

SANWA Value Corporation

会社案内 Corporate Guide

株式会社 SANWA バリュー

ご挨拶



MBA（経営学修士）
 国家資格キャリアコンサルタント
 JCDA 認定 CDA
 （キャリア・デベロップメント・アドバイザー）

福岡県北九州市生まれ。総合商社に勤務した後、北九州市にUターン。

弊社は「地元中小企業の経営者と従業員さんが、在りたい自分を見つけ、自分らしい理念と生き方で、やりがいを持って仕事に取り組み、自分も会社も成長して幸福な人生をおくるためのお手伝い」を目的として、2015年5月に設立されました。

経営者さんが自分らしさを貫いた“魂が納得する”経営理念のもとに経営方針を掲げ、従業員さんが自分の特性を活かしながら前向きに仕事に取り組むことによって、企業が持続的な成長をしていく支援を行います。

また、キャリアカウンセリングによる「人の生産性向上」を軸にした新しい経営コンサルティングをご提供いたします。

代表取締役 田村 和央

経営トップの「主観」「想い」に焦点を当てた 株式会社 SANWA バリュウの経営コンサルティング

一般的な経営コンサルティングは、現状分析から問題点を抽出し、改善策を提案するというプロセスとなります。あるいは、その後の改善実行段階にも伴走します。弊社の場合は、そうした客観的なアプローチを取る前に、経営トップの「主観」や「想い」にも焦点を当てます。なぜなら、経営は「人」や「社会」を対象とした営みであり、第三者の理屈だけで経営の本質を変えることはできないからです。まずは、経営トップがしっかりと自己理解を深め、自分の魂が納得する経営理念を突き詰める必要があります。そのうえで、具体的な戦略や経営方針を立てていくお手伝いをするのが弊社の経営コンサルティングです。

一般的なコンサルティングとの違い

一般的なコンサルティング

- 01 現状分析から問題を抽出
- 02 改善策を提案

客観的アプローチ

SVC 株式会社 SANWA バリュウの コンサルティング

- 01 **経営者の「主観」「想い」に焦点**
※経営者が魂から納得する理念の観点から始めます。
- 02 現状分析から問題を抽出
- 03 改善策を提案

主観的 × 客観的アプローチ

会社と働く人が 共に成長することを 目指す経営者様へ

日々、社員さんの幸せを願い、どうすれば会社も社員さんも成長して、
幸福な人生を送れるか悩んでいる経営者の方はたくさんいらっしゃる
のではないのでしょうか。

しかし、具体的に何をすればいいのかわからない、専門家に相談した
がうまく解決できていない、試行錯誤しているが自分が心から納得で
きていない。

弊社は、そのような経営者の方に寄り添い、企業経営の経験、MBA
の知見、キャリアコンサルタントとしてのスキルを活用して、ユニー
クな経営コンサルティングを展開しています。

経営者様が“魂”から納得する経営理念を確立し、社員さんが自分ら
しく前向きに働ける環境づくりのお手伝いをいたします。

弊社の経営コンサルティングの特徴

01.



企業経営 20 年の実務経験

02.



MBA の理論と知識

03.



キャリアコンサルタントの
カウンセリングスキル

サービス・メニュー

経営コンサルティング

経営相談全般

事業継承コミュニケーター

M&A コミュニケーター

人事制度構築支援

社員研修

新入社員研修

マネジャー研修

シニア研修

幹部社員研修

キャリア開発支援

キャリアコンサルティング

キャリアドック



企業経営 20 年の実務経験 × MBA の知識・理論を基にした経営全般相談

経営に関わるさまざまな相談が可能です。

必要に応じて各種専門家グループとの提携により、チームでのサポートもいたします。

01 経営全般の主なご相談対応メニュー

① 企業理念の策定

自社が何のために存在するのか、自分は会社経営を通じて何を成し遂げたいのか等々を熟考して企業目的、経営理念をゼロから構築します。

② 事業承継

自社が事業承継を計画または実施する段階であれば、後継者との連携や引継ぎを含めて、適切で円滑な事業承継ができるよう支援します。また、株式売却や事業譲渡のご相談にも応じます。必要に応じて、弁護士・税理士等との連携を図ります。

