

The image features two hands, one from the top right and one from the bottom left, reaching towards each other. The background is a soft, warm gradient of light blue and yellow, suggesting a sunrise or sunset. The hands are positioned as if about to clasp or support each other, conveying a sense of connection and care.

『語りつなぎ』  
バリュー&パーパス創造プログラム

---

恩送りノート



# 『語りつなぎ』サービス

伴走ファシリテーション

CONCEPT

## 語りつなぎ

SYMBOL

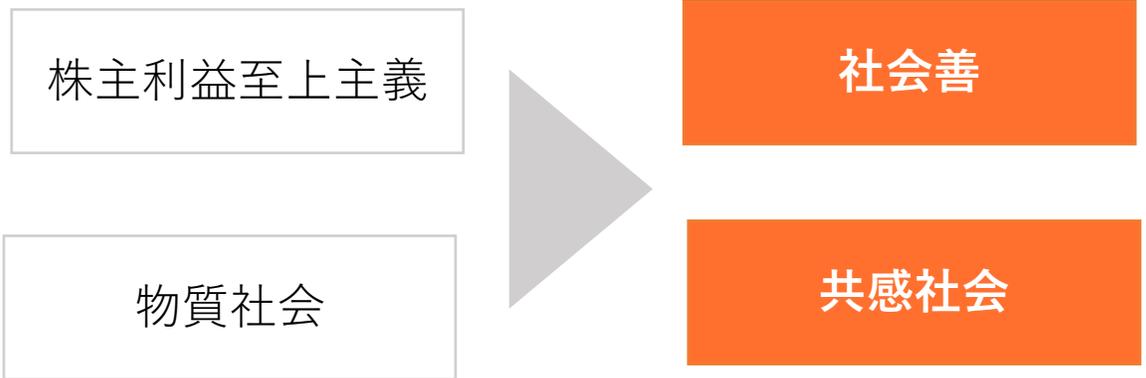
## 恩送りノート

KEY RESOURCES

## 5ヶ年プロセス

# パーパス・バリューの必要性

## 時代・社会の変化



社会から  
顧客から  
働く人から

## いかに共感を得るのか

そして、重要なのは、  
パーパスがあると働く人の“働きがい”につながる  
ということです。

パーパスに関連する書籍も  
多数出版されており、  
日本でも企業における  
【存在意義】の必要性が注  
目されている。



パーパス経営  
— 30年先の視点から現在を捉える  
名和 高司 (著)



パーパス 「意義化」する経済とその先  
岩寄博論 (著), 佐々木康裕 (著),  
井上慎平 (編集)



PURPOSE 会社は何のために存在する  
のか あなたはなぜそこで働くのか

DIAMONDハーバード・ビジネス・レビュー編集部(編訳)

