全域

その他

富山市

砺波市

立山町

高岡市

小矢部市

入善町

魚津市

南砺市

朝日町

氷見市

射水市

滑川市

舟橋村

黒部市

上市町

得意業種(上位5項目)

☒ 製造業

☒ 卸売・小売業

☒ 建設業

☒ 医療、福祉

運輸業、郵便業

金融業、保険業

宿泊業、飲食サービス業

不動産業、物品賃貸業

☒ 教育、学習支援業

その他サービス業

その他

支援可能分野

別紙のとおり

使用可能ツール・システム

kintone、Salesforce、Google Workspace、Backlog、ANDPAD

支援実績

富山県内、50社以上に対し戦略策定および業務改革支援(データ活用含む)の実績アリ

価格体系の公開状況

☒ 基本的な料金を公開している

【別紙】支援可能分野(複数選択)

①業務のデジタル化に向けた環境整備

- ☐ ペーパーレス化の推進支援(紙書類の電子化・ワークフロー化・文書共有システム導入支援等)
- ☐ オンライン会議システムの導入・活用支援
- ☐ コミュニケーションツール(チャット・共有・タスク管理等)の導入支援
- ☐ 生成AIの業務活用環境の導入支援(プロンプト設計、社内利用ルール整備、活用トレーニング)
- ☐ クラウドサービス利用環境の構築(メール、ストレージ等の基本的SaaS設定・移行)
- ☐ 勤怠・人事評価などバックオフィスのクラウド化支援
- ☐ オンライン研修・eラーニング環境の導入支援
- ☐ 社内情報共有ポータル構築支援(規程・マニュアルの電子化／ナレッジ共有基盤構築)

②業務プロセスのデジタル化・自動化

- ☐ 電子契約システム導入支援
オンライン決済システム導入支援
RPA導入支援(業務分析、ロボット作成・定着支援)
- ☐ SFA／CRM導入支援(顧客情報管理、営業支援システムの導入・活用)
Webサイト・ECサイトの構築・改善支援
- ☐ データ分析基盤の構築支援(販売・顧客・業務データの可視化、簡易BI導入 等)
IoTデバイス導入の初期支援(設備データの可視化、センサー導入、モニタリング)
AIチャットボット導入支援

③デジタル技術を活用した業務最適化

- ☐ デジタルマーケティング戦略支援(SNS・SEO・広告・MA活用 等)
予知保全システム導入支援(設備データ分析等)
- ☐ 物流・在庫の最適化支援(IoT・AIを活用した在庫管理・配送最適化)
- ☐ スマートファクトリー化支援(設備連携、品質データの自動収集、工程データの最適化)
パーソナライズ顧客体験の提供支援(レコメンド、顧客行動分析 等)
- ☐ デジタルツイン構築支援
VR／ARを活用したシミュレーション・トレーニング支援
- ☐ データドリブン経営の導入支援(KPI設計・経営ダッシュボード作成)
- ☐ AI／機械学習の導入支援(モデル作成、画像認識、不良検知、需要予測 等)
サイバーセキュリティ高度化支援(ゼロトラスト導入、継続的な脆弱性診断 等)

④デジタル技術を活用したビジネス変革・価値創造支援

- ☐ ビッグデータ分析・可視化支援
- ☐ 経営レベルでの生成AI活用支援(戦略策定、仮説設計、マネジメント活用)
ブロックチェーン活用支援
CO2可視化・削減システム導入支援
企業間データ連携・エコシステム構築支援
- ☐ 新たなデジタルビジネスモデル創出支援(サブスク、プラットフォーム、デジタルサービス)
- ☐ DX文化醸成・組織変革支援(意識改革、アジャイル体制整備、DX推進体制構築)

SHOEI

Consulting Div.

We will drive your creativity

正栄産業株式会社

BX・DX推進支援について

(コンサルティング・サービスのご紹介)



はじめに

ビジネスを変えたい。
テクノロジーも活用したい。
しかし…目の前の仕事は待ってはくれない。

これは、あなただけの話ではありません。

日々の意思決定、現場対応、問合せ対応、従業員教育、資金繰り、毎月の締め処理、取引先との良好な関係性の維持、連携業者様への配慮、トラブル対応、人材採用など多くの中小企業の経営者は、目の前のやるべきことに追われ、長期的に考える余白を持たないまま、日々を懸命に過ごされています。

私たち正栄産業も中小企業です。

私たちも、あなたと同じように目の前の仕事に追われる日々を過ごしてきました。
そのような状況の中、何とか時間を捻出し、試し、ことごとく失敗し、その失敗の山の中から
次の判断の材料に使えるようなものを一つずつ積み重ねて、形にしていきました。
私たちの支援内容は、**自分たち自身が実行できたやり方**に基づいています。
デジタル化の推進はシンプルです。今、何をすべきかを決め、実行する。それだけです。

変化させるべきは 『デジタル』ではなく『ビジネス』

DXが登場した際に私たちも様々なツールを試しましたが、正直、何も変わりませんでした。原点に立ち返り、考えた結果、変化（トランスフォーメーション）させるべきなのはデジタルではなく、ビジネス。デジタルは変化のための有効な手段に過ぎなかったのです。重要なのは判断と構造を再設計し、ビジネスを変化（トランスフォーメーション）させていくこと。
Business Transformation with Digital. これが我々の考えるDXでありBXです。

1. **BX・DX 推進支援概要**
(コンサルティング・サービスのご紹介)
2. **SHOEI戦略の考え方と構造**
3. **これまでとこれから**
4. **会社紹介**

1. BX・DX 推進支援概要

(コンサルティング・サービスのご紹介)

私たちの支援が向いている企業様について

私たちのBX・DX推進支援は、新しいツールを導入することを目的としておりません。確かにツールの導入で一定の効果が出るケースもあります。しかし、現在の業務や判断の前提を変えないままテクノロジーを導入しても、期待した成果につながらないことが多くの企業で起きているのが実情です。そのため私たちは、以下のような企業様をご支援したいと考えております。

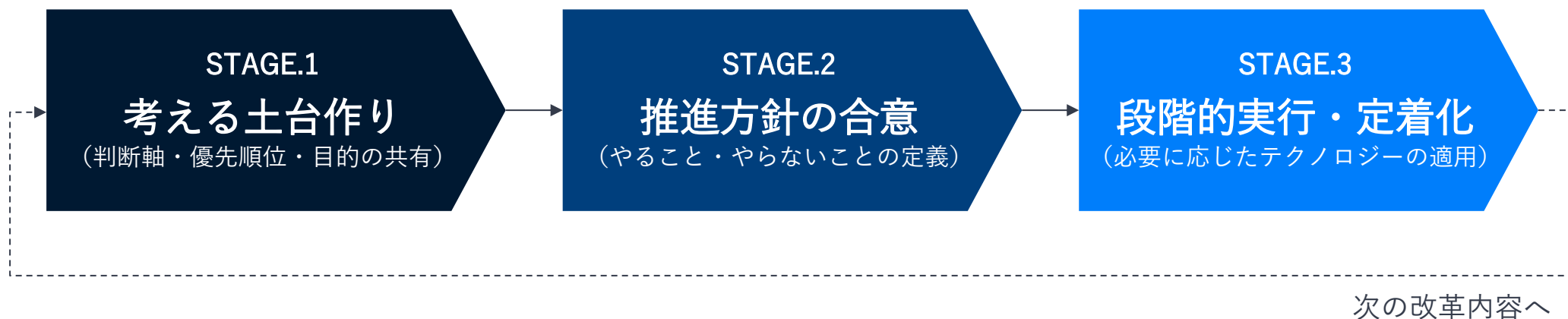
- ① 停滞感や閉塞感はあるが、何から整理すべきかが見えづらくなっている。
- ② 企業活動を止めることなく、出来るところから少しずつ変えていきたい。
- ③ 全てを変えたいわけではないが、変えるべき部分は一度きちんと整理したい。

BX・DX推進支援（コンサルティング・サービス）の進め方（概要）

私たちはBX・DX推進支援を総称して、コンサルティング・サービスと呼んでいます。
サービスは、すべての企業様で同じ順序・同じ範囲で進めるものではありません。まずは現状を整理した上で「どこから着手するのが最も適切か」を合意し、必要な部分から段階的に進めていきます。

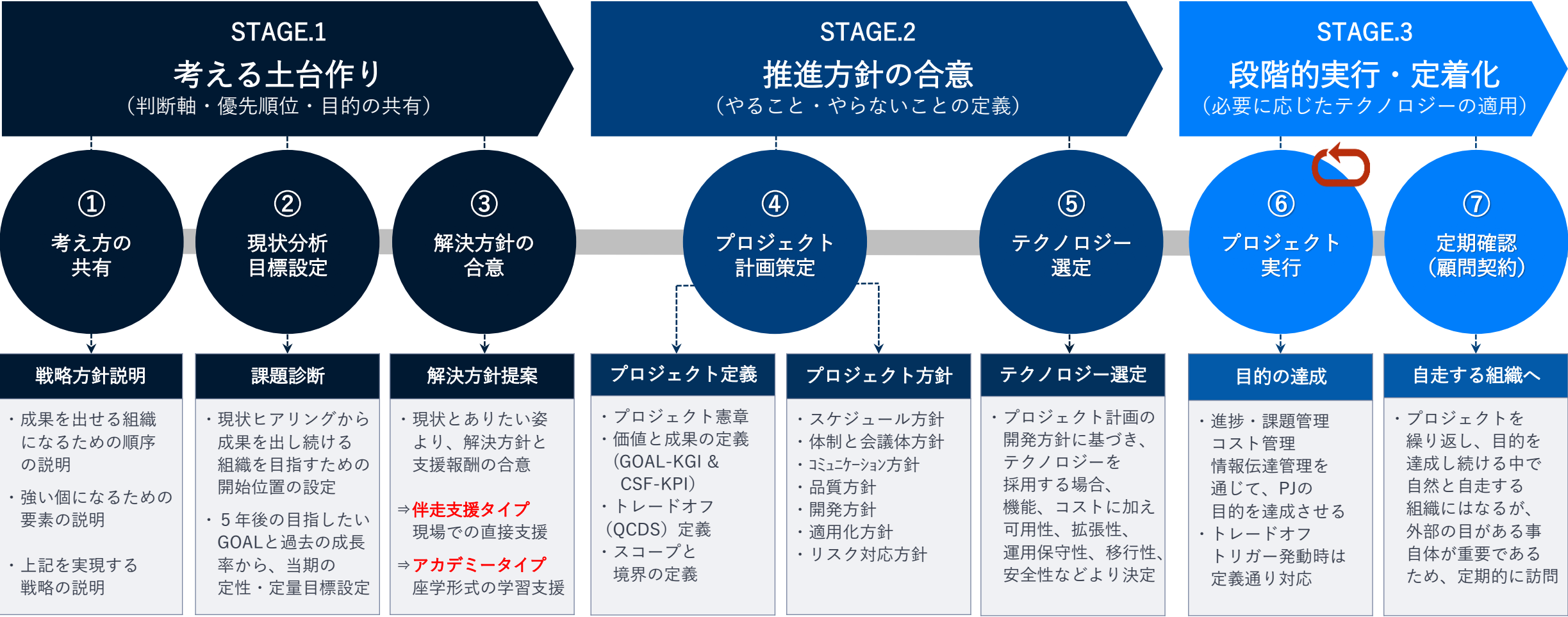
やるべきことをベースに、ゼロベースで頭から全てを正すのも良いでしょう。しかし、それは現実的ではありません。企業活動を止めることなく、出来るところから少しずつ整えていくことで、改革が現場に浸透していきます。

BX・DX推進は3つのSTAGEを繰り返しながら進めて行きます。特にSTAGE.1の「考える土台作り」は日々の判断に迷わなくなるための整理ですので、1回で出来上がることなど不可能です。改革を小さい単位で繰り返し進めながら、全体の質を少しずつ上げて行きます。



