

i SHARE

2024

Jan.

新年 謹賀

Management Information

- ・ 会社の成長が止まる、人（社長）依存経営の7大パターン

Special Feature

- ・ 中小・成長企業経営者の仕事を完全解説

About INFINITY / improve

【INFINITY】

- ・ 私達のことをもっとよく知ってもらうために：お客様の分布マップ

【improve】

- ・ ウェルスダイナミクス：周波数『テンポ』特集

Technical Information

- ・ HR業界に一石を投じる価格破壊 1万円de採用：yagioffer



2024年は解き放つ年：新時代の幕開け

新年あけましておめでとうございます！皆さんにとって、2023年はどのような年でしたでしょうか？相変わらず円安が進み、毎年のように海外サービスは値上がりをしています。Microsoft365も2024年に更なる値上がりが予定されています。値上がりに対して、高いから辞めてしまうようなコスト削減戦略は、いずれはギリ貧になってしまうのではないのでしょうか。企業として売上/利益を確保しながら成長をしていく戦略を本気で取り組んでいく必要が出てきているのではないかと思います。

個人的には12年に1度の天中殺（大殺界）だったようで、その中でも新しいことに挑戦しながら準備を進めてきた年でした。

- ・若鯨会（名古屋商工会議所所属の交流会）で委員長を経験
- ・若鯨会の企画で台湾視察に参加
- ・ウェルスダイナミクス / タレントダイナミクス コンサルティング資格取得
- ・仕組み経営 コーチング資格取得
- ・インドネシアのバリでの研修参加
- ・新たなパートナーとの新しいビジネスへの挑戦

自分の得意なこと、苦手なこと。周りの得意なこと、苦手なこと。チームで弱みを補うことで組織をスケールアップしていくこと。若鯨会の企画で「マンガ：キングダムからビジネスを学ぶ」研修会を主催させてもらい、「リーダーシップ」「チームビルディング」「戦略」をテーマに経営を感覚だけではなく、仕組みとして捉え、戦略的に実行することで大局的に経営を進めていくこと。様々なことを学び、2024年は準備をしてきたことを解き放つ年と考えています。自社でも実践をしながら、中小企業経営者、IT担当者、働いている人が「ワクワク楽しくビジネスを営める」ようなサービスをインフィニティとインブルーブ一同、お客様と向き合いながら提供していきたいと思っています。

インフィニティとしては、「IT環境の見える化」をテーマにした新しいサービスを検討しています。これは「経営者として自社のIT環境がどうなっているかわかりにくい、何にお金を払っていて、どこに頼んでいるのか、何が必要なのか、小難しくなくわかるようにしたい」という経営陣の声からスタートしています。「IT環境の見える化」ができることで、必要なことに必要なタイミングで投資をすることができ、機会損失を減らしていくことができるようになります。

インブルーブでは、「人と組織の最速成長を創り出す」ことを目指して、経営陣&従業員の才能を引き出しながら会社の仕組み化を最短で進めていくサービスを準備しています。

いずれにしても求められるサービスの本質はお客様の中にあるので、2024年は半年かけて100人の経営者に話を聞きに行く、「100人チャレンジ」を実施します。お話聞かせてあげるよ、遊びにおいでよ等、お声がけいただける経営者の方がいらっやいましたら、ぜひ大畑までお声がけいただけると嬉しいです！

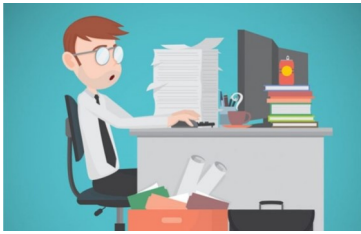
2024年も一緒に素晴らしい年にしていきましょう！

株式会社 インフィニティ/インブルーブ
代表取締役社長 大畑 祐貴

会社の成長が止まる、人（社長）依存経営の7大パターン

Management Information

今回は仕組み経営の中から、会社の成長が止まってしまふ、人（社長）依存経営の7大パターンをご紹介します。皆さん、当てはまっていますか？



パターン①職人型経営

「手に職」をつけて独立した社長は職人型経営に陥りがちです。税理士は税理士として、エンジニアはエンジニアとして独立します。しかし、その品質でサービスを提供出来るのが社長やベテラン社員しか存在しないために、いつまでも現場で働き続けることとなります。社長の時間と体力の限界が会社の限界になってしまい、事業がスケールしません。