# 語りつなぎ

知っている人の**知らなかった**想いが次世代に送られる

想いが**つな**がる

想いが**ひろ**がる

想いがその次の世代にさらに**送**られる

# 対話

対話の積み重ねの中での気づき、キーワードを文章に練り上げていく

対話自体が非常に価値を持つ

## 経営者自身の 対話

一人では気づけなかった  
こと  
**経営の本質**



## 経営陣と 従業員の対話

両者の間に共感が生まれることで  
**従業員と経営者の心理的距離感が縮まる**

スポーツチームの監督と選手のように立場は違えど同じ目標・目的に向かう仲間となる

# 会社の“存在意義”を明らかにしていくこと

傾向

指示命令の時代

組織の強固なピラミット構造を維持することに力点

今まで

自発性の時代

価値・文化の共感に力点

これから

潜在的

価値観コア・バリュー



顕在化

事業経営の勘所を言語化

持続発展させていくための根っことなる価値観(コア・バリュー)を置く



知らなかった思い

つながり

ひろがり

送られる

恩送り

コア・バリューのもとに人が集まり、チームで経営していく

## 2つのコア・バリュー

### 「経営者のコア・バリュー」

経営者自身のコアバリューを  
明らかにする

### 「会社のコア・バリュー」

経営者コア・バリューがさらに拡大され、  
会社に関わる全ての人が必要にする

対話を通して



対話を通して

会社への愛着

経営者自身

・自己信頼  
大切なもの認識

チーム組織の愛着

経営者と  
従業員

・共感  
共に創っている

会社と個の愛着

会社と  
働き手

・自己理解/自己効力  
なぜこの会社にいるのか

数字との愛着

会社と業績

・業績向上  
数字に反映される

## 4つの握り(エンゲージメント)

5ヶ年「語りつなぎメソッド」

価値観の創造

価値観の実践