BX・DX推進支援（コンサルティング・サービス）の進め方（詳細）

具体的なステージの中身は以下の通りです。私たちの支援タイプは『**伴走支援タイプ**』と『**アカデミータイプ**』の2種類あり、『アカデミータイプ』で弱い部分の補填と期待値の擦り合わせをした上で『伴走支援タイプ』への移行がオススメです。



BX・DX推進支援で目指す「価値の創出」

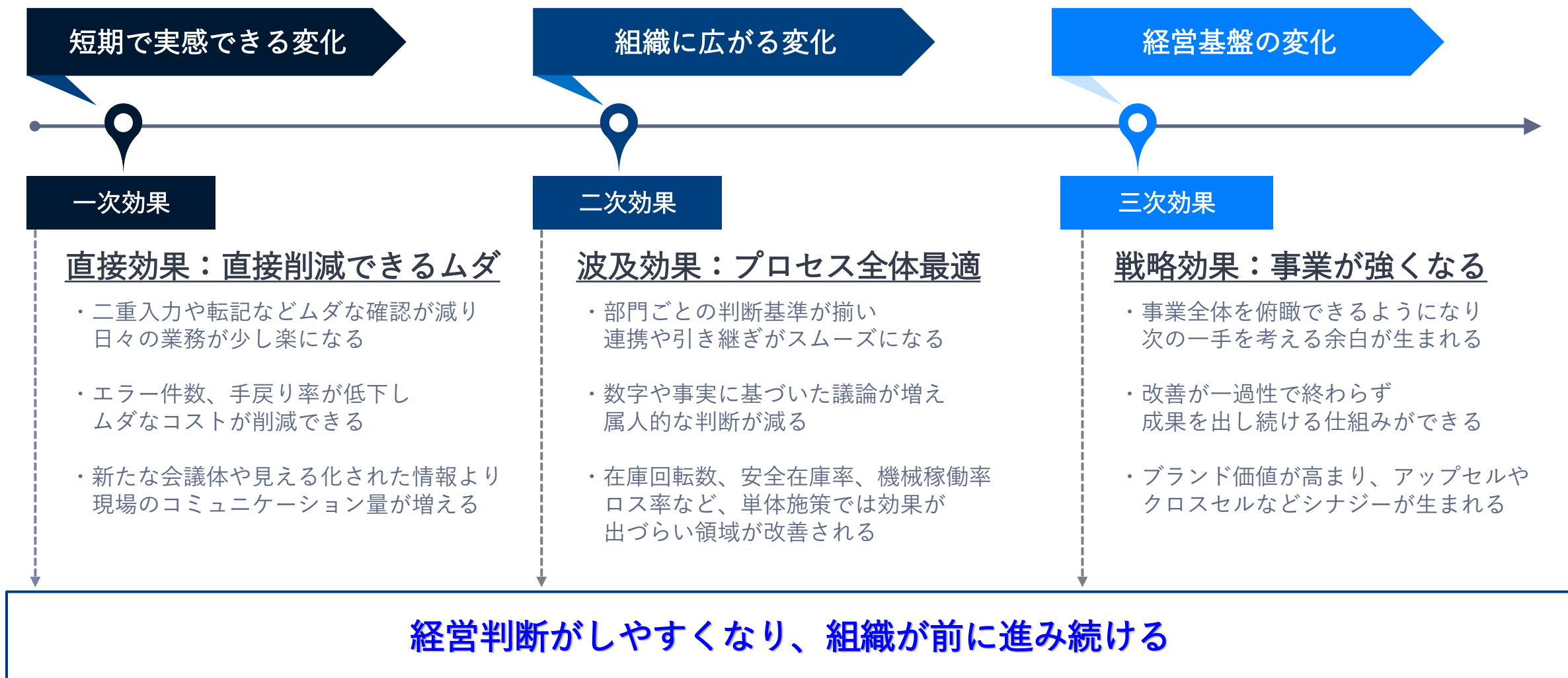
私たちのBX・DX推進支援では次のような変化が起こることを目指します。

- ① 何を優先すべきかが明確になり、エラーが減る。
- ② 判断の前提が揃い、組織としての意思決定スピードが上がる。
- ③ 社員が自走でき、経営者がすべてを抱え込まなくてよくなる。

ツールが変わることは価値にはなりません。まずは**業務や判断の仕方が変わる**こと、そしてその変化が自分自身や利害関係者（株主、従業員、顧客、取引先、金融機関、地域社会等）にとって**役に立つ状態に変わる**ことを私たちは「価値の創出」と定義しています。

BX・DX推進支援によって生まれる効果

BX・DX推進支援の効果は段階的に現れます。私たちは**小さな変化を点で観ず、大きな変化へのつながりを意識**します。すべての企業が一度に三次効果まで進む必要はありません。急な変化はかえって歩みを遅くします。



2. SHOEI戦略の考え方と構造

SHOEI戦略の考え方と構造について

ここまでの内容で、私たちのBX・DX推進支援の考え方や進め方、そして得られる変化のイメージはお伝えできたかと思います。

ここから先は、「なぜ、その順序で進めるのか」「なぜ、それが成果につながるのか」といった、私たちの戦略についての考え方や構造についての説明になり、すべての企業様にとって、必ずしも必要な内容とはなっておりません。

一方で、ここまでの内容に共感して頂いた上で「**長期的に成果を出し続けたい**」「**一過性ではない変革を目指したい**」「**私たちと同じ目線で取り組めるかを確認したい**」といったお考えの方にとっては、重要な判断材料になる内容ですので、このまま読み進めてください。

成果を出すための基本構造

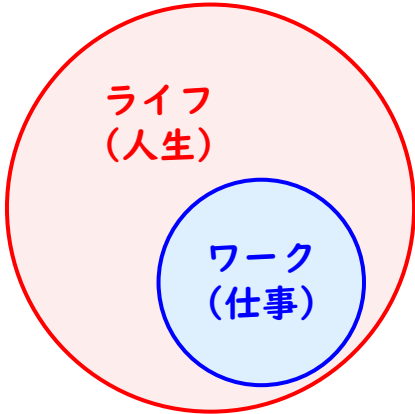
企業の存在意義は「長期的利益の創出」であり、弊社では企業の成長、人の成長を点で考えるのではなく、点のつながりを重視しております。

まず、企業として成果を出すための流れは非常にロジカルです。理念が判断軸として機能する形になっており、勝てる市場と顧客が明確で、幹部・リーダー層が自走できている。その上で、つながりを理解し日々の業務に臨んでいる。この流れの詰まりを特定し、正しく流れるようにすれば、必ず成果は出ます。多くの企業では進める順序が間違っていたり、進め方自体に問題があり、まずはこれを正す必要があります。

その上で、難しいのは成果を“出し続ける”ことです。これには社員間の連携を実現させなくてはなりません。先述の成果を出すための正しい流れが出来ていても、社員間の連携が出来なければ、成果を出し続けることは出来ません。

弊社では「成果＝考え方×熱意×能力」としており、能力には基本的に差がないと考えております。違いが出るのが「考え方」で「成長マインドセット」で有り続けることを全ての基本としております。また、ライフワークバランスを二重円として捉えており、人生を豊にすることで領域を広げることで、大きな仕事ができると考えています。