パターン②ハブ型経営

ハブ型経営では、業務に関する意思決定が社長に集中しています。そのため、自立社員やリーダーが育たず、いつまでも経営が社長に依存します。いわゆる組織作りが出来ていないため、自分の代わりに意思決定できる人材がおらず、いざ事業承継を迎えた時には困難をきたします。

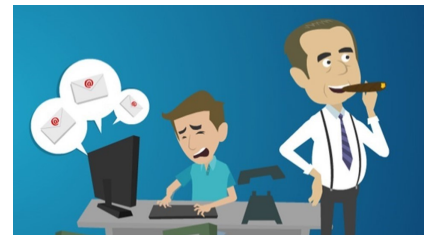


パターン③他責型経営

人に依存している会社では、仕事の結果やミスがその人個人に起因すると考えられています。そのため、ミスや成果の未達が起こると個人攻撃が行われます。“あの人のせいで、この人のせいで・・・”、“デキが悪い部下のせいで・・・”というように他人を責める文化が生まれ、生産性レベルは最悪になります。

パターン④偽・委譲型経営

偽・委譲型経営の社長の口癖は「ナンバー2に任せてる」、「自分の右腕がいれば楽になる」というもの。これはたまたま社長の意向に合う人が社内にいる場合に良く起こりがちです。実質、委譲ではなく、放任しているだけなので、最もトラブルに陥りやすい状態と言えます。



パターン⑤三者三様型経営

顧客対応が社員個人個人に依存しており、“あの人は良かったけど、この人は・・・”、“前は良かったけど、今回は・・・”というようにバラバラです。そのため、リピートや紹介が生まれず、業績が伸び悩みます。

パターン⑥ハロー・グッバイ型経営

このタイプのビジネスでは、“いい人がいればうちの会社は良くなる”と考えています。しかし、新入社員が活躍できる仕組みが出来ていないために、良い人が入ってきて、すぐに辞めてしまいがちです。人の採用や退職の対応に追われて、前向きな仕事に集中することが出来ません。

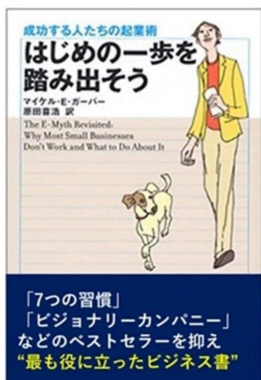


パターン⑦烏合の衆型経営

“社員の自主性を重んじよう”と思って、安易に社員のやりたいことをやらせ始めると烏合の衆型経営になります。一見すると社員が生き生き働き、自由な社風のように思えます。しかし、会社としての一貫性や一体感がないために、力が分散し、やるべきことが為されないという状況になります。また会社としてのビジョンがなく、求心力がないために離職者が増えます。

Special Feature

皆さんはマイケル・E・ガーバー著の「はじめの一步を踏み出そう」を読んだことはありますか？「起業家の視点（職人、マネージャー、起業家という3つの人格）」、「事業の仕組み化」、「事業の試作モデル」、「ビジネス開発プロセス」などの新しい概念を提唱し、現在につながる中小企業経営の新しいスタンダードを創り出した本です。16カ国語に翻訳され、700万部以上のベストセラーとなっており、Inc.500社（急成長企業500社を選出したランキング）のCEOが推薦する書籍として、「7つの習慣」や「ビジョナリーカンパニー」などの名著を抑え、ナンバーワンを獲得しています。出版後10年以上経った現在においても、「最も影響力のあるビジネス書25選（米タイム誌）」、「もっとも役に立ったビジネス書ベスト5（米ウォールストリートジャーナル）」に選ばれるなど、経営のバイブルとしてロングセラーとなっていて、今回のスペシャルフューチャーではこの本をもとに経営者の仕事を解説していこうと思います。



Amazonへのリンク

Inc.