価値観の進化・発展

1年目

作成期

2年目

導入期

3年目

推進期

4年目

定着期

5年目

安定期

コア・バリュー  
作成

社員に浸透する  
仕掛けと仕組み作り

仕組み・仕掛け

コア・バリュー  
リニューアル更新

- ・12ヶ月価値創造プログラム
- ・恩送りノート

2～5年の  
どこかで開始・実施

人事制度

組織開発

社内イベント

就業規則

中期経営計画

1on1

企業に合ったカスタマイズ

コア・バリューを土台とした

社員の30%

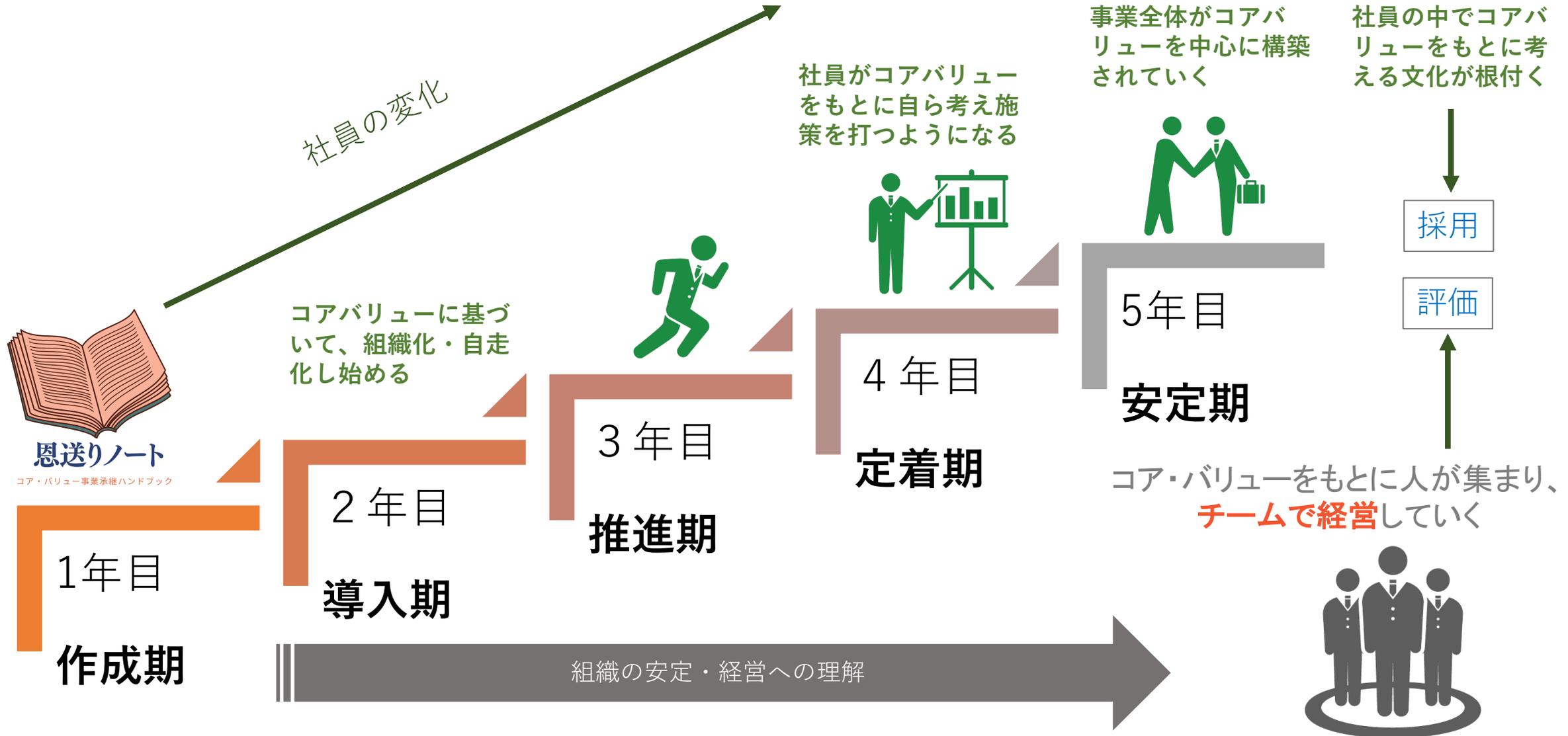
社員の50%

社員の80%

浸透プロセス

コアバリュー

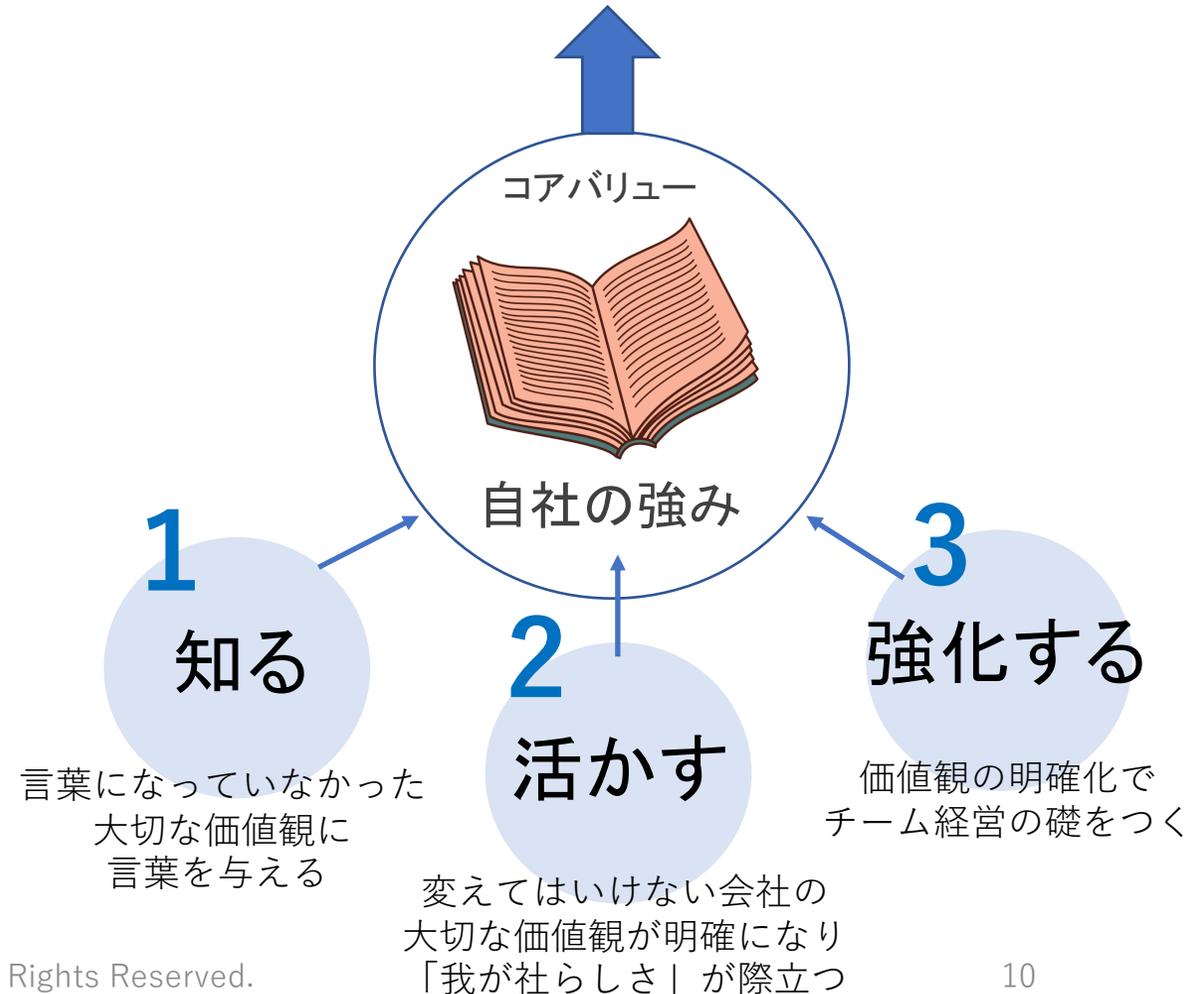
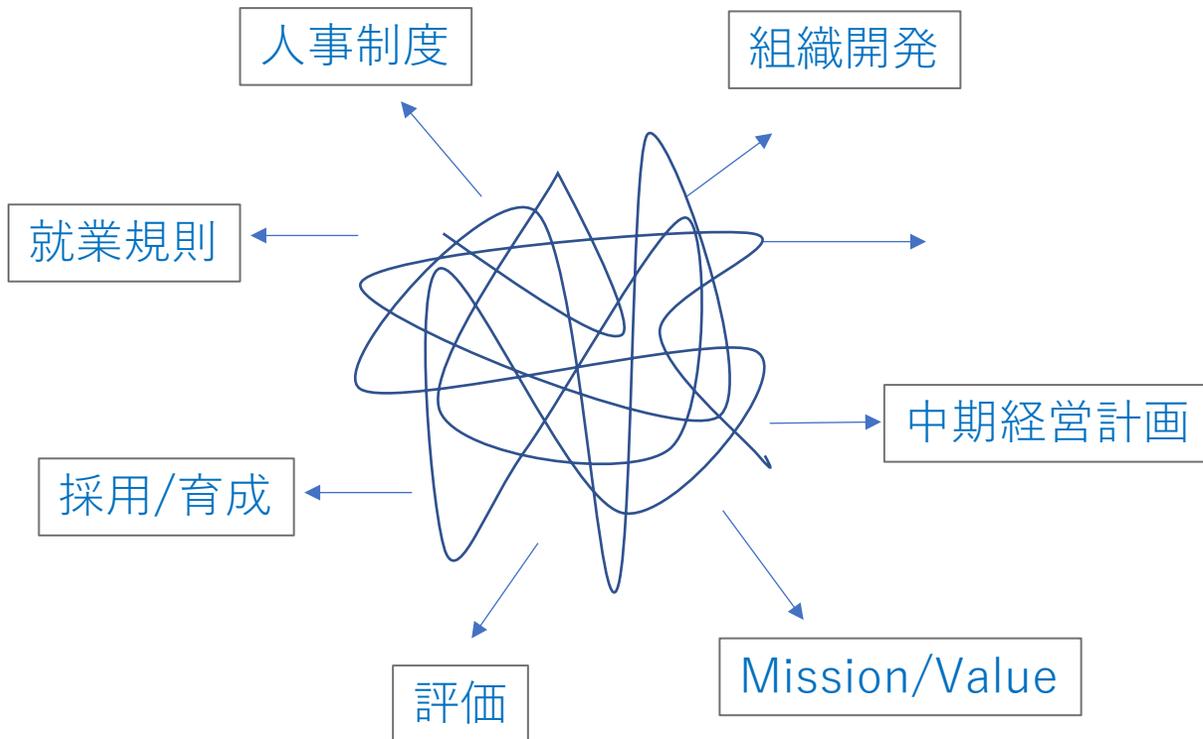
社内共感  
コア・バリュー

