

開催概要

| | |
|----|--|
| 日時 | 2022年6月21日(火) 13:00~18:45 |
| 場所 | <p>▶ KAE会員・派遣元企業・一般のお客様 参加方式: Zoom(オンライン) ※お申込み後、接続IDを個別にご案内します。 ※参加者1名ずつお申込みください。 お申込みURL : https://survey.zohopublic.com/zs/ISCsU9</p> <p>▶ 第70期経営道フォーラム生、第71期経営道フォーラム生 参加方式: ホテル会場 ホテル椿山荘東京 1F胡蝶 東京都文京区関口2-10-8 TEL03-3943-1111 https://hotel-chinzanso-tokyo.jp/access/</p> |

スケジュール

| | | | |
|-------|---|-------|--------------|
| 12:30 | 受付開始 Zoom参加の方はスタート15分前までにアクセスをお願いします。 ※認証に少々お時間をいただきます。 | | |
| 13:00 | 開会:挨拶 | | |
| 13:15 | CELシエル | 16:05 | Goal-Do Ship |
| 14:35 | 菜しおり | 17:25 | ODNF |
| 15:55 | 休憩10分 | 18:45 | 閉会 |

研究・提言発表テーマ

[1] 13:15
CELシエル

顧客に対して“新しい意味”を提供し続けるCEL経営の実践

顧客(C)とパートナー(E)の信頼を同時に実現するイノベーションの創造

地球温暖化やパンデミックなど、社会環境が急激に変化しており、人々の行動や将来社会への価値観も大きく変わってきている。この価値観は、地域や人種、年齢により大きく異なる。このような状況においては課題解決型イノベーションでは競争力を確保するための差別化は難しい。これからの経営において、社会の大きな変化を先取りし、企業の収益を上げていくためには、人々の生活に対し、社会環境や考え方の変化を捉えたマクロ視点と既存製品やサービスを見直すミクロ視点に基づき、新たな意味を与える問題発見型のイノベーションが必要である。チームCELは、社会に新たな意味を提供し続けるイノベーションのスキルとプロセスを実践する組織のあり方を明確化し、従業員が自走して新たな意味を生み出し続けるCELについてチーム内での仮説検証を経て新たな経営原理を提言する。

※CEL:CL(Customer Loyalty)+EL(Employee Loyalty)=CEL(シエル)

株式会社 IHI
東北電力 株式会社
株式会社 日立システムズフィールドサービス
株式会社 アイメックス
株式会社 ピーシーデポコーポレーション
環境スペース 株式会社
株式会社 ニチレイフーズ

[2] 14:35
菜しおり

変化対応力を高め企業変革を常態化する経営に向けて

道しるべとしてのEX指針

企業を取り巻く環境は、より複雑化、過敏化しており、突然思いもよらない変化に見舞われるリスクを孕んでいる。また、企業内部に目を向けても、世代交代に伴う価値観のズレなどの変化もある。企業においては、変化への対応が適切でないと容易に存続すら危ぶまれる事態となるため、変化に予め備え自らを変えながら危機を乗り越える経営が求められている。変化に予め備えるために「どんな企業を目指すべきか」、「経営者は予め何をすべきか」を研究し、変化対応力を客観的に評価するための『変化対応力診断法(変革力DD)』の提案を含む、『変化対応力を高め企業変革を常態化する経営』に向けた道しるべとしての変革指針(EX指針)と実践について提言する。

※EX:エンタープライズトランスフォーメーション(次世代組織への包括的な転換)

株式会社 埼玉りそな銀行
鉄建建設 株式会社
亀田製菓 株式会社
ニチパン 株式会社
ソフトマックス 株式会社
日本製鉄 株式会社
株式会社 明治

[3] 16:05
Goal-Do Ship

企業変革の必要性に真に気づき、変革を始めるまでの処方箋

IT技術の発展により、グローバル規模で世界が複雑につながるようになったことで、世界情勢はより変化の速度と不確実性が増している。いわゆるVUCAの荒波の真只中である。この変化の嵐の中で現状維持を受け入れれば、たちまち荒波に飲まれ、後退し、沈没していく。VUCA時代に生き残れるのは、変化に対応し変化し続けられる企業である。しかし、実際には変化の必要性に気づいていない、または、気づいているが変革を始められない企業が多いのである。

企業変革には大きく3つのプロセスがある。「気づく、始める、続ける」である。このうち、個人の「気づき」を組織として「始める」ための鍵となる意識変革にフォーカスを当てて研究を行い、インタビュー事例をもとに、持続可能な成長を実現する変革を始めるための処方箋を提示する。

トピー工業 株式会社
ソフトマックス 株式会社
日本貨物鉄道 株式会社
レンゴー 株式会社
ニチパン 株式会社
日清オイリオグループ 株式会社
株式会社 荏原製作所

[4] 17:25
ODNF

新しい事業領域にチャレンジする企業文化の醸成

成功している企業の共通要素とは?

VUCAの時代において、企業の存続と成長のためには、既存事業に頼るだけではなく、常に新たな事業領域にチャレンジし事業を創出し続けることが重要である。しかしながら、多くの企業には様々な阻害要因が存在し、目指すべき取り組みが上手く実践できていない。新しい事業領域にチャレンジするためには、その取り組みを後押しするための新しい企業文化が必要と考え、さらにそのような企業文化を醸成するための要件について研究した。特に企業文化の醸成については、ボトムアップ型でチャレンジし新事業の立ち上げに成功している企業を調査することから成功企業の共通要素を導き出すこととした。調査の結果、我々は3つの重要ファクターを見出し、成功企業と一般企業(チャレンジできていない企業)を比較することで、一般企業を新領域にチャレンジする企業へと変革させるための企業文化の醸成と経営手法について提言する。

日本電子計算 株式会社
積水ハウス 株式会社
株式会社 ファンケル
中部電力パワーグリッド 株式会社
東日本旅客鉄道 株式会社
協立機興 株式会社