世界No.1の中小・成長企業経営の権威
-インク誌

TIME

もっとも影響力のあるビジネス書25選
-タイム誌

WSJ

最も役に立ったビジネス書ベスト5
-ウォールストリートジャーナル誌



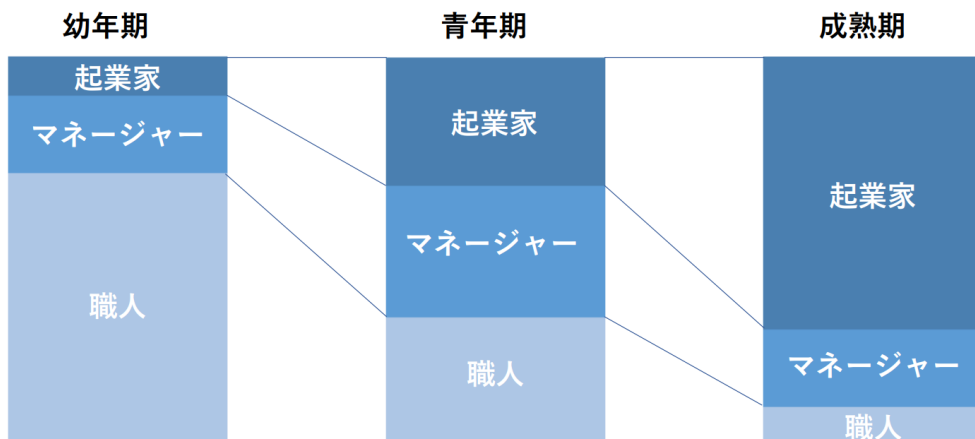
The E-Myth Revisited: Why Most Small Businesses Don't Work and What to Do About It

★★★★☆ 8,355 ratings

経営者に求められる3つの人格 / 成長ステージに合わせた仕事

経営者の仕事を理解するために、「はじめの一步を踏み出そう」に登場する「3つの人格」の概念をご紹介します。会社の成長ステージに合わせて、これら3つの人格をコントロールして働くことが大切になります。

	起業家	将来を見据えたビジネスのビジョンを描く
	マネージャー	ビジネスに仕組みを導入し、秩序をもたらす
	職人	目の前の仕事を終わらせる



左記のようにステージごとに経営者の仕事の配分を変えていかなければ、人の問題、品質の問題、承継の問題などが後を絶たなくなります。

幼年期 - 職人の時代：創業当初、社長引継ぎ当初の生みの苦しみ

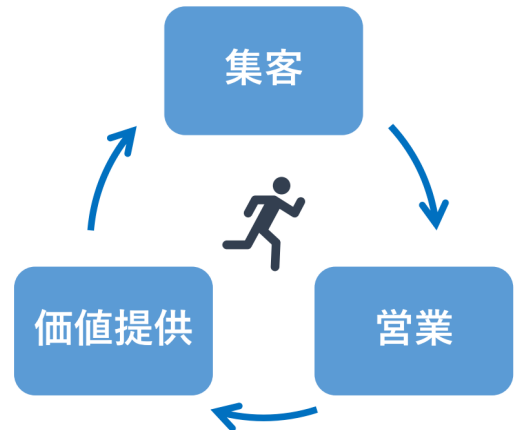
幼年期：商売の基本サイクルを自分で回す

幼年期における経営者の中心的な仕事は、以下の3つです。

- 価値提供・・・商品の開発、または提供
- 集客・・・見込み顧客を集める
- セールス・・・見込み顧客を顧客にする

これら“商売の基本サイクル”を自分でこなし、“うまく行くやり方”を発見します。

この3つをきっちり回すことで、売上が立ち、商売が軌道に乗ります。



「現場の勘」と「信頼」を得る

経営者は、初期のころに全部自分で商売の基本サイクルを回すことで、どのような商品であればお客様受けがいいのか？お客様が望んでいるのは何か？等々、いわゆる現場の勘を身に付けます。会社を引き継いだ後継社長は、商売の基本サイクルを自分で経験していないために、現場の勘が身につかず、苦勞することが多いようです。そのため、担当者と一緒に仕事をし、現場の勘を身に付けると同時に、社員との信頼関係を築くことが大切です。