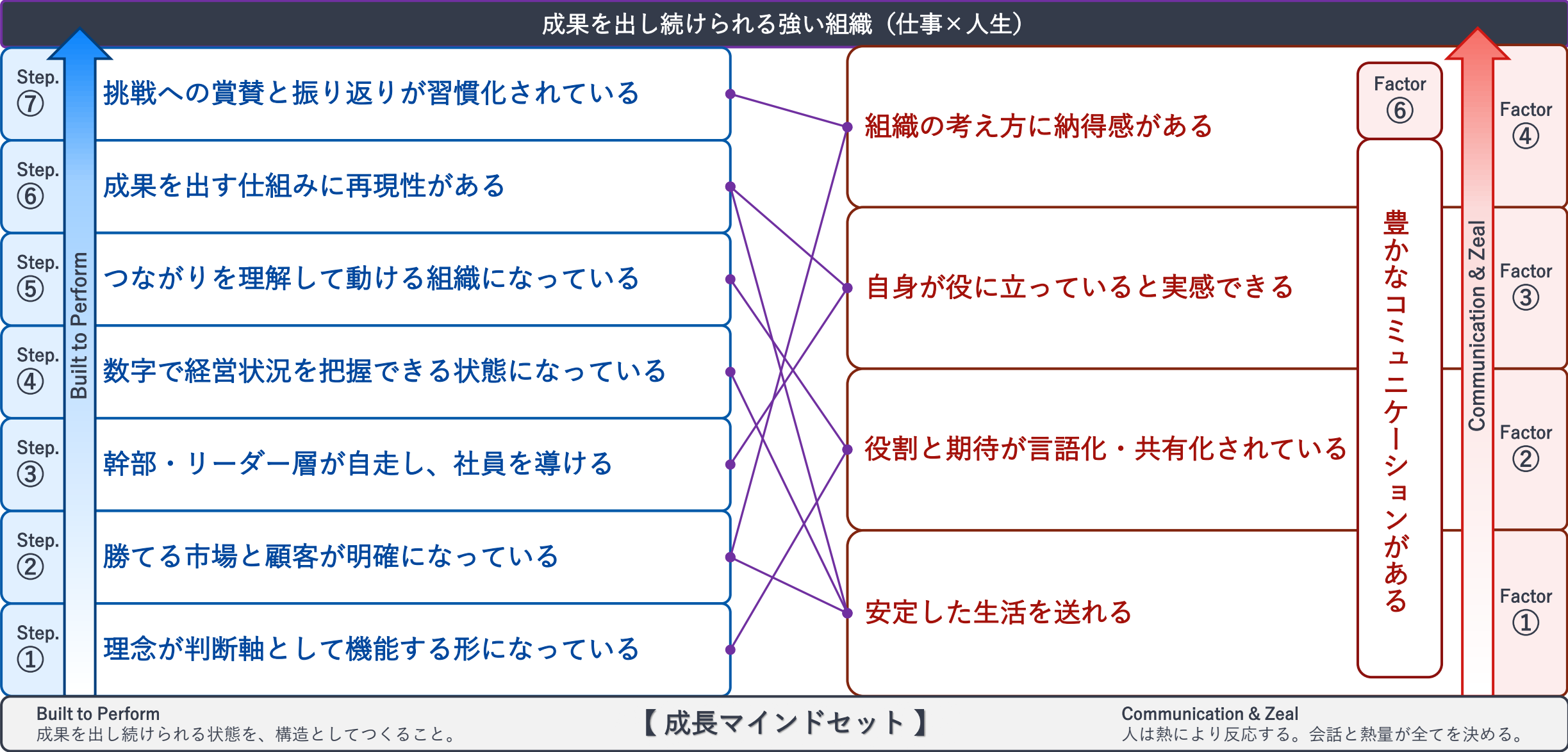
ライフワーク・バランス定義



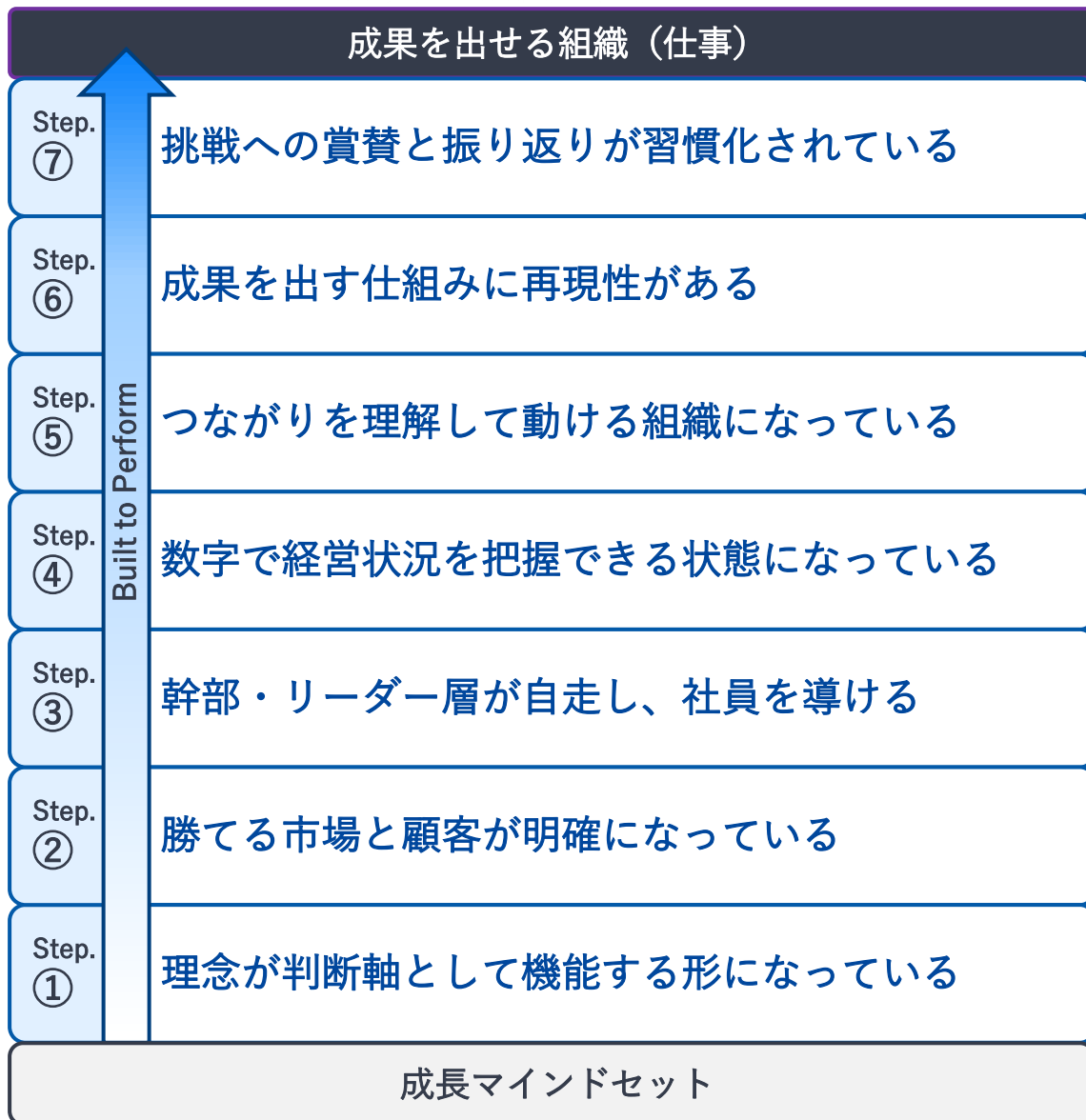
	成長マインドセット	固定マインドセット
才能へのスタンス	努力次第で伸ばせる	固定的で変わらない
関心事	自分自身の向上 努力の方向性	他者からの評価 賢さの証明
壁にぶつかった時	粘り強く 乗り越えようとする	直ぐ諦め、 できない言い訳を探す
自分への批判	批判に真摯に向き合い 状況から学びを得る	批判に向き合わず 無視、または反論する
成功とは	自分のベストを 尽くすこと	自分の優秀さを 見せつけること
失敗とは	教訓、気づきを 与えてくれるもの	屈辱、 我慢ならないこと
他人の成功	自分への気づき 学びを得る	嫉妬、脅威 酸っぱい葡萄
結果	高い成長・良い成果	伸び悩み・低空飛行

『成果を出し続けられる強い組織』を目指すための全体像

成果を出し続けるには、正しい順序、人を支える環境、要素間のつながり、そしてこれら全ての土台となる考え方が必要になります。



成果を出せる組織へのStep（どこから始めるのか）

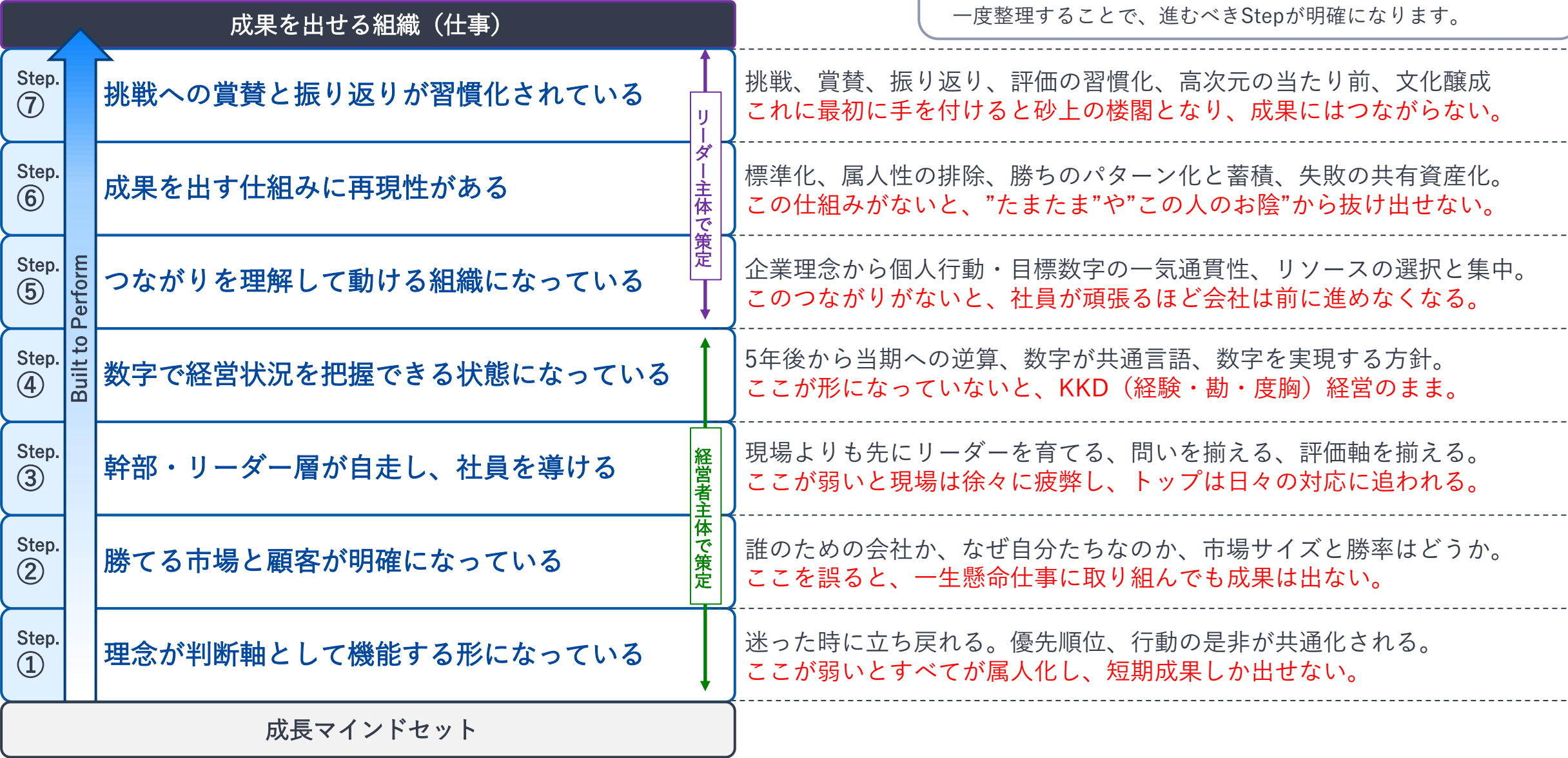


※すべての企業がStep①から始めるわけではありません。
現状を確認し、詰まりやすいStepから着手します。
（各Step.の躓きポイントは次ページにて説明）

組織の現状を整理する
ヒアリングを行い、
現業を止めることなく、
どのStepから始めるのが
効果的かを決めます。

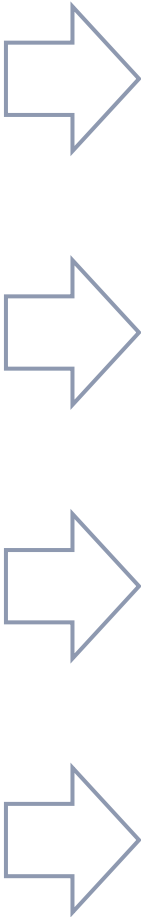
各Stepの補足と躓きポイント（出来ていないと、どうなるのか）

※以下は「出来ていない企業」を否定するものではありません。
多くの企業が、成長過程で一度は躓くポイントです。
これらの項目に複数心当たりがある場合、
一度整理することで、進むべきStepが明確になります。

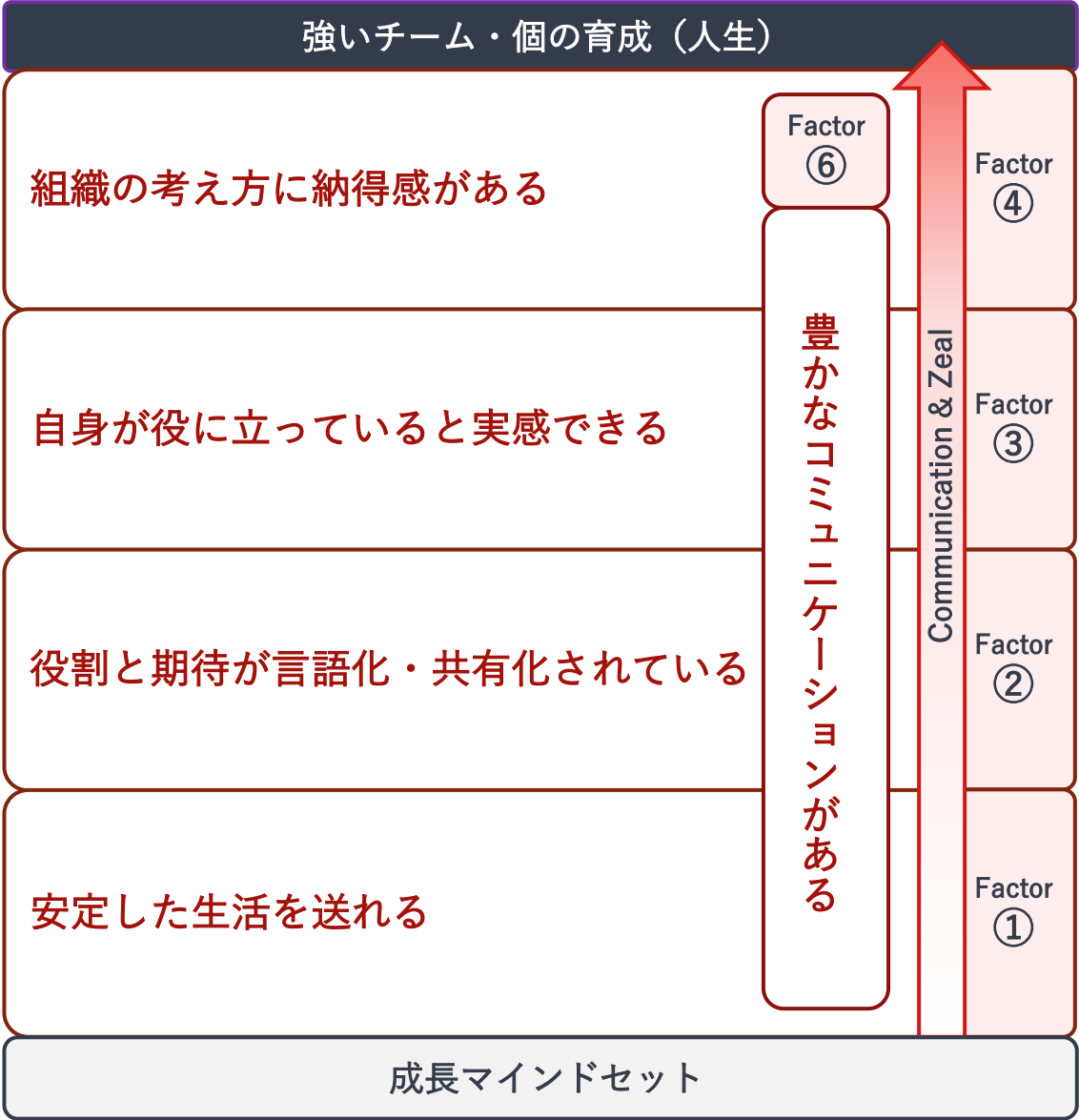


強いチーム・個を育成する要素（何を強化すべきか）

※人生を扱うのは、成果を出し続けるための土台だからです。
すべての要素を同時に強化することはできません。
現状に応じて、影響の大きいFactorから整理していきます。