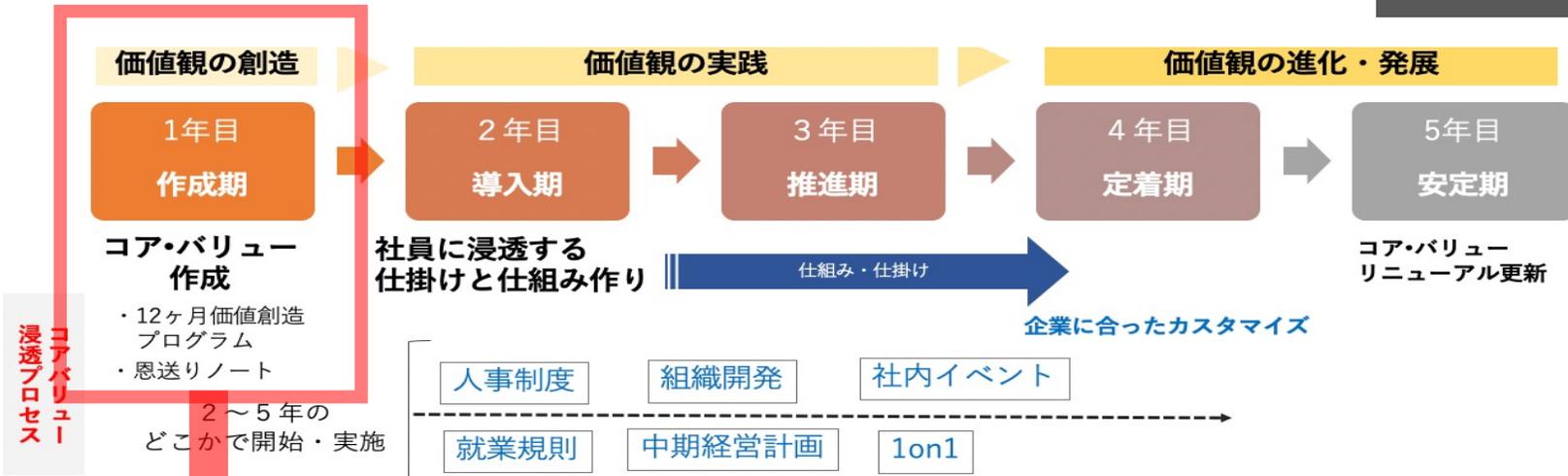


意識分散により  
前に進まない状況から



チーム経営が  
**加速**する





# 12ヶ月“価値の創造プログラム”

## ご紹介

# 12ヶ月“価値の創造プログラム”前半



-対象-  
経営者



-対象-  
経営者含めたプロジェクトチーム(PJT)

ステップ1 経営者のコア・バリュー

ステップ2 会社全体のコア・バリュー

1ヶ月目

2ヶ月目

3ヶ月目

4ヶ月目

5ヶ月目

6ヶ月目

コア・バリュー目的・  
意義の理解

経営者価値観  
表出

経営者コア・バリュー  
作り

経営者コア・バリュー確定→  
会社コア・バリュー作りへ

会社全体も  
巻き込み



イントロ

- ・12ヶ月プログラム説明
- ・コア・バリューとは
- ・コア・バリュー 意義



経営者

ヒアリング 対話1

- ・過去の棚卸
- ・経営者価値観を明らかに



経営者

ヒアリング 対話2

- ・4 観点のコーチング
- ・経営者として大切な  
コア・バリュー作り

経営者  
対話3



PJTキックオフ1



会社コア・バリュー  
素案決め



PJTワークショップ2

- ・素案ベースに対話

対面(オンライン)