幼年期におけるマネージャー、起業家の人格

幼年期であっても、マネージャーの人格に20%くらい、起業家の人格に10%くらいを割いたほうが良いでしょう。その時間は以下のような仕事に使いましょう。



マネージャー

- ・今行っている仕事を誰かに引き継ぐためにはどうすればいいかを考える
- ・現場以外の管理業務をこなし、整える

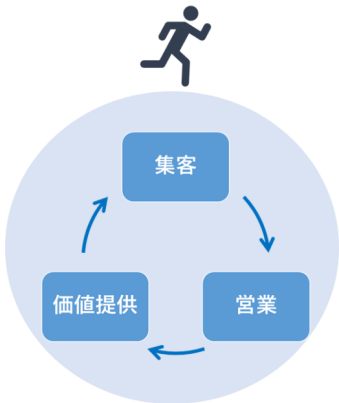


起業家

- ・潜在的成長性のある市場を探し、将来の会社のイメージを描く
- ・自社の価値観（コアバリュー）を明確にし、採用基準にする

青年期 - マネージャーの時代：顧客数、社員数増加につれ、混乱が生まれる

青年前期：商売の基本サイクルを仕組み化



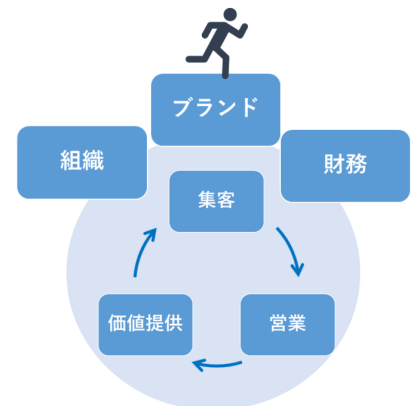
青年期は更に前期と後期に分かれます。前期は商売の基本サイクルを**仕組み化し、人に任せます。**「価値提供」「集客」「営業」という仕事を、ほかの人でもできるようにすれば、多くの**自由時間**ができ、さらなる成長へと向かえます。ここが会社が成長できるかどうかの**最初の分岐点**となります。多くの会社が小さい状態から抜け出せないのは、社長が現場から抜けることができないのが理由です。

青年後期：商売の基本サイクルを高速で回す

青年後期にやるべきことは、商売の基本サイクルを**高速で回すために仕組みづくり**を行うことです。具体的に言えば、以下の3つに取り組みます。

- **組織**・・・人の採用や育成などの組織戦略
- **ブランド**・・・ポジショニングや顧客体験などの最適化
- **財務**・・・利益計画や資金繰り等

これらの3つの仕組みづくりに取り組むことで、商売の基本サイクルが高速で回り、業績につながります。



社員の仕事をラクにする

青年期に大切なのは、**社員の仕事をラクにする仕組み**を作ることです。社員のムダな戦いを省く、すなわち戦略です。人依存の会社では、社員をもっと働かせて、力業で商売の基本サイクルを回そうとしてしまいがちですが、これは**停滞への第一歩**となります。組織力が上がれば、商売の基本サイクルを回せる人が増え、加速度的に成長できます。ブランド力が高まれば、集客や営業の仕事も楽になります。財務力があれば多くの予算を採用や広告、商品開発に投資できるようになります。

青年期における職人、起業家の人格

青年期は主にマネージャーの人格が活躍しますが、職人と起業家の人格も**30%ずつ**くらい必要になる時期です。つまり、もっとも**経営者のバランス感覚が求められる**ステージになります。