★事業承継コミュニケーター

弊社は、「事業承継コミュニケーター」としてのサービスを提供します。親子間・親族間または第三者への事業承継において、法律的または税務的な助言や指導は第一義的に必要となります。しかし、現場で実際に必要になるのはそれだけではありません。当事者間の意思疎通の欠如が、事業承継そのもの、あるいは承継以降の事業継続に大きな支障をきたすことが知られています。弊社では、キャリアカウンセリングのプロとしてのスキルと併せて、事業承継・企業経営・MBA の経験知を加えて、当事者間のコミュニケーションの橋渡しをいたします。重要な課題や最も気がかりなことなど、本来は当事者どうしが率直に話し合うべきことが意外に直接話されていないまま手続きだけが進行してしまい、途中で衝突が生じたり、わだかまりが残ったままで承継後の事業継続が円滑に進まない場合があります。これらを未然に防止するため、当事者との個別面談を実施し、じっくり話を傾聴し、必要な手順を踏むことにより、お互いが心から納得した事業承継を実現できるよう支援するのが、「事業承継コミュニケーター」です。

③ M & A および PMI

他社との合併（買収）、その後の会社運営（PMI）に関してもご相談に応じます。弁護士、税理士等の専門家と連携するコーディネーターを務めます。

★M&A コミュニケーター

M&A 案件において、法律的または税務的な助言や指導は第一義的に必要となります。しかし、現場で実際に必要になるのはそれだけではありません。当事者間の意思疎通の欠如が、M&A そのもの、あるいは M&A 以降の事業継続（PMI）に大きな支障をきたすことが知られています。弊社では、キャリアカウンセリングのプロとしてのスキルと併せて、M&A ・企業経営・MBA の経験知を加えて、当事者間のコミュニケーションの橋渡しをいたします。売り手と買い手それぞれが抱えている重要な課題や最も気がかりなことなど、本来は当事者どうしが率直に話し合うべきことが意外に直接話されていないまま手続きだけが進行してしまい、途中で衝突が生じたり、わだかまりが残ったままで M&A 後の事業継続が円滑に進まない場合があります。これらを未然に防止するため、当事者との個別面談を実施し、じっくり話を傾聴し、必要な手順を踏むことにより、お互いが心から納得した M&A を実現できるよう支援するのが、「M&A コミュニケーター」です。また、PMI が本来期待した収益を生み出していくのかを左右します。弊社では、PMI において重要な課題となる人事制度の統合や従業員さんのモチベーション維持のためのキャリアカウンセリングなどでも支援を行います。

その他、「事業戦略」、「経営計画策定」、「社内コミュニケーション」など

自社の人的資源を最大限に 活用する人事制度の構築支援

「人」が企業において最重要資源の一つであることは間違いありません。その人的資源の活用を左右するのが人事制度です。自社が目指す価値と方向性を示す明確なメッセージであり、仕組みです。この人事制度が確立されることで、「育成（教育）」⇒「業務遂行」⇒「評価（人事考課）」⇒「待遇（給与等）」という一連の人材育成サイクルが完成します。弊社では以下の支援をいたします。

01 人事制度構築支援の内容

① 自社が望む従業員像の明確化

自社の理念と展開する事業を実現する望ましい従業員像を、戦略人事と人材マトリクスを活用して明確にします。

② 就業規則等の諸規程の整備

就業規則をはじめとする自社の基本的諸規程を点検、整備します。

③ 職能等級（グレード）・等級定義策定

自社が必要とする従業員の要件を構造的に整理し、職種や等級の構成を整備します。同時に、各職種、等級別の要件（グレード定義書）を策定します。

④ 給与表の作成

各グレード別の給与を示した給与表を作成します。多くの場合、従来のものから移行するため、何らかの移行措置を考慮することになります。

⑤ 人事考課表・考課規程・考課者研修

適正に評価することにより、はじめて人事制度は機能します。したがって、何を対象に評価するのか、どういう基準で評価するのかが明確になっていなければなりません。それと同様に重要なことは、その評価項目と評価基準にしたがって評価者が公平に評価することです。そのための研修（考課者訓練）も必須となります。

