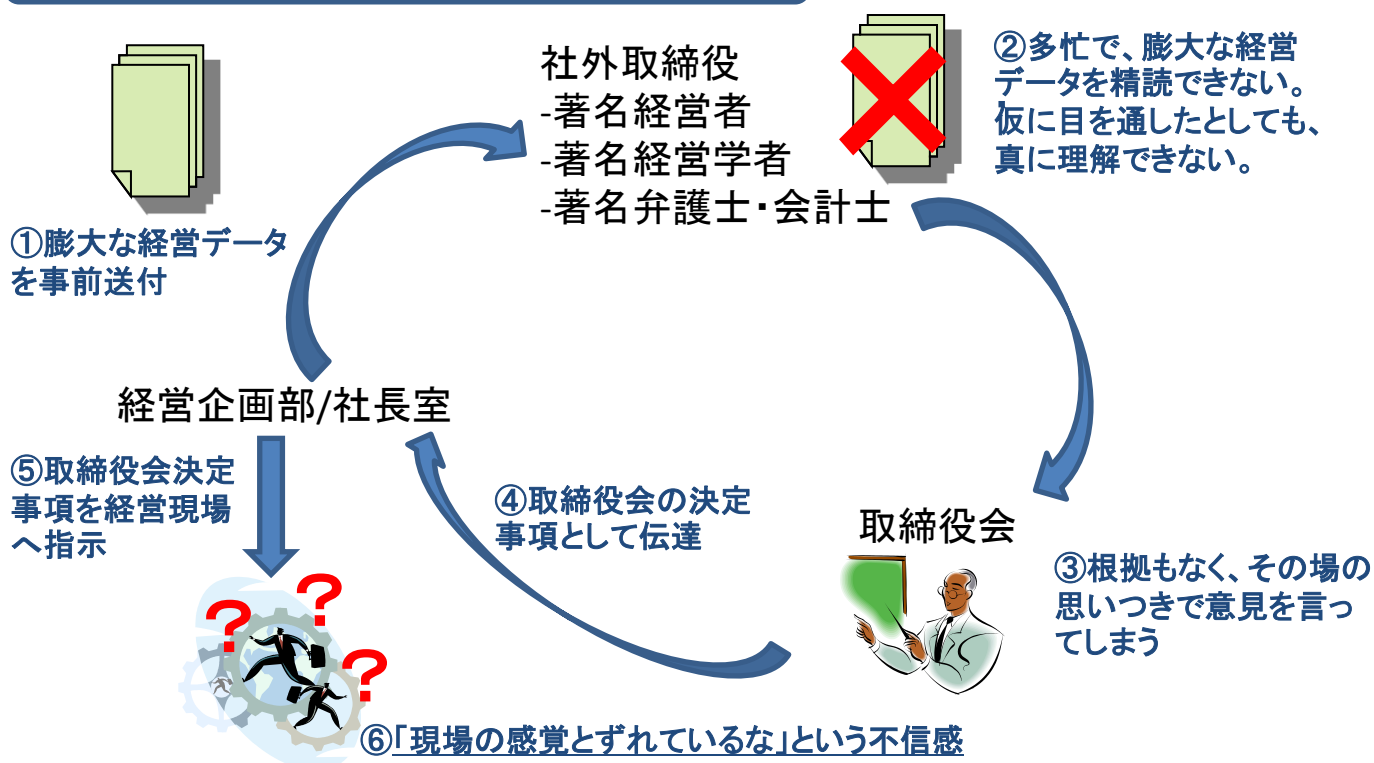


闘う顧問・社外取締役事業

こんな企業様に

- ・コーポレートガバナンス・コードにより社外取締役を選任する必要がある
- ・いまの社外取締役や顧問のパフォーマンスに不満がある
- ・外部の力を借りて、会社の閉塞感を打ち破りたい
- ・経営者として常に孤独を感じており、相談相手が欲しい
- ・経営陣と社員の間心理的亀裂があり、何とか融和を図りたい

社外取締役が経営を乱すとき



①⇒②：取締役会の前に膨大な経営データが社外取締役に送られます。社外取締役は、超多忙で、膨大なデータを精読する時間はありません。多少読んだとしても、経営現場を見ていない限り、データの背後に、どんな問題があるのかわからないまま取締役会に出席します。