職人

- ・作った仕組みが機能するかどうかを確かめる
- ・作った仕組みに基づいて社員を育てる



起業家

- ・明確なビジョン（将来像）とそこに至る計画を立てる
- ・個人的な人生の目的と会社の理念の整合性を取る

次世代に引き継げる仕組みを創る

出口戦略

経営者にとって避けられない現実はいずれ自身の経営の座を退く必要があるということです。自身が病気になったり、亡くなったりしてしまってからでは、後継者の準備は間に合いません。その時が来てからではなく、事前の準備が必要です。自身が引退する時期を決め、そこから逆算して準備を進める必要があります。この戦略を「出口戦略」と呼びます。

	偶発的/成り行き	意図的
M&A	二束三文	戦略的売却
家族に承継	急死/急病	勇退/一族経営
社員に承継	急死/急病	勇退
廃業	倒産	自主廃業

最後にして最大の仕事

経営者の最後にして最大の仕事は、経営者が交代した後も、会社が成長し続けられるような仕組みづくりを行うことです。一般的に、カリスマ経営者ほど、これができません。カリスマであるがゆえに、経営がその経営者個人に依存しており、その人が去ったら、成長できなくなる、という事態に陥るのです。スティーブジョブズや本田宗一郎はカリスマ経営者でしたが、彼らを本当にカリスマたらしめているのは、その人物像や印象的なエピソードではありません。彼らが在籍中に、“自分がいなくなっても成長できるようにするための仕組み”を創っていたことこそが最大の功績であり、カリスマと称賛される理由なのです。

ダブルビジョンでの経営を実現

以上、会社の成長ステージに合わせて経営者の仕事をご紹介してきました。

大切なことは、どの成長ステージにあろうとも、未来の理想像を見据えながら、目の前の仕事の細部をおろそかにしないことです。これを“ダブルビジョン”と呼んでいます。インプルーブでは、ダブルビジョンでの経営を実現するために、成長ステージに合わせた仕組み化のご支援をしています。

ご興味がある方は下記からお問い合わせをいただくと、「仕組み化入門：はじめの一步」の資料を無料で配布しております。ぜひお問い合わせください！

QRコードからアクセス →



↓ URLからアクセス

<https://zfrmz.com/FRBBTozZiouTHXscgE2p>



仕組み化入門 はじめの一步



© SHIKUM-KIEI

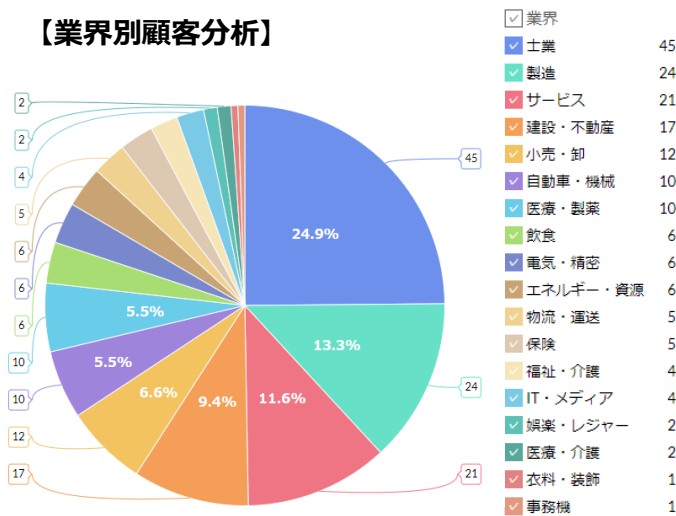
私達のことをもっとよく知ってもらうために：お客様の分布マップ

About INFINITY

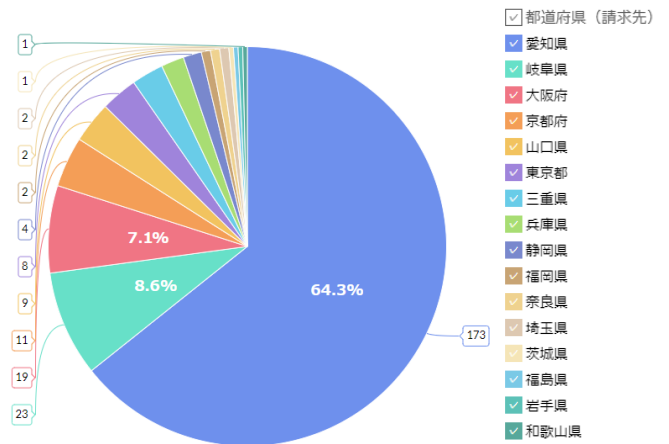
今回はインフィニティを赤裸々に知ってもらおうということで、弊社がサポートさせていただいている顧客の分布図を公開したいと思います。弊社は1社1社のサポートに力がかかることもあり、劇的に顧客数が増えるビジネスモデルではありません。また、サポート離反率は低いのですが、営業が強くないこともあるので、ぜひお客様のご紹介をお待ちしております！