組織の現状を整理する
ヒアリングを行い
現業を止めることなく
どのFactorを
強化するかを
決めます



各Factorの補足と躓きポイント（出来ていないと、どうなるのか）

※以下は「人や人生を否定するもの」ではありません。組織として成果を出し続ける中で、多くの企業が直面する課題です。
この課題は意識や努力ではなく構造整理により改善可能です。

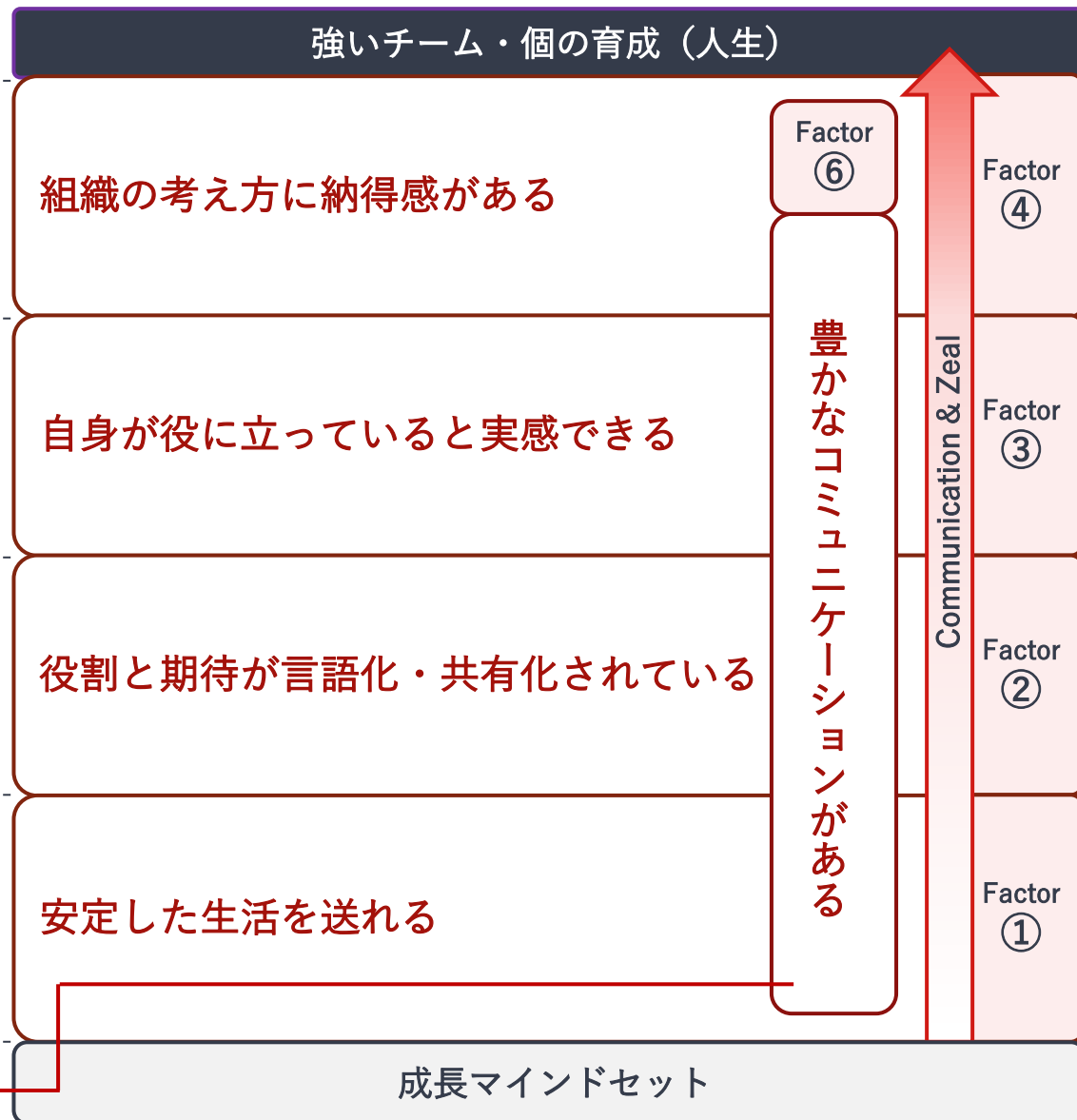
会社の理念（考え方）と自分の価値観（考え方）の接続。この組織で成果を出したい！という内発動機の芽生え。
Factor②③④が一定基準を超えると組織への帰属意識が生まれる。
ここに納得感がないと、やらされ感しかなく、真の挑戦者は生まれない。

行動が成果に繋がった実感。成長の手応え。心理的安全性をもとに自身がチームに受け入れられ、周囲へ良い影響を与えられている感覚。
この感覚が低いと確認・棚上げ文化が蔓延。責任から逃げる人間が増大。

組織の判断基準、自身に課せられた役割が言語化・共有化されており、目標と手段が明確になっている。
ここが曖昧だと、自部門最適が横行し、組織内シナジーは生まれない。

生活可能な給与水準、予測可能な労働時間、業務遂行上の必要な教育。満足ではなく“不安がない労働環境”をまず整えること。
この環境が整っていないと、精神的・肉体的に疲弊し、人が定着しない。

成果を出すための必須要件であり、全ての要素を繋ぐ潤滑油でもある。
これがないと他者とのつながりが生まれず、組織としての成果は出ない。



伴走支援タイプ概要

現状分析から決めた開始ステップや強化ファクターについて、対応するSHOEI戦略方針を使い、企業改革を進めます。全て一度にやるのではなく、必要な部分を少しずつ繰り返し進めます。組織や経営の詰まりを整理するために効果のある戦略です。

【SHOEI戦略方針】

- | | |
|-----------------------|------------------------|
| (1) 理念の振り返り | (8) 長期事業構想（部門別定性計画）の策定 |
| (2) 現状分析（事業分解と優位性の探索） | (9) 部門別実行計画策定 |
| (3) 幹部・リーダー教育 | (10) 業務の標準化 |
| (4) 長期事業構想（全社定量計画）の策定 | (11) 情報共有と日々の振り返り（定性） |
| (5) 長期財務格付けの策定 | (12) 情報共有と日々の振り返り（定量） |
| (6) 短期経営目標（当期数値目標）の策定 | (13) 人事評価 |
| (7) 各種方針の振り返り | (14) 経営計画の集約 |

月額報酬：30万～

※ 支援頻度、スコープ、難易度により報酬額は変化します。
※ 報酬額は税抜き価格となっております。

アカデミータイプ概要

現状分析から決めた開始ステップや強化ファクターについて、対応するアカデミーを受講して頂き改革準備を進めます。アカデミー型支援は、伴走支援の代替ではなく、考える力を社内に残すための支援です。講座後にどんなことができるようになるかは、別紙のSHOEIアカデミー一覧でご確認下さい。

【SHOEIアカデミー】

経営実学

- ・ ありたい姿の構築（経営者向け）
- ・ ありたい姿の構築（管理職向け）

経営哲学

- ・ 地域レジェンドに学ぶ経営哲学

現状分析

- ・ 事業分解と思考のリセット
- ・ 付加価値と生産性の共通言語化

リーダー育成

- ・ リーダーの役割と責任の本質
- ・ 成果を出す人財マネジメント
- ・ 数字で責任を持つ部門運営
- ・ 肯定的チームビルディング
- ・ 経営計画を日常業務に落とす実装力
- ・ 現場意思決定スピードの向上
- ・ KGI・KPIマネジメント
- ・ 変革における抵抗への向き合い方
- ・ 次世代経営者育成

会計基礎

- ・ 会計の基礎・財務三表の活用
- ・ 財務分析からの課題特定
- ・ CF計算書の理解と作成

管理会計

- ・ 管理会計の基礎
- ・ 利益管理のための管理会計
- ・ 管理会計からの課題特定
- ・ 予算策定と予実管理
- ・ 戦略意思決定のための管理会計
- ・ 月次決算作成と管理

PJマネジメント

- ・ ロジカルシンキングの基礎
- ・ 仮説思考と論点設定
- ・ プロジェクト目的の決め方
- ・ 業務一覧・業務フローの作成
- ・ プロジェクトマネジメント概論
- ・ 進捗と課題の管理
- ・ ファシリテーション力向上
- ・ 報告書の書き方

振り返り

- ・ セルフマネジメントの基本
- ・ OJTの進め方
- ・ 日々のマネジメント

ライフプラン

- ・ ライフプラン設計

評価

- ・ 中小企業の人事評価

経営計画書

- ・ 経営計画の集約

受講パック：10万～（3名まで同額）

※ 受講パック額は税抜き価格となっております。※ 3名以上の追加金額についてはご相談下さい ※ 営業標準化講座、バックオフィス標準化講座など講座は追加されていきます

まとめ

ボリュームのある内容をお読み頂きありがとうございました。
本資料は、経営層・幹部の方々に共有いただくことを想定しています。
もし、「今の状況を一度整理してみたい」「どこから着手すべきか相談したい」と感じられた場合は、お気軽にお問合せ下さい。

3. これまでとこれから

DXによる付加価値向上や定着化、データマーケティングの勘所、データドリブン組織の作り方など
これまでのご支援や実行内容などを様々な場で情報発信させて頂き、地域全体のデジタル化の底上げ支援を行っています。

北陸銀行 様

ほくぎん

介護DXセミナー



ほくほくフィナンシャルグループ
Hokuhoku Financial Group

- 介護業界では生産性改善に向けICT活用が課題となっています。しかし人材不足の状況下で、どのように推進していけばよいのか？
- 本年「介護職員の働きやすい職場環境づくり表彰」で内閣総理大臣表彰を受賞された富山県久々会様にDX活用された取り組みやその秘訣をご紹介していただきます。介護事業経営の専門家も交え、働きやすい職場実現のノウハウを紐解いていきます！

基調講演
13:30

ディスカッション
14:30

講演
15:20

終日
13:00~17:00

「ICT・介護ロボット活用で現場革新」

講師
社会福祉法人富山県久々会 理事長 岩井広行 氏
(全国老人福祉施設協議会 ロボット・ICT推進委員会 委員長)

「DXで介護業界のウェルビーイングを実現する」

パネリスト
社会福祉法人富山県久々会 理事長 岩井広行 氏 副主任 宮下陽子 氏
株式会社日本経営 介護福祉コンサルティング 代表 主事 岩本麻里 氏
富山県 厚生部高齢福祉課 課
モデレータ
GRN株式会社 データドリブコンサルタンツ 林崎 弘 氏

第一部
株式会社クアコネクショジャパン
株式会社キャンコン

第二部
北陸銀行
コンサルティング営業部

介護商材展示（専用ブース）

10社参加 表題に介護ICTを会場にてご体験いただけます！

サンジツとやま 富山市安住町5-21 (TEL: 076-432-6141)

無料 ※ご来場の際は、公共交通機関または周辺の有料駐車場をご利用ください。

主催：北陸銀行
後援：富山県
公益社団法人全国老人福祉施設協議会
富山県老人福祉施設協議会
富山県社会福祉協議会
富山県社会福祉法人経営者協議会

お問い合わせ
北陸銀行
コンサルティング営業部
ITコンサルティング
お申し込みは
こちら

076-461-3196



お買上商品やお取引などの個人情報等は、本セミナーの運営、管理のために利用いたします。また、販促活動・サービス提供の場内などに、当社
の考えや方針の啓発に利用させていただきます。なお、講師や登壇者に関する情報がございます。各社の個人情報保護方針などについては、各社の
ホームページにてご確認ください。 (掲載日時:2023年10月16日) 富山県 | <https://okp.jp/okp> | 富山県 | <https://www.hokuhoku.co.jp/>