企業経営 20 年の実務経験 × MBA の知識・理論を基にした 株式会社 SANWA バリュウの社員研修

弊社が実施する従業員さんを対象とした社員研修は、型どおりのものではなく、それぞれの会社さんに合ったものをご希望に応じてプログラムします。研修の目的、対象者、時間数、費用などお打ち合わせのうえ決定します。



新入社員研修

学生から社会人へ移行するための 基礎的研修と自社の価値観と期待される 社員像をガイダンスする新入社員研修

新卒者を中心とした場合は、学生から社会人へ移行する自覚のための基礎的研修を導入としますが、自社の価値観と期待される社員像を中心にガイダンスを実施します。また、基本的なキャリア研修も加えて、今から始まる新しい職場での前向きな仕事への取組みを促します。

マネジャー研修

現場での言動が変わる マネジャー研修

新任管理・監督職や今から役職を目指すスタッフ層を対象に実施するのがマネジャー研修です。特に中小企業では、社員を昇格させても何が変わるのかを自覚しないまま従来の延長線で仕事をこなすだけの社員さんが多く見られます。「人」の成長を軸に自社の成長を考えておられる場合は、マネジャー層の意識と能力が大きく左右します。マネジャーが知っておくべき基本的なことと、期待される役割を基礎から学んでいただきます。特に、部下や部署のメンバーとのコミュニケーションがマネジャーにとって大きな課題となっている場合が多いため、ロールプレイや実践的課題を通してコミュニケーション・スキルの習得をめざします。





シニア研修

惰性で仕事を続けるのではなく、
再び輝きを持って仕事に臨んでもらう
シニア研修

ベテラン社員または高年齢の社員を対象に、定年および定年後の再雇用期間まで意欲を持って仕事に取り組み、引き続き自社の戦力として貢献してもらうための姿勢を身に付けてもらいます。

幹部社員研修

経営トップとのコミュニケーションを
円滑にし、キャリアカウンセリングと
同時に行う幹部社員研修

幹部社員を対象とした研修は、大部分が会社さんごとに完全にカスタマイズした形でプログラムを設定することになります。なぜなら、経営トップ（社長）と幹部社員との役割分担は会社ごとに異なっており、経営トップが幹部社員に期待している内容が非常に多種多様であるからです。多くの場合、幹部社員を研修でさらに育成することは難しく、経営トップとのコミュニケーションをいかに円滑にするかが主なテーマとなり、個別の面談（キャリアコンサルティング）を併せたプログラムとなります。幹部社員育成研修として、将来の幹部社員を育成するためのプログラムは、「マネジャー研修」の上級編として対応させていただきます。