【業界別顧客分析】



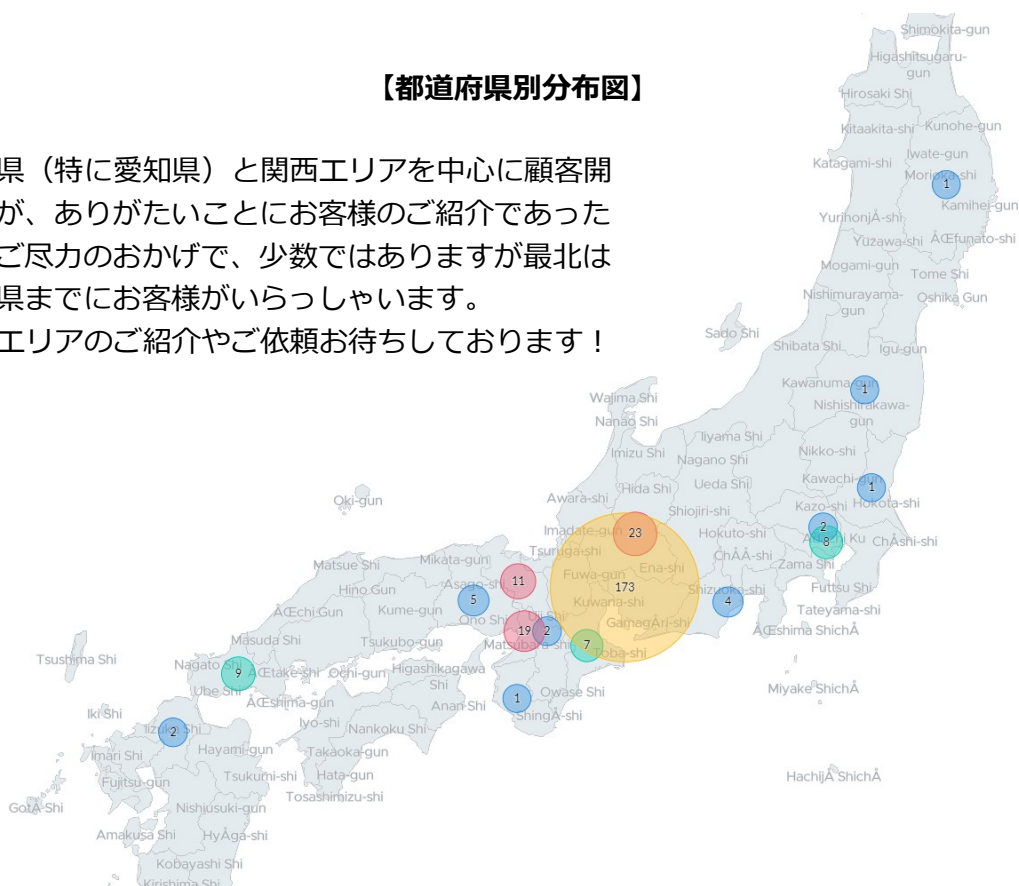
【都道府県別顧客分析】



【都道府県別分布図】

戦略的には東海三県（特に愛知県）と関西エリアを中心に顧客開拓を行っておりますが、ありがたいことにお客様のご紹介であったり、パートナー様のご尽力のおかげで、少数ではありますが最北は岩手県、最南は福岡県までにお客様がいらっしゃいます。