2023年11月10日 金曜日

北陸銀行

様々なチャネルによる情報発信

これまでの我々の活動については**時代性との合致**も追い風となり、多くの地元メディア様にて取り上げて頂いております。

北日本新聞社

北國新聞社

富山テレビ

「心理的安全性」とときめく職場に 高岡信金セミナー

2022.07.27 00:12



高岡信用金庫の取引先の若手経営者らでつくる「たかしん次世代リーダーの会 K I ・ Z U ・ N A」（会長・宮越一郎宮越工芸社長）は26日、高岡市生涯学習センターで会員セミナー「K I Z U N A 塾」を開いた。「社員をときめかせる方法」をテーマに、気兼ねなく言い合える「心理的安全性」をベースにした、わくわくする職場環境づくりについて理解を深めた。

石川 富山県内の企業で、社
会人が必要と技能や知識を
直す「リカレント教育」の支
援が広がっている。北國銀行の持
株会社である北國フィナン
シャルホールディングス（H D）
は中小企業診断士の資格取
得を含め過去3年で600人
以上が学び直しに取り組む、北
陸銀行ではデジタル人材に重点
を置いた育成を進める。国は6
月に企業を取り組む変化を促す
指針を策定しており、学び直し
の動きは加速している。

『学習費用を補助している
外部の講座にはどんなメニ
ューがあるのか、社員の関心合
わせが重要だ。』

『語るのは北國フィナン
シャルH Dの人事担当。同
社は3月、人事制度刷新の一
環で退職金廃止、その分
を自己啓発などに活用し
る。うづめ、月々の給料に上
げた。』

近年のリカレント教育への
関心の高まりも相まって、自
己啓発の費用を補助した社員
数は2017年度が72人、18
年度が88人、19年度が148
人、20年度が208人、21年
度からM B A経営士修士の
講座費用300万円のうち2

社員の学び直し支援

石川、富山の企業

北國銀 3年で600人自己啓発
北陸銀 デジタル人材を育成

能力高め、組織力向上

厚労省 6月に指針
厚生労働省は6月末に定
めたガイドラインで、企業に
よる学び直しの支援を打出
している。

大卒生として学び直しの
機会を提供するのは中興精
密工業、白山市。博士の
取得を奨励する制度を設け
ており、大学の受給料から
入学費、授業料、テキスト代
など費用のほとんどを企業が
負担する形だ。

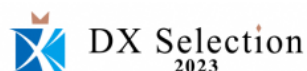
この制度を使い、40代の男
性社員が金沢大学大学院で
研究科で機械工学を学び、博
士課程（後期）を修了した。
現在は工機機構の研究と開発
に携わる管理職として活躍
し、中興精密は「社員が
自身の学び直しをどう活用
するかわからない」と話した。
他の学び直しを受験する
ケースもある。インテック富
山市は顧客企業から野依
頼を呼び、1月に詳しく社員
を講師として派遣。デジタル
人材の確保が各企業の課題と
なる中、専門知識や技術の習
得を促している。担当者は
「リカレント教育の普及に貢
献したい」と話した。



ご支援実績

ご支援させて頂いておりますKCIワープニット様の取り組みが経済産業省主催のDXセクションで優良事例に選出されました。意識改革という難しい課題に対し論理思考により真に取り組むべき問題を発見し、改革を推進し続けておられます。

DX Selection 2023 優良事例選出 - KCIワープニット様



ケーシーアイ・ワープニット株式会社（製造販売業/富山県南砺市）【法人番号】9230001008861

<推薦> 富山県IoT推進ラボ

【企業概要】 URL: <https://www.kawada-knit.co.jp/company/>

資本金：100,000千円

従業員数：69名

代表者：代表取締役社長 川田 常晶



KCI



【事業概要】

- インナーウェア、アウターウェア、スポーツウェア、自動車用内装材・建築補助材料・医療関連材料などに利用される編物と織物の長所を併せ持つ「トリコット生地」の開発、製造、販売

【企業理念】

- 「国土愛・郷土愛・人間愛」

取組概要

【DXによって実現したい経営ビジョン・ビジネスモデル】

- 会社の付加価値向上の鍵はテクノロジー自体ではなく、それを操る人にあると考え「人の力を最大化できる組織」をビジョンに設定した。

【デジタル人材の確保に向けた取組】【デジタル技術活用取組】

- 外部のコンサルタントの協力を得ている。また、デジタルに興味がある人材を専門家との窓口に充てることで、従業員にとってもデジタル専門家にとっても良い形を維持している。
- IoTシステムについては、主軸を動かす駆動モータの電流をCTセンサーで取得し、システムが閲覧できる条件さえ整えばどこからでも編み立て工場全体の稼働情報をリアルタイムで見ることができるようになった。

【成果】

- 取組開始前と比較して、労働生産性が10%向上している。



わが社のDXのポイント

● DXを進める上での苦労

- 一番苦労したのは意識改革だった。当社ではDXという表現は用いず、製造業の基本である5Sからスタートした。当初の従業員の意識は所謂2:8の法則通り「自分の作業以外に関心がなく、現状から何か変える気はない者」が大半であった。まずはこの8割の従業員の意識を「自分もやってみたい、やらなければいけない」というように変える必要があった。

● DXを進めるために行った工夫

- 「改革推進体制の構築」・・・社長は自身の思いを実行するフォロワーを選出し、実行はフォロワーに一任した上で、自身は従業員との1on1ミーティングにより思いを引き出すことと伝える事に徹した。
- 「小集団の形成」・・・改革の良い空気感を作り出すために活動集団を小さくした。
- 「外部有識者の活用」・・・GRN社など地元企業と連携し改革を推進した。

● DXを進めたことによる具体的な変化

- 意識改革を経てIoTによる機械の稼働状況の見える化に成功したことにより、自身の業務以外に関心のなかった者が機械の稼働ディスプレイの状況を見て行動するといった「行動変容」が起きた。5Sの改善案についても自分たちもあの班のようになりたいと意見が活発に出るようになった。
- 準備工程のデジタル化を進めており、成功の暁には受注シミュレーション（デジタルツイン）が可能となる。弊社の改革は現在も継続している。



経済産業省発行「DXセクション2023」企業選定レポートより

地域エコシステム構築による総合力の拡大

自社単独で仕事を完結させる時代は終わりました。これからは地域全体でエコシステムを強化し、**各所が連携することによりWin-Win-Winの輪を広げていく時代**となります。弊社は様々な企業・団体と連携を強化し、総合力でのご支援を目指します。

SHOEIエコシステム（賛同者一部抜粋）



4. 会社紹介

SHOEI = 未知への挑戦者

未知を恐れず

最高のパーソナルサービスを起点に

お客様の感動につながる、真に解決すべき課題を特定し

空間創造と仕組み化を通じて

解決に向けて粘り強く挑み続ける。

それが、私たち正栄産業です。

代表メッセージ



近年、企業が直面する変化は、技術の進化、グローバル・バリューチェーンの拡大、金融市場の変容、カーボンニュートラルをはじめとしたサステナビリティ型社会への移行など、多岐にわたっています。ビジネスを取り巻く環境は、過去と比較にならないほど巨大かつ複雑に変化しています。

このような変化の激しい社会の中においても、私たちは創業以来、一貫して「**お客様の一生のパートナーであり続けること**」をお約束してきました。この「お約束」を実現するうえで、社員こそが最も大切な資産であると考えています。

私たちが大切にしている考え方の一つに「**目的からの逆算**」があります。これは、ありたい姿をどこに置くのか、そして現状がどこにあるのかを正しく認識してはじめて実現できる考え方です。SHOEIグループにはさまざまな業種・職種がありますが、すべてに共通しているのがこの考え方です。**ありたい姿と現状との差こそが問題の本質**であり、この正しい考え方が、お客様の感動につながる真に解決すべき課題の特定と解決へと必ずつながります。

私たちを取り巻くビジネス環境は、今後も複雑性と不確実性を増しながら拡大していくでしょう。そのような時代においても「あくなき探求心」「使命をまっとうする強い信念」そして「正しい考え方」があれば、私たちはどんな時代においても進化し続けられると信じています。

正栄産業株式会社 代表取締役社長

森 心造

会社概要

弊社は今期で28期目となり、2027年までに、**売上100億円規模のグループになることを目指しています。**

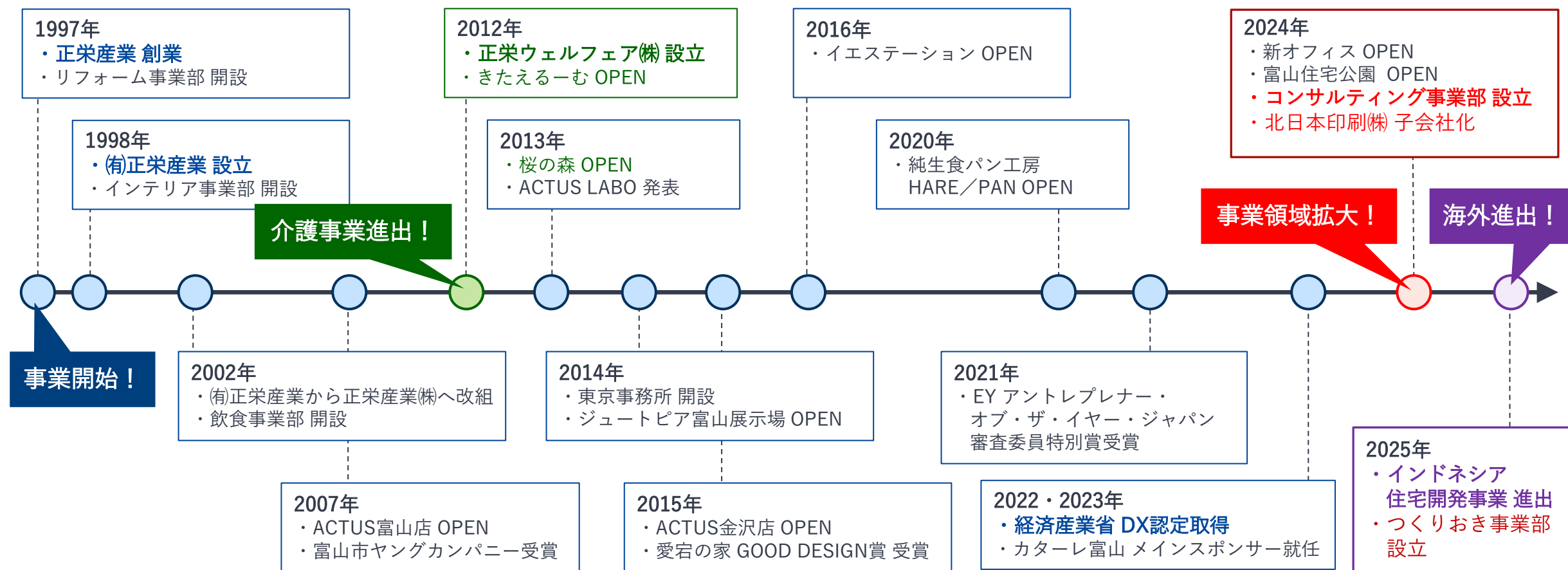
社名	正栄産業株式会社
設立	1998 年 12 月 2 日
代表者	代表取締役社長 森藤 正浩
住所	〒939-8211 富山市二口町5丁目9-8
資本金	5,000万円
売上高	SHOEIグループ全体 77.2億円 ※ 2025年度（第27期）
従業員数	SHOEIグループ全体 232名 ※ 2025年度（第27期）