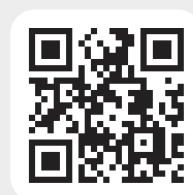


モデルプログラム・参考費用等の詳細については、
弊社 HP をご覧ください。

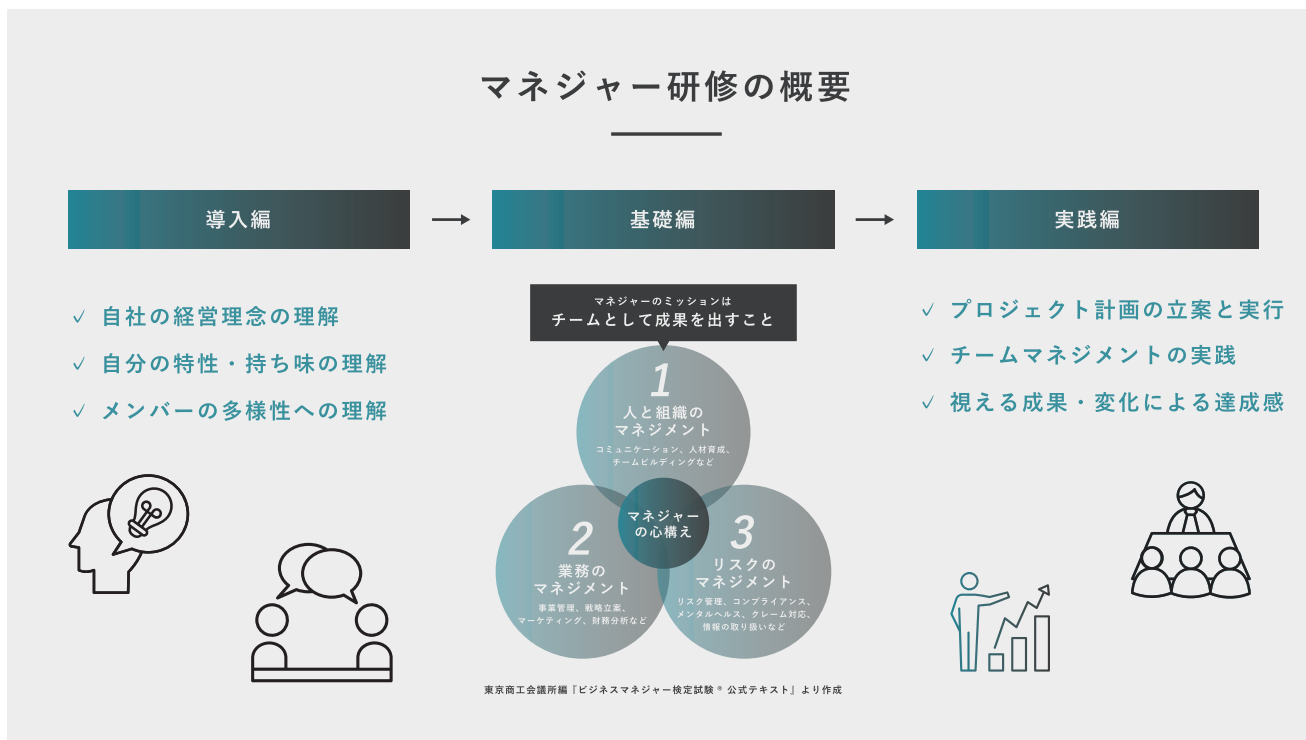
株式会社 SANWA バリュー

<https://svc-web.com/>

ホームページ
QR コード ▶



01 | マネジャー研修の紹介



02 | 利用者様の声

株式会社クライミング 代表取締役社長 濱地信様

福岡県

管理職者が高齢となり定年を迎える中で、次の世代の管理職を養成するために本研修を導入しました。事業所の離れた管理職候補者同士が同じ時間を共有し学び・考えることで、お互いを知り、事業部間で協力しあえる組織・人財になって欲しいと考えました。

講師の田村さんは講義内容はもとより、事前課題等でのきめ細かなやり取りを通して、受講者一人一人とのつながり、信頼関係を築いたように見えました。受講者が職場で抱えるいろいろな問題にも真摯に相談に乗っていただき、対応していただきました。受講者も上司のアドバイスよりも田村さんの提案を素直に聞いて、実行しているようです。

実践編での社内プロジェクトでは、学んだ理論を行動に移すことができます。これにより社内のいくつかの問題を解決することができました。当社は計画の立て方に甘さがありましたが、本研修により具体的な実行計画を立てる力も付けることができたようで、受講者の今後にさらなる期待をしています。

03 | 受講者様の声

- ✓ 研修をキッカケに自身変わって良かったです。仕事に対して課員に対しても前向きになれました。これからがスタートなので日々成長していきます。
- ✓ 目標や目的が一緒だとしても様々なアプローチの仕方があることがわかり、今まで以上に視野が広がりました。
- ✓ 毎日の同じ業務でも研修後は全く考え方が変わり、目標を達成させる姿勢が変わりました。
- ✓ これまで漠然と考えていた今の役職ですが、本来は何をすべきなのかがわかってよかったです。これから一歩ずつできるようにしていきたいです。
- ✓ コミュニケーションが一番大事なんだと実感しました。日頃の自分ではできていないことがよくわかりました。職場での個別面談を行動目標にして実践したところ、ただ話を聴いてあげるだけでこんなに効果があるものかと驚きました。