ぜひ、東海・関西エリアのご紹介やご依頼お待ちしております！

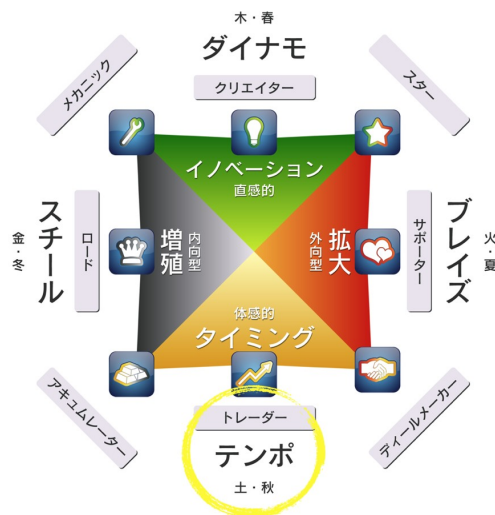


2023年11月号の「Special Feature」でご案内した才能診断、やりましたか？どんな結果ができましたか？今回はタイミングにフォーカスするのが得意な「テンポ」の特徴を詳しく解説していきたいと思います。

TEMPO



- ・思考特性：体感型
- ・行動特性：外向/内向型
- ・季節：秋
- ・要素：土
- ・大切：つながり・絆
- ・得意な質問：When Where



テンポは、その協調性の高さによるチームワーク、その場の状況への適切な対応が持ち味のタイプ。チームの中での自分の役割を責任を持って全うする信頼感、また取り組みへの持続的な安定感があり、現場に欠かせぬ存在です。地に足をつけて理想を現実に変える「実行部隊」で、問題が起きたとき、「いつ解決しようか」「どこで戦うのがいいか」というwhen・whereの視点で、問題解決に当たることが多いのが特徴です。

【テンポだとされる有名人】

ジョージ・ソロス（投資家）、キャシー・ウッド（アーク・インベスト）、レイ・ダリオ（ブリッジウォーター・アソシエイツ）、ジョアン・リユー（国境なき医師団）、マザー・テレサ（慈善活動家）、羽生結弦（スケーター）、堺雅人（俳優）、高田明（ジャパネットたかた）



あなたの才能はどのタイプ？
5分でわかる才能診断



【テンポの得意なことは「場を調和させること」】

テンポの得意なことは、

- ・物事を実行すること
- ・場を調和させること
- ・期限内に必要なことを終わらせること

です。テンポは、たんとと作業を進めることのできる周波数です。地に足がついていると言われ、少しずつアイデアを形にしていきます。また、テンポがその場にいると、落ち着いた、平和な空気感になっていくんですね。これはテクニックでどうこうできるものではありません。テンポ特有のオーラで場を調和させていくという、いるだけで価値を生み出している周波数ともいえます。また、テンポは他人に迷惑をかけることが嫌いです。それゆえ、責任感が強く、期限があるものは必ずそれまでに終わらせることができるのも、テンポの強みの一つなんですね。

【テンポの苦手なことは「人を先導すること」】

一方、テンポの苦手なことは、

- ・未来を見通すこと
- ・人の前に立ち、人を先導すること
- ・自分だけで判断すること

です。テンポは、「今」を見ているため、とても現実的で、周りがよく見えています。反面、未来を見通すことはあまり得意ではないんです。また、人から指示をもらえれば、自分の役割を全うしますが、逆に自ら周りの人を引っ張っていくことは苦手です。誰かからの指示を求める傾向にあるので、自分で決断を下すための一定の基準が必要かもしれません。責任感が強すぎて、悩みがあっても、内側にため込んでしまいがちな周波数でもあります。ですので、周りによく気にかけてくれる人がいれば、とても頼りになるかと思えますよ。

【テンポのリーダーシップスタイルの特徴は「仲間の声に耳を傾けること」】

テンポにとって重要なのは、協議・相談です。仲間の声によく耳を傾けることで、チームワークを保ちながら、物事を前に進めていくんですね。また、「今」をしっかり見つめることができるので、自分のチームの状況と、市場の状況を照らし合わせることもできます。自分のチームが勝っているところや、劣っているところを見抜き、勝機を待つ。そうやって、負けない戦略をとることができるのも、テンポのリーダーシップスタイルの特徴と言ってもいいかもしれません。