グループ売上推移（単位：百万円）正栄産業、正栄ウェルフェア、北日本印刷の3社合計

会社沿革

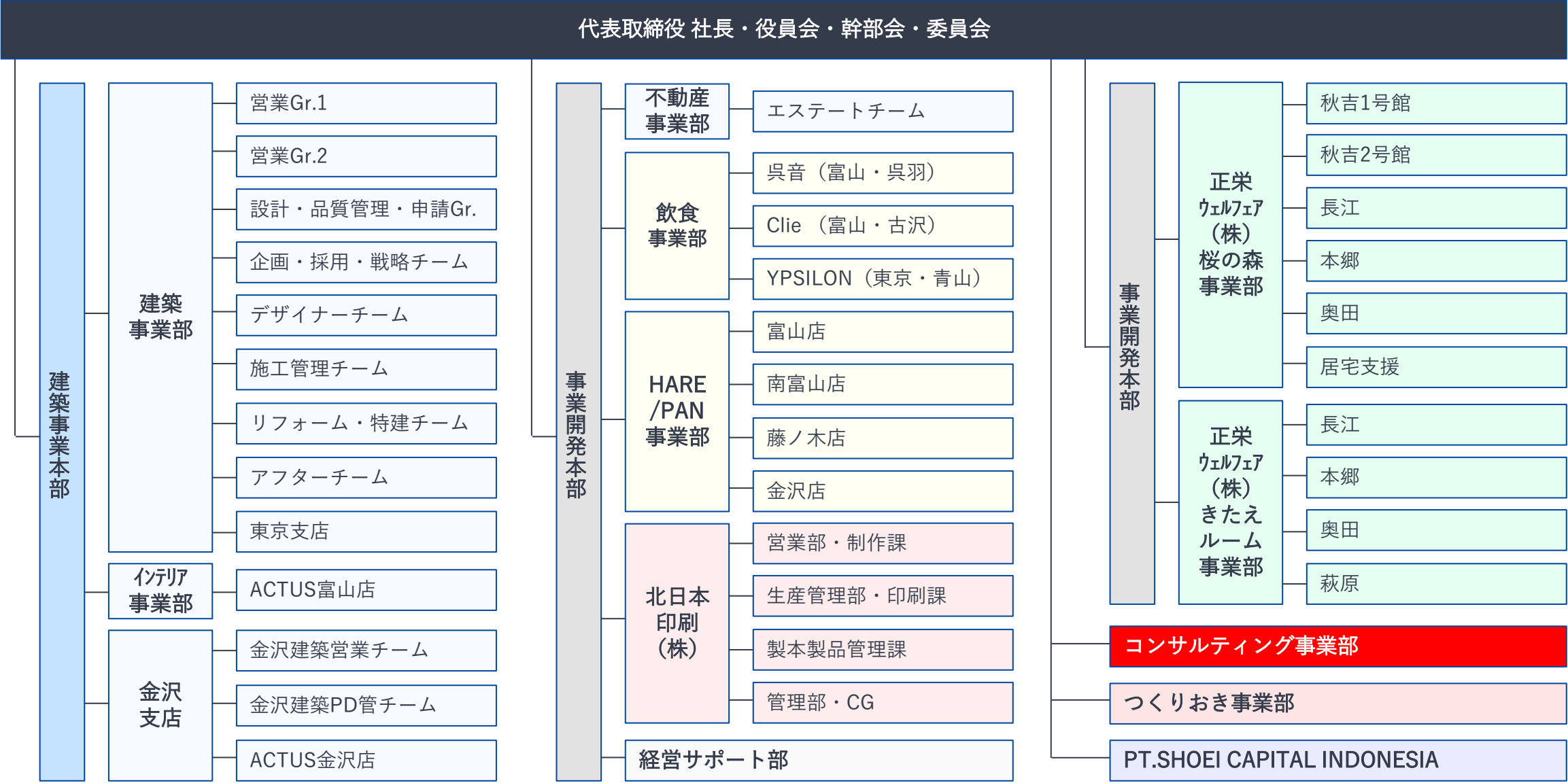
1997年の創業以来、「北陸の暮らしをもっと面白く」をコンセプトに、多角化経営を通じて、**挑戦したい人が自らの意思でやりたいことに挑める環境を整えてきました**。そうした取り組みにより、VUCA（変動性・不確実性・複雑性・曖昧性）時代においても、SHOEI Groupは成長し続けています。



事業全体図



組織図



SHOEI

Consulting Div.

We will drive your creativity



自社課題解決講座

2025.11.4 (全7回)

11月

13:30～17:00 (開場 13:00～)

会場

富山県総合情報センター
(富山県富山市高田 527)

参加
無料

定員 10名程度

個別最適から全社最適へ

部署じゃなく、会社全体で成果を！

ファシリテーション力向上

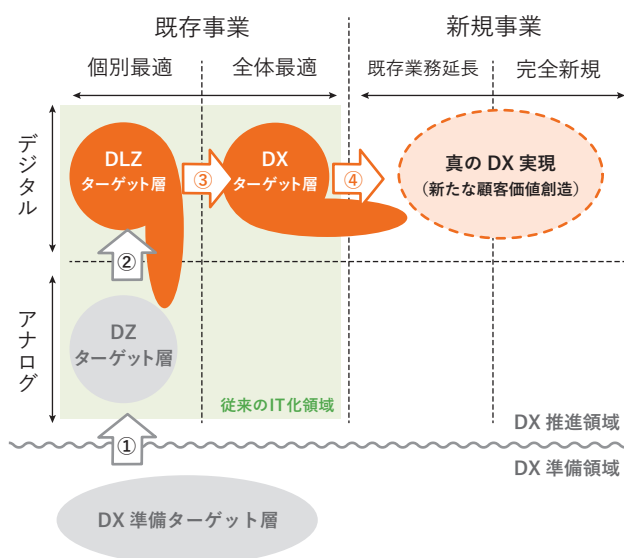
納得できる落とし所はどこだろう？

具体的アクションプランの立案

目標を KPI に落として行動しよう

本講座は、個別最適から全体最適を目指す企業、または全体最適の強みをベースに新市場に挑戦する企業を対象に具体的なアクションプランの立案を行う講座です。このステージで発生する問題の大半は、立場の違いによる意見衝突であり、俯瞰的視点と意見の正しい発散と集約が必要になります。DX の専門家を交えて、グループディスカッションを行うことで具体的なアクションプランを模索すると共に、毎回の議論の振り返りを行う事により、参加者のファシリテーション力向上を目指します。

本講座対象者



①

【Lv.0】DX 準備 (DX 準備領域⇒DX 推進領域)

DX が推進できる体制や基礎的なリテラシーを学ぶ段階。
データリテラシー、論理思考、DX ビジョン策定などが代表的。

②

【Lv.1】デジタイゼーション (アナログ⇒デジタル)

既存ビジネスの特定業務において IT による効率化・生産性向上・
コスト削減段階などをを目指す段階。所謂、部分最適。
ペーパーレス化やチェックシート導入が代表的。

③

【Lv.2】デジタライゼーション (部分最適⇒全体最適)

収益に大きく直結する既存ビジネス全体の業務改革や付加価値向上。
所謂、全体最適。ERP 導入や全社 BI、IoT による全体業務連携が代表的。

④

【Lv.3】デジタル トランスフォーメーション (価値創造)

本来の目的である「新たな顧客価値創出」を実現する段階。
仮想上での業務シミュレーションや、異業種への仕事の展開などが代表的。

自社課題発掘講座

【本講座】自社課題解決講座

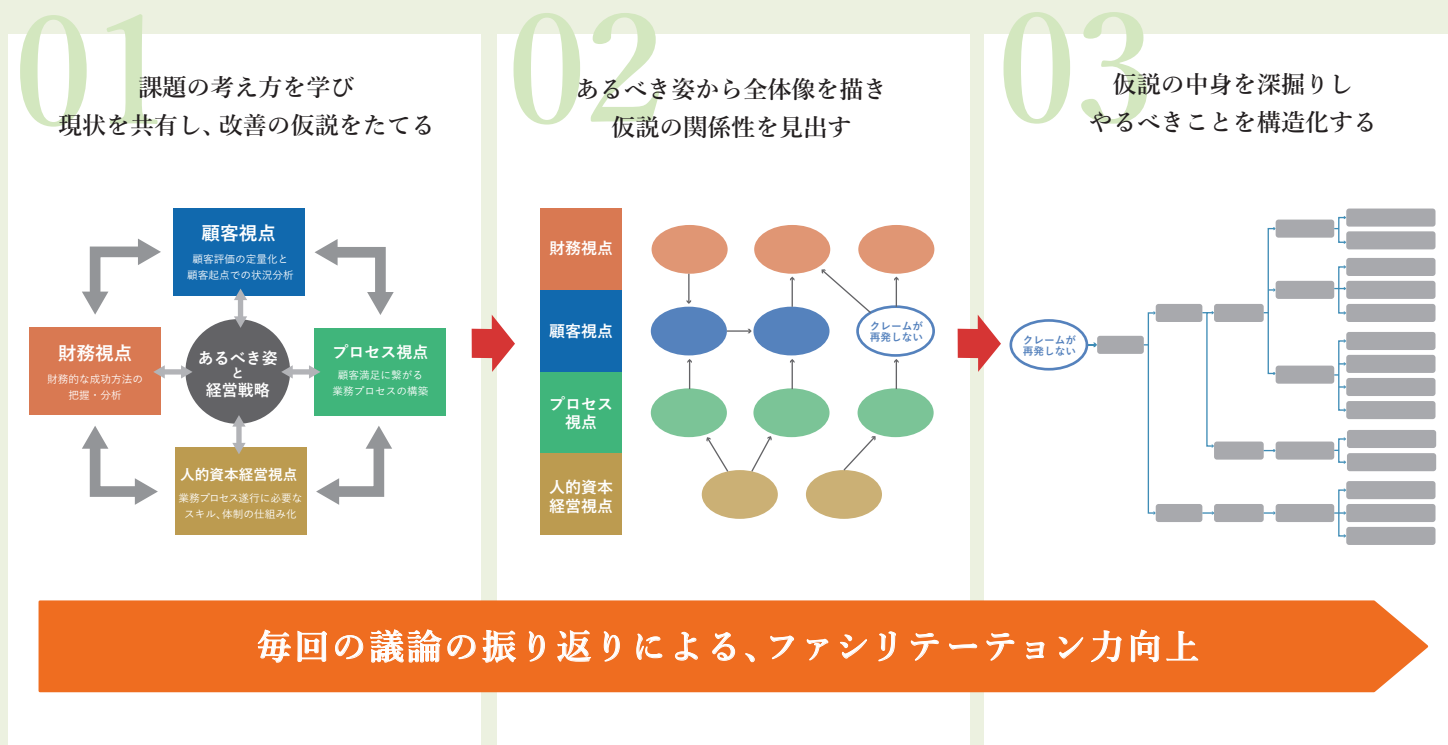
お申し込み・概要は裏面へ ▶

スケジュール

プレワークショップ	第 1 回講座	第 2 回講座	第 3 回講座	第 4 回講座	第 5 回講座	第 6 回講座
11/4(火) 13:30～17:00 セミナー室 AB	11/18(火) 13:30～17:00 第1・第2会議室	12/2(火) 13:30～17:00 第1・第2会議室	12/16(火) 13:30～17:00 セミナー室 AB	1/13(火) 13:30～17:00 第1・第2会議室	1/27(火) 13:30～17:00 第1・第2会議室	2/10(火) 13:30～17:00 第1・第2会議室

※第1回から第6回まで通してのご参加を想定しております。

講座内容



SHOEIgroup コンサルティング事業部
林崎 弘

■ 講師紹介

富山県出身。独立系 IT 企業（受注側）、メーカー系 IT 企業（発注側）にてシステム設計・開発に従事。その後、マネジメント専門のコンサルファーム（中立側）にてプロジェクトマネジメント業に勤む。2014 年に富山に U ターン。北陸コカ・コーラボトリング(株)のシステム子会社である(株)ヒスコムに入社後、2021 年に同グループ内の GRN (株)内にコンサルティング部門が新設され、立上げメンバーとして同部門へ転籍。県内企業に対して DX の考えをベースとした組織づくりやプロセスづくりのコンサルティングを行う。その後、2024 年に更なるシナジーを求め、正栄産業(株)に転職し現在に至る。