個人と組織の価値観や方向性を 統合するキャリアコンサルティング



キャリアコンサルティング（キャリアカウンセリング）*とは、その個人にとって望ましい職業選択やキャリア開発を支援するプロセスのことですが、単に個人と職業のマッチングを考え、仕事を見つけるお手伝いをするだけではありません。むしろ、人生で遭遇する様々な経験（辛い経験・転職・悩みなど）を積極的に受け止め、その人にとってより幸せな人生を描く成長の糧とするための支援が本来の目的です。

弊社では、特に企業経営者と企業や組織で働く勤労者を対象にしたキャリアコンサルティングを専門に実施しています。自分らしさを大事にしながら、個人と組織の価値観や方向性を統合して、自分にとっても組織にとっても Win-Win な道と一緒に探ります。

*ここでは、「キャリアコンサルティング」と「キャリアカウンセリング」はほぼ同意語として使用しております。

「カウンセリング」という用語は、国内では何か問題を抱えた人が受けるものという印象がまだ根強いいため、キャリアカウンセリングも含めた言葉として「キャリアコンサルティング」としております。

キャリアコンサルティングの メニュー

経営者へのキャリアコンサルティング

従業員へのキャリアコンサルティング

01 経営者へのキャリアコンサルティング

経営トップは孤独であり、独りで悩んでいることが多いものです。経営に関する悩みの最大なものの一つは、ご自分が今やっている経営が本当に正しいのか、自分が芯から望んでいるものなのか、ということではないでしょうか。もちろん、経営においては正解というものはないかもしれませんが、しかし、自分は何者なのか、人生で何を大切にしたいのか、何を成し遂げようとしているのかを明確に自覚することが、その答えのスタートラインであることは間違いありません。キャリアコンサルティングはそれらを探索し、自分の「魂」が納得できる経営理念と方針をご自身の中から見つけ出す支援を目的としています。それによって、自分とご家族、会社と従業員さんの成長と幸福を目指すことができると信じています。

02 従業員へのキャリアコンサルティング

少子高齢化、技術革新、グローバリズム、コロナ禍と大きな激動の波に産業界、社会全体が飲み込まれています。こうした中、企業の規模を問わず、その大切な資源である「人」の成長と生産性向上が最重要課題となっています。しかし、その役割の中心となる管理職・マネジャー層にすべてを課すには限界を超えているのが実情です。特に、働き方が多様化し、テレワークが普及するのに伴い、従業員さんは個別化・孤立化が従来より顕著になってきています。管理職・マネジャー層の力量にもばらつきが大きい中で、メンタル面まで含めた部下のフォローは至難の業と言えます。弊社では、守秘義務を負ったカウンセリングのプロとして、貴社の管理職・マネジャー層に代わって従業員さんのモチベーションを維持し、高めるお手伝いをいたします。また、第三者としてのメリットも最大限に活かします。従業員さんを対象としたキャリアコンサルティングの内容には、大きく2つのものがあります。一つは、一般的なキャリア開発を目的とした「開発型」であり、その方が自分の持ち味と在りたい自分に気づいて、スキルアップの目標を見定めることで前向きに仕事に取り組めるように導くものです。もう一つは、「解決型」で、その方の具体的な悩みを解消・解決する方向性を見出す支援をするものです。場合によってはメンタル面の対応を必要とするものもあります。弊社が提供するキャリアコンサルティングでは、当初から「解決型」が要望されることより、「開発型」を実施する過程で結果的に「解決型」となるケースが多く見られます。