【アイデアを現実的に形にする「テンポ」の特徴まとめ】

- ・テンポは、周りに合わせることのできる周波数
- ・場を調和させることが得意
- ・人を先導することが苦手
- ・「つながり」を感じられる環境で成功する
- ・仲間の声に耳を傾けるリーダーシップスタイル

テンポは、0から1をダイナモが生み出し、1から10に拡大するのがブレイズ。そして、ブレイズに巻き込まれ、アイデアを実行するのがテンポの役割ですので、ぜひ活用してみてください★

HR業界に一石を投じる価格破壊 1万円de採用 : yagioffer (ヤギオファー)

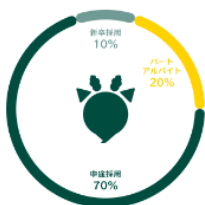
Technical Information

皆さんの会社では採用活動どうされていますか？昨今は求人も多く、中小企業では人材確保が難しくなっているかもしれません。そんな中小企業向けの新しい採用方式を提供しているのが今回ご紹介する「yagioffer (ヤギオファー)」です。ブラウザで作れる履歴書・職務経歴書「yagish (ヤギッシュ)」を提供している株式会社Yagishが、企業の採用を月額1万円で支援するプロジェクトとして2023年9月からスタートさせたサービスです。希望者を待つのではなく、自社からスカウトメールを送ることでダイレクトにアプローチができ、圧倒的な低価格が魅力です。登録者は34歳以下の若者が60%を占めており、中途採用枠で転職活動をしているユーザーが70%を占めているそうです。検索機能も充実しており、エリアや年齢、また今までの経歴等を絞れるキーワード検索まであります。試してみるのも面白いのではないのでしょうか？

point 01

全国で100万人を超えるヤギッシュの登録者へ、直接オファーができる

登録者は34歳までの若手〜中間管理職層がメインで、中途採用枠で転職活動をしているユーザーが約70%を占めています。



point 02

全国エリア問わず、人口分布に合わせた利用が可能

自然流入によってユーザーの集客をおこなっているため、人口分布に沿ったユーザーの登録比率となっています。



point 03

特定のスキルを持った人材とのマッチングが可能

エンジニア、マーケター、建築系、看護系、介護職、保育士など専門スキルを有した人材にもご利用頂いています。



point 04

幅広い働き方、スキルに対応

新卒採用・中途採用・アルバイト、パート、複業・フリーランス、障がい者雇用、シルバー人材、イベントのスポットバイトまで幅広いオファーが送れます。



point 05

採用コストを大幅削減

1万円で100名にオファーを送信可能、10名までやり取りができる。成果報酬は0円。ユーザーがオファーを承諾すると、ユーザーの履歴書が開示されて、チャットでやり取りをおこなうことができます。



point 06

誰でも使いこなせる直感的なUI、優れた操作性を実現

直感的なUIを実現しているため、PC操作に不慣れな方でなければ問題なく操作が可能です。ユーザー管理、チャット、オファー結果の分析まで、ヤギオファーで一元管理ができます。



月額利用料金

新卒	10,000円(税別)
中途	10,000円(税別)
アルバイト・パートタイマー	10,000円(税別)
複業	10,000円(税別)

雇用区分ごとに月額利用料金の決済が必要

- ✓ オファー送信数100通まで
- ✓ オファー承認者の個人情報閲覧10人まで
- ✓ オファー承認者とのチャット10人まで
- ✓ 記事投稿&応募受付機能



追加料金

新卒	10,000円(税別)
中途	10,000円(税別)
アルバイト・パートタイマー	10,000円(税別)
複業	10,000円(税別)

10,000円追加課金すると下記内容を開放

- ✓ オファー送信数100通まで
- ✓ オファー承認者の個人情報閲覧10人まで
- ✓ オファー承認者とのチャット10人まで