お申し込み方法

専用フォームからのお申し込み



こちらの QR コードより
お申し込みください。

お電話でのお問合せ・お申込み

080-8699-8495 / 076-461-3196

正栄産業株式会社 担当：林崎

株式会社北陸銀行 担当：福井

No.	対象 Step	分類名	講座名	主な内容	講座後にはできるようになること	Pack金額 (1社/3人まで 同一金額)	回数 (90分)	経営 層	リー ダー	担 当 者	区分	備考	対応する SHOEI戦略方針
1 - 1	Step.① Step.⑧	経営実学	ありたい姿の構築（経営者向け）	経営者の役割と責任である「覚悟と選択」を明確にするために、WHYから始める目的思考、価値定義と優先順位、思考の言語化、経営判断としてのリーダーシップ、過去と未来の切り分けなどについて学ぶ	・自社が何のために存在し、何を選び続ける会社なのかを、一貫した言葉で語れるようになる。 ・価値観に基づいて、痛みを伴う経営判断を下せるようになる。 ・経営陣の間で、考え方、判断基準のズレを自覚した上で、意見をすり合わせられるようになる。 ・経営方針・クレドを、スローガンではなく“経営者自身の覚悟”として定義できるようになる。 ・過去の成功・失敗に縛られず、未来に向けた選択として方針を示せるようになる。	¥300,000	※	○			標準	1泊2日の合宿形式 （経営者のみ）	(1)理念の振り返り (8)長期事業構想（定性計画）の策定
			ありたい姿の構築（管理職向け）	管理職の役割と責任である「組織の活性化と日常の判断」を明確にするために、経営方針・クレドの読み解き方、具体と抽象の往復、マネジメントとしてのリーダーシップ、意見の衝突と合意形成、判断基準への落とし込みなどについて学ぶ	・経営方針・クレドを、日常の現場判断に使える判断基準として運用できるようになる。 ・抽象的な経営の言葉を、具体的な行動・指示・判断に翻訳できるようになる。 ・日々の判断を、経営の意図とつなげて説明できるようになる。 ・意見の衝突や迷いが生じた場面で、感情と論点を分けて合意形成できるようになる。 ・管理職同士で判断の軸を揃え、組織として一貫した意思決定ができるようになる。		※		○		標準	1泊2日の合宿形式 （リーダーのみ）	
1 - 3		経営哲学	地域レジェンドに学ぶ経営哲学	地域で活躍する（またはしていた）経営者・有識者から直接、対面で経営哲学を学ぶ。	・経営を「正解探し」ではなく「選択と責任」として捉えられるようになる ・自社の経営判断を、より高い視座から相対化して考えられるようになる ・言葉の裏にある「覚悟」や「代償」を感じ取り、自分の判断に引き受けられる	¥50,000	1	○	△		OPTION	懇親会までセット 在りたい姿の受講者は 1回無料	
2 - 1	Step.②	現状分析	事業分解と思考のリセット	「事業の見かたを揃える」ため、現状分析を評価ではなく構造として捉え、思い込みを外し、事業を分解し直しながら結論ではなく問いを立てる考え方を学ぶ。	・自社の事業を、感情や評価を排して「構造」として捉えられるようになる。 ・同じ事業を、複数の分解軸で捉え直せるようになる。 ・思い込みや成功体験が、時に判断を歪めるリスクだと理解できるようになる。	¥100,000	1	○	△		標準		(2)現状分析 （事業分解と優位性の探索）
2 - 2			付加価値と生産性の共通言語化	「事業の測り方を揃える」ため、付加価値から事業の中身を捉え、生産性を構造の健全性として理解し、数字を評価ではなく問いを生む共通言語として使う考え方を学ぶ。	・売上や利益に頼らず、事業の強さを付加価値で捉えられるようになる ・生産性を、現場努力ではなく事業構造の問題として考えられるようになる ・数字を「結論」ではなく「問いを立てる共通言語」として使えるようになる		1	○	△		標準		
3 - 1	Step.③	リーダー育成	リーダーの役割と責任の本質	スピード実行と仮説検証、成長・固定マインドセットを理解し、幹部・リーダーとは「判断する人」ではなく、社長の想いを仮説として素早く実行し、事実で補佐する存在であることを学ぶ。	・成長マインドセットと固定マインドセットの違いを理解し、判断基準に組み込むことができるようになる。 ・自分の役割を「意思決定者」ではなく「実行と検証の責任者」として捉え直せるようになる。 ・組織成果を阻害する幹部の甘さを自分事として認識できるようになる。	¥300,000	1		○		標準		(3)幹部・リーダー教育
3 - 2			成果を出す人財マネジメント	現場で人を育てる指導とマネジメント、部下の意識を変える叱り方・対話の技術を理解し、人を管理するのではなく、仕事を通じて意識と行動を変え、部下を育てる現場マネジメントを学ぶ。	・人ではなく仕事に対して指導・是正ができるようになる。 ・叱る・褒める・注意するを使い分けて成長につなげられるようになる。 ・部下の「正しきの構造」を踏まえた対話ができるようになる。		1			○		標準	
3 - 3			数字で責任を持つ部門運営	数字で責任を持つ部門運営を理解し、売上や利益ではなく、付加価値と生産性の視点で部門の責任を捉える考え方を学ぶ。	・自部門の成果を付加価値で説明できるようになる。 ・最小のリソースで最大の効果を考える視点を持てるようになる。 ・数字を評価ではなく改善の材料として使えるようになる。		1			○		標準	
3 - 4			肯定的チームビルディング	チームを活かす雰囲気づくりと称賛の文化、モチベーション・傾聴・発信を理解し、個人の頑張りではなく、チームの力を最大化するための雰囲気と文化のづくり方を学ぶ。	・チームの空気が成果に直結する理由を説明できるようになる。 ・良い行動・成果を言語化し、社内に発信できるようになる。 ・消極的・閉鎖的なチーム状態に気づき、是正できるようになる。		1			○		標準	
3 - 5			経営計画を日常業務に落とす実装力	経営計画を日常業務に落とす実装力、計画・実行・振り返り・仕組化を理解し、経営計画をスローガンで終わらせず、日々の業務と習慣に落とし込む方法を学ぶ。	・経営計画と自部門業務のつながりを説明できるようになる。 ・たまたまの成功を仕組みに落とせるようになる。 ・振り返りを通じて改善を回し続けられるようになる。		1			○		標準	
3 - 6			現場意思決定スピードの向上	経営・事業・現場で求められる意思決定を整理し、迷いや属人性を排除するための判断基準を言語化する講座。決断のスピードと質を高め、組織として一貫した判断ができる状態の作り方を学ぶ。	・意思決定の種類に応じて「誰が・何を基準に・どこまで決めるか」を整理できる ・判断が止まる原因を構造的に捉え、会議や現場で即断できる ・感情や前例に流されず、理念・戦略に沿った説明付きの判断ができる		1			○		標準	
3 - 7			KGI・KPIマネジメント	経営計画、部門計画（GOAL：定性情報）と目標値（KGI：定量情報）、重要プロセス群（CSP：定性情報）と重要業績評価指標（KPI：定量情報）の4つの繋がりと実際の管理方法を学ぶ。	・4つの指標の定義や視座の違いによる意味合いの変化について相手に説明できるようになる。 ・重要成功要因（CSF）の特定と重要業績評価指標（KPI）の繋りの意味を理解することができる。 ・成果を出すためにKPIとKGIを日常的にどう運用管理すべきか理解することができる。		1			○		標準	
3 - 8			変革における抵抗への向き合い方	組織変革の際に必ず生じる心理的抵抗や変化疲れの正体を理解し、現場の納得感を高めながら前進するための考え方と関わり方を学ぶ講座。変革を「やらされ感」から「自分ごと」に変える。	・変化に抵抗する人の心理を責めずに構造として理解できる ・現場の不安や不満を前向きな行動に転換できる ・改革施策を途中で止めず、定着まで導ける関わり方ができる		1			○		標準	
3 - 9			次世代経営者育成	経営者とは役職ではなく、結果へのコミット、難しい判断の責任者である事を前提に、同じ事象を見たときに現経営者と同じ判断基準で考え、説明し、決断するための思考と姿勢を学ぶ。	・経営判断を「正解・不正解」ではなく、前提・リスク・責任の引き受け方として説明できるようになる。 ・難しい判断から逃げず、自らの言葉で理由と覚悟を示して意思決定できるようになる。 ・現行の経営方針と経営者の判断基準を理解し、組織文化を継承した上で、自分がどうあるべきかを考えられる。	¥50,000	1			○	OPTION		
4 - 1	Step.④ Step.⑦	会計基礎	会計の基礎	会計の重要性とビジネスでの役割、また財務会計の基本である財務三表を用いた説明の理解できるよう、会計の基礎を学ぶ。	・財務三表（BS・PL・CF）の各単表の目的と、三表の基本的な繋がりを理解できる。 ・会計の役割と重要性を、経営判断や価値創造の観点から他者に説明できるようになる。 ・短期の課題、中期の問題と対策について、数字を含めた説明を理解できるようになる。	¥250,000	1		○	△	財務	標準	(4)長期事業構想（定量計画）の策定 (5)現状把握と長期財務格付けの策定 (6)短期経営目標（当期数値目標）の策定 (12)情報共有と日々の振り返り（定量）
4 - 2			財務三表の活用	財務三表の内容、構造を理解し、他者に財務視点での数字を用いた説明について学ぶ。	・財務三表の構造、主要科目の定義を理解し、数字を使った説明を他者にできるようになる。 ・財務三表から主要指標を抽出し、収益性・安全性・成長性・資金力について評価できるようになる。 ・財務三表に基づいた現状・課題・施策・財務影響を簡潔なストーリーで説明できるようになる。		3			△	財務	標準	
4 - 3			財務分析からの課題特定	BS、PLに基づく経営指標の把握と改善立案、および、全体の繋がりから財務視点での課題の特定方法について学ぶ。	・BS指標での経営指標（安定性・資金力）を評価し、改善策を立てられるようになる。 ・PL指標での経営指標（各種収益性、損益分岐、生産性指標）を多面的に把握し、損益分岐により利益構造を可視化して改善策を立てられるようになる。 ・生産性・効率性の基礎を科目と連動して読み解き、財務視点での課題を特定できるようになる。		2			△	財務	標準	
4 - 4			CF計算書の理解と作成	CF計算書の意味と作成手法および資金繰りでの活用法を学ぶ	・CF計算書の構造（営業・投資・財務）と直接法／間接法の作成手法の違いを理解し、自社数値でCF計算書が作成できるようになる。 ・「黒字なのに資金が減る／赤字でも資金が増える」などの要因をCFから特定し、運転資本・投資・返済計画など、CF視点での資金繰り案を作成できるようになる。 ・税引前利益の営業CFの連動から運転資金増減要因を把握し、資金調達案を作成できるようになる。	¥50,000	1			△	財務	OPTION	