従業員の働く目的意識と組織の生産性の向上が期待できるキャリアドック

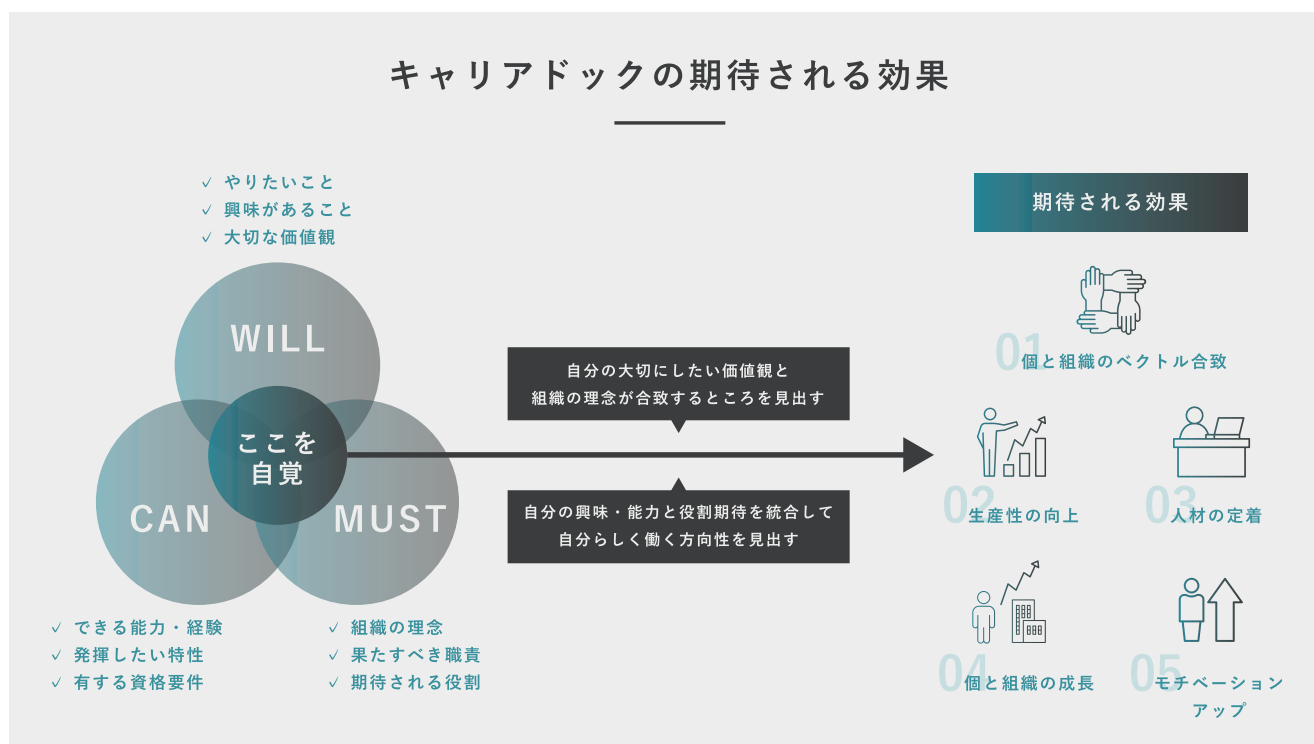


キャリアドックとは、キャリアコンサルティングとキャリア研修などを組み合わせて行う、従業員のキャリア形成を促進・支援することを目的とした総合的な取り組みです。従業員が自己について理解し、自分の目指したいこと、できること、そして組織からの役割期待を認識したうえで自身のキャリアを前向きに考える支援をします。
 (従業員が定期的に自身のキャリアについて考えて点検する機会提供という意味)
 ※厚生労働省が推奨している「セルフ・キャリアドック」と同等のものです。

01 キャリアドックの必要性

IT化の進展、少子高齢化、国際競争の激化などにより、企業はビジネスモデルや事業内容の大胆な変化を迫られています。そのため、従業員一人一人が社会や組織の変化を先取りする形で変革に対応し、持てる力を最大限に発揮していくために、自ら主体的にキャリアを考え構築していく必要があります。

02 導入で期待される効果



会社概要

会社名 株式会社 SANWA バリュー

代表者 代表取締役 田村 和央

設 立 2015 年 5 月

資本金 300 万円

オフィス 福岡県北九州市戸畑区小芝 2-7-23
☎ 090-3322-5695

事業内容 経営コンサルティング
企業内社員研修
人事制度構築支援
キャリア開発支援
キャリアカウンセリング
経営者カウンセリング
キャリアドック