ワーク・社内



- ・経営者ヒアリング  
事前質問



- ・ロジックツリーの  
見直し



- ・4 観点見直しと  
個人コア・バリュー作成



- ・経営者コア・バリュー  
修正
- ・会社コア・バリュー素案



- ・事前課題ワーク
- ・会社コア・バリュー素案  
の質問反転課題

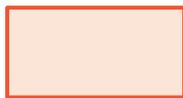


解説動画



社内アンケート  
実施

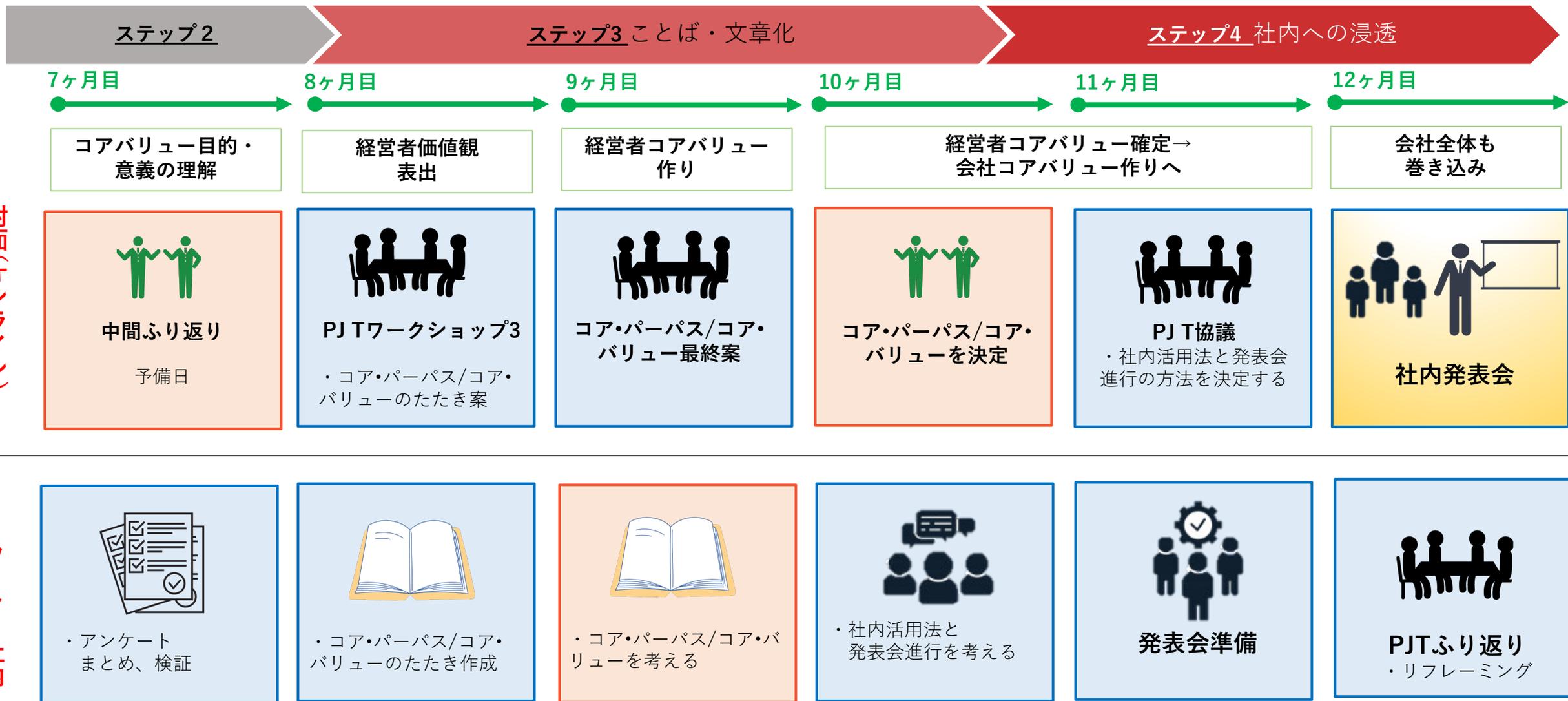
# 12ヶ月“価値の創造プログラム”後半



-対象-  
経営者



-対象-  
経営者含めたプロジェ  
クトチーム(PJT)



# プログラム金額 -スケジュール-

## 「12ヶ月価値の創造プログラム」実施伴走

- 基本契約期間 1年
- 月額 275,000円(税込) × 12ヶ月

	事前	ステップ1 (1~4ヶ月)	ステップ2 (5~7ヶ月)	ステップ3 (8~10ヶ月)	ステップ4 (11・12ヶ月)
契約	● 年契約				
社内調整	● 経営層説明	● PJチームアサイン			● 社内発表
ふり返り			●		●
計画				● 来期実施計画	



代表者が交代したことを契機にコア・バリュー作りに取り組む。

コア・パーパスとコア・バリューのもとに**従業員発案の新たな事業**も開始し、**1年で軌道に乗せる**。

翌年度は、**コア・バリューに基づいた経営計画**を作成し、チームによるコア・バリュー経営が定着した。

沖縄県/サービス業



中期経営計画を作成する前段階としてコア・バリュー作りに取り組む。

中期経営計画作成前に、**自社の強みを棚卸**し、会社に流れる大切な価値観を文章にすることで「見える化」（＝コア・バリュー化）する。

コア・バリューに基づいた計画立案と実行により、**売上が2年間で約2倍**になると共に、**利益率が業界平均の約2倍**となる。

東京都/建築業

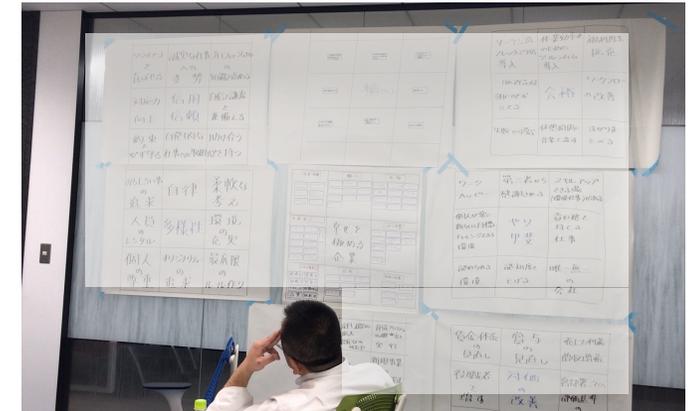


事業継承を視野に入れた段階でコア・バリュー作成に取り組む。

1年間かけて、現経営者と後継者で対話を繰り返す中で、**明文化されていない事業への想い、大切な価値観、経営の勘所**が後継者に継承されていった。