No.	対象 Step	分類名	講座名	主な内容	講座後になできるようになること	Pack金額 (1社/3人まで 同一金額)	回数 (90分)	経営 層	リ ー ダ ー	担 当 者	区分	備考	対応する SHOEI戦略方針
4 - 5	Step.④ Step.⑦	管理会計	管理会計の基礎	管理会計の意義、目的、財務会計との違い、予算と実績との差異の分解など、財務視点での改善策の立案に必要な知識を学ぶ。	・管理会計の意義・目的、財務会計との違いを他者に説明できるようになる。 ・可視化された事業・顧客・製品別の採算（限界利益・貢献利益）から、資源配分を検討できるようになる。 ・予算と実績をKPIで結び、差異の要因（数量×価格×コスト等）を分解し、財務視点での改善策を設計できるようになる。	¥250,000	1	○	△	財務	標準		(4)長期事業構想（定量計画）の策定 (5)現状把握と長期財務格付けの策定 (6)短期経営目標（当期数値目標）の策定 (12)情報共有と日々の振り返り（定量）
4 - 6			利益管理のための管理会計	損益分岐点とCVP分析および原価管理（変動費・固定費・直接費・間接費の分類・管理）と売価設定（製品別・取引別）の繋がりを学ぶ。	・取引別・製品別の価格設定やディスカウント方針などについて、貢献利益と稼働制約（ボトルネック）を踏まえて意思決定できるようになる。（非採算案件の早期リスク対策） ・利益の基本構造を前提に、損益分岐点売上高、損益分岐点数量から適正売価を設定できるようになる。 ・変動費・固定費・直接費・間接費の適切な分類（配賦の歪みの是正）から正確な原価を算出し、製品別・顧客別での限界利益を可視化できるようになる。		2	△		財務	標準		
4 - 7			管理会計からの課題特定	原材料・製品在庫推移に基づく回転効率と適正在庫の把握と対応。付加価値、労働生産性、労働分配率の把握と生産性向上について学ぶ。	・原材料・仕掛・製品別に在庫KPIを設計し、滞留・過剰の原因を特定することができるようになる。 ・発注点や安全在庫を設計し、適正在庫（欠品リスク回避と資金滞留の最適化）を数値管理できるようになる。 ・付加価値と生産性の可視化および、可視化された付加価値と生産性から、部門別・製品別の変動要因を特定し、改善案を設計できるようになる。		2	△		財務	標準		
4 - 8			予算策定と予実管理	損益予算（売上予算・製造予算・販管費予算）とCF予算の策定、および月次決算に基づく予実管理と前年比較による課題抽出のやりかたを学ぶ。	・事業ドライバーに基づく損益予算を構築できるようになる。 （売上=数量×価格、製造予算・販管費予算の前提整備と一貫性の確保） ・PL・BSの連動、営業CF（税引前利益+非現金費用±運転資本増減）を用いて、資金不足/余剰を予算計画に反映することができるようになる。 ・月次決算に基づく予実・前年差異の要因分解（数量・価格・ミックス・原価・固定費）より、改善案を設計できるようになる。		2	△		財務	標準		
4 - 9			戦略意思決定のための管理会計	業務意思決定（外注・受注可否・他）、戦略意思絵決定（存続か廃止・設備投資・他）につなげる管理会計を学ぶ	・関連コスト・機会費用の考え方を適用し、外注可否・特別受注・自製/購買の最適解判断できるようになる。 ・設備投資の経済性評価を実施し、回収期間、感度分析、シナリオ分析でリスクを可視化した上で採否を判断できるようになる。 ・制約条件下での意思決定に単位制約当たり貢献利益を用い、製品ミックス・受注優先順位・価格ディスカウントなど広い視野から方針を決定できるようになる。	¥100,000	2	○			OPTION		
4 - 10	4 - 11		長期事業構想（定量計画）の策定	管理会計の考え方と財務分析より長期事業構想（定量計画）の策定について学ぶ	・3表連動の5年分の長期財務モデル（PL・BS・CF）を構築し、投資計画・運転資本・他まで一貫させ資金ギャップと調達計画を示せるようになる。 ・事業構想を定量に落とし込む骨子を設計し、数量・価格・ミックス・生産能力・人員を整理できるようになる。 ・投資・撤退・新規事業のポートフォリオを、回収期間、営業CFの創出力から評価し、資本政策と整合したロードマップを作成できるようになる。	¥100,000	2	○		財務	OPTION		
4 - 11			月次決算作成と管理	会計ソフトデータに基づく月次PLと月次BSの作成手法、月次PLと月次BSに基づくCF推移の作成について学ぶ	・会計ソフトの試算表を勘定科目体系にマッピングし計上基準を整備して、月次PL/BSを作成できるようになる。 ・月次予実・前月比・前年比のブリッジを作成し、差異の要因（数量・価格・ミックス・原価・固定費）を明らかにすることができるようになる。 ・月次PL/BSから間接法でのCF計算書の作成、および左記から月次CF推移を作成でき、月次決算が運用出来るようになる。	¥100,000	2			財務	OPTION		
5 - 1													
5 - 1	Step.⑤ Step.⑥	PJマネジメント	ロジカルシンキングの基礎	複雑な問題を構造で捉え、考えを整理し、他者に伝えるためのロジカルシンキングの基本構造を学ぶ。	・論理的とはどういうことなのかを他者に説明できるようになる。 ・事象を事実、解釈、感情に区別し、事象を分解できるようになる。 ・ロジックツリー、ピラミッドストラクチャーを使って事象を構造化できるようになる。	¥200,000	1	△	○	全員	標準		(8)各種方針の策定 (9)各事業部 事業計画・実行計画の策定 (10)業務の標準化
5 - 2			仮説思考と論点設定	一発で正解を探すのではなく、成果につながる論点を立て、仮説を持って検証しながら解の質を上げる思考法を学ぶ。	・今考えるべき論点を見極められるようになる。 ・仮説を立ててた上で、情報収集することで正解まで辿り着くリードタイムを短くすることができる。 ・結果に結びつく分析手法を選択できるようになる。		1	△	○	全員	標準		
5 - 3			プロジェクト目的の決め方	価値や効果から方向性を定め、現状とありたい姿を構造的に整理し、プロジェクトの目的や課題を明確にする考え方を学ぶ。	・価値や目指すべき方向性（北極星）からプロジェクトの目的を設定できるようになる。 ・期待する効果（1次効果、2次効果、3次効果）について利害関係者に説明できるようになる。 ・ありたい姿と現状の差からプロジェクトで解決すべき課題が特定できるようになる。	¥300,000	1			PL	標準		
5 - 4			業務一覧・業務フローの作成	現行業務を業務を洗い出し方（ヒアリングの進め方）、つながりや課題感をどう整理し、具体的な課題の特定方法について学ぶ。	・業務の全体像、抜け・重複、担当・役割、つながりを可視化できるようになる。 ・ボトルネック、属人化、ムリ・ムダ・ムラなど現在の問題と発生個所を共有できる。 ・ありたい姿から何をすべきかを議論することができる。		1			PL	標準		
5 - 5			プロジェクトマネジメント概論	プロジェクトを破綻させないために何をどう管理すべきかという、プロジェクトマネジメント基本を学ぶ。	・プロジェクト憲章、QCDを決めることができる。 ・プロジェクトを成功させるために管理すべき具体的な要素（ガバナンス、スコープ、スケジュール、ファイナンス、ステークホルダ、リソース、リスク）を理解することができる（PMBOK 第8版準拠）		1			PL	標準		
5 - 6			進捗と課題の管理	プロジェクトを実行可能な計画に落とし込み、WBSや課題管理表の作り方、運用の仕方を学ぶ。	・タスクを適切な粒度で分解できるようになる（WEB管理 or マイルストーン管理） ・進捗・遅延を構造的に把握し、責任の所在が明確にわかるようになる。 ・エクセルやオンラインツール（Backlog）で進捗や課題を管理できるようになる。		1			PL	標準		
5 - 6			ファシリテーション力向上	メンバーから正確な情報や考えていることを引き出した上で、個々を尊重しつつ、向かうべき方向性に落とす方法を学ぶ。	・会議設計、準備など会議を始めるまえにすべきことを理解することができる。 ・相反する価値の対立に際し、納得感のある着地点の見つけ方を理解することができる。 ・会議をコントロールし、意味のある時間にすやり方を理解することができる。		1	○	○	PL	標準		
5 - 7			報告書の書き方	定期報告、最終報告など成果をプロジェクト・オーナーやステークホルダに正しく伝える報告書の書き方を学ぶ。	・月報など定期的な報告の目的、最終的な報告の目的を理解し、場面に応じた報告書を作れるようになる。 ・AIを使い議事録を作成し、間接業務の工数を削減できるようになる。 ・プロジェクトの結果を報告で終わらせず、ナレッジとして運用できるようになる。		1		△	PL	標準		
6 - 1	Step.⑦	振り返り	セルフマネジメントの基本	振り返りを通じて、自分の行動を自分で調整できる状態をつくるセルフマネジメントの考え方を学ぶ。	・行動と結果の因果を自分で振り返れるようになる。 ・改善点を自分の言葉で言語化できるようになる。 ・次の行動を主体的に決められるようになる。	¥100,000	1	○			標準		(11) 情報共有と日々の振り返り（定性） (12) 情報共有と日々の振り返り（定量）
6 - 2			OJTの進め方	指導者・受け手の両面からOJTを「教える行為」ではなく「考え方と判断基準を揃える場」として機能させるための進め方を学ぶ。	・指示ではなく問いかけで指導できるようになる。 ・受け手の理解度を確認しながら進められるようになる。 ・OJTを日々の業務に無理なく組み込めるようになる。		1		○		標準		
6 - 3			日々のマネジメント	部下を管理するのではなく、成果が出る環境を日々整え、支援するというマネジメントの基本を学ぶ。	・部下の行動を結果だけで評価しなくなる。 ・問題を個人ではなく環境の視点で捉えられるようになる。 ・部下の成長を中長期で支援できるようになる。		1		○		標準		
6 - 4	Step.⑦	ライフプラン	ライフプラン設計	ライフとワークバランスの可視化・ライフ側の目標設定のやり方を学ぶ。	・ライフとワークは天秤で釣り合うのではなく、円の二重構造のバランスであることを理解できるようになる。 ・ライフ側の中長期目標を立て、自分が働く目的やビジョンを言語化・ビジュアル化し意識できるようになる。 ・ライフ側の計画の変化を理解することで、自身の人生の意義を見つめ直すことができる。	¥100,000	※	△	○	全員	標準	半日講座	
7 - 1	Step.⑦	評価	中小企業の人事評価	人事評価の考え方、評価項目、KPIとの紐付け等、評価の基本的な考えを学ぶ	・人事評価を「処遇」ではなく「育成と成果創出の仕組み」として捉えられるようになる。 ・KPIと評価項目の関係性を理解し、評価の根拠を説明できるようになる。 ・評価結果を次の行動改善や成長支援につなげる仕組みを理解できるようになる。	¥100,000	1	△	○		標準		(13)人事評価
8 - 1	Step.①	経営計画書	経営計画の集約	経営計画のまとめ方や経営計画発表会で従業員、金融機関、協力会社に展開し、評価を成果を得るやり方について学ぶ。	・経営計画を一貫したストーリーとして整理・集約できるようになる。 ・経営計画への理解と共感を引き出し、評価と協力といった成果につなげられるようになる。 ・経営計画をPDCAのサイクルに載せ、毎年改善を続けることで成長のサイクルに乗れるようになる。	¥100,000	1	○			標準		(14)経営計画の集約

No.	対象 Step	分類名	講座名	主な内容	講座後に行えるようになること	Pack金額 (1社/3人まで 同一金額)	回数 (90分)	経営 層	リ ー ダ ー	担 当 者	区分	備考	対応する SHOEI戦略方針
-----	------------	-----	-----	------	----------------	-----------------------------	-------------	---------	------------------	-------------	----	----	-------------------

■お得バック

経営層向け 戦略策定バック ¥500,000

-
- 1-1. ありたい姿の構築（経営者向け）
- 2-1. 事業分解と思考のリセット
- 2-2. 付加価値と生産性の共通言語化
- 4-1. 会計の基礎
- 4-5. 管理会計の基礎
- 4-9. 戦略意思決定のための管理会計
- 4-10.長期事業構想（定量計画）の策定

リーダー向け 戦略推進バック ¥500,000

-
- 1-2. ありたい姿の構築（管理職向け）
- 3-1. リーダーの役割と責任の本質
- 3-2. 成果を出す人材マネジメント
- 3-3. 数字で責任を持つ部門運営
- 3-4. 肯定的チームビルディング
- 3-5. 経営計画を日常業務に落とす実装力
- 3-6. 現場意思決定スピードの向上
- 3-7. KGI・KPIマネジメント
- 3-8. 変革における抵抗への向き合い方
- 5-1. ロジカルシンキングの基礎
- 5-2. 仮説思考と論点設定
- 6-3. 日々のマネジメント

財務責任者向け 管理会計バック ¥500,000

-
- 4-1. 会計の基礎
- 4-2. 財務三表の活用
- 4-3. 財務分析からの課題特定
- 4-4. F計算書の理解と作成
- 4-5. 管理会計の基礎
- 4-6. 利益管理のための管理会計
- 4-7. 管理会計からの課題特定
- 4-8. 予算策定と予実管理
- 4-11. 月次決算作成と管理