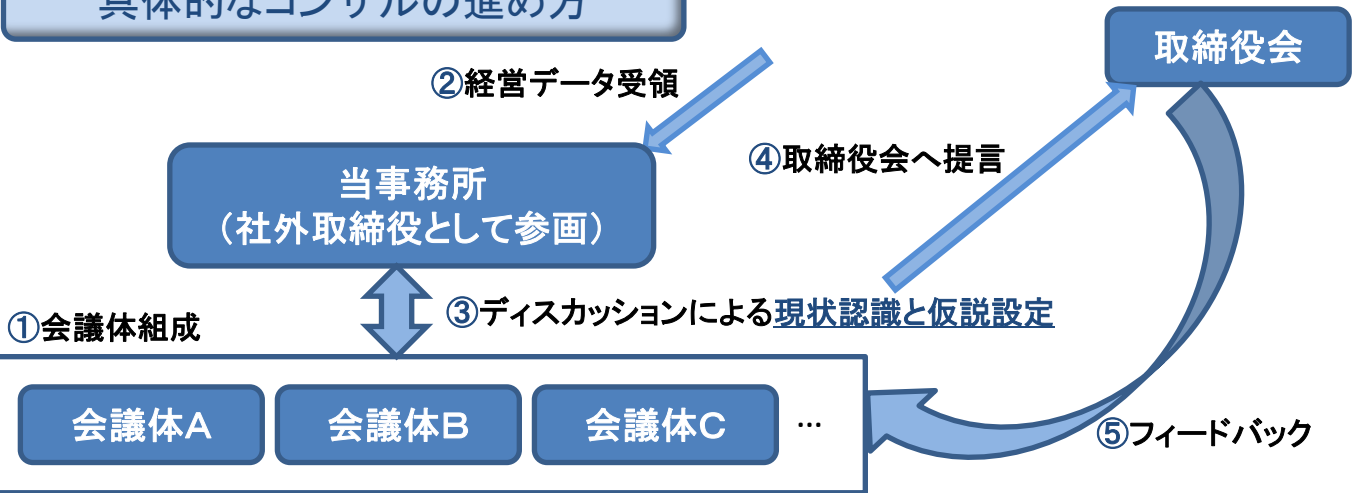
③⇒④⇒⑤：「何も発言しないのは恥ずかしい」という心理から、社外取締役は、何の根拠もなく、その場の思いつきで意見を言い、その意見が経営現場に下ろされます。

⑥：その意見を下ろされた経営現場の感覚は容易に想像がつきます。「現場の感覚とずれているな」という不信感です(⇒次頁へ)

なぜ当事務所が社外取締役事業に挑むのか

前頁で説明したように、社外取締役の「その場の思いつきの意見」が起因となり、現場社員が経営層に不信感を持つことは、絶対に避けなければなりません。不信感の累積は、やがて関係の亀裂となるからです。コーポレートガバナンス・コードにより、社外取締役の選任を求められる東証一部・二部上場の企業。日本を代表する企業に、かような亀裂が頻出する恐れがあることを憂慮し、この事業に挑むことと致しました。

具体的なコンサルの進め方



- ① 貴社内に会議体を組成します(部門別でも機能別でもOKです)
- ② 月次経営データを受領後、③ 当事務所の社外取締役と会議体とでディスカッションを行い、経営の現状認識と仮説設定を行います。
- ④ 上記の現状認識と仮説を取締役に投げ、討議を求めます。
- ⑤ 取締役は討議結果を会議体(=社員)にフィードバックします。

このサイクルを繰り返すことにより、**経営層と社員の「緊張感をもった協力関係」を構築**します。これこそ、**日本人が本来得意としていた全員経営**であるはずです。

このような方々にもサービスをご提供できます

弁護士・会計士・税理士など士業の方

社外取締役に選任された、或いは、社外取締役を目指したいという士業の方で、経営全般の視点から意見を具申する経験の少ない方。

機関投資家様

投資先にROE10%を求めていく方針の機関投資家様のサポートをさせていただきます。

海外現地法人をお持ちの企業様

海外現地法人のガバナンスにお困りの企業様のサポートをさせていただきます。

社外取締役選任を必要としない企業様

顧問という立場でも、上述と同じ手法でサービス提供が可能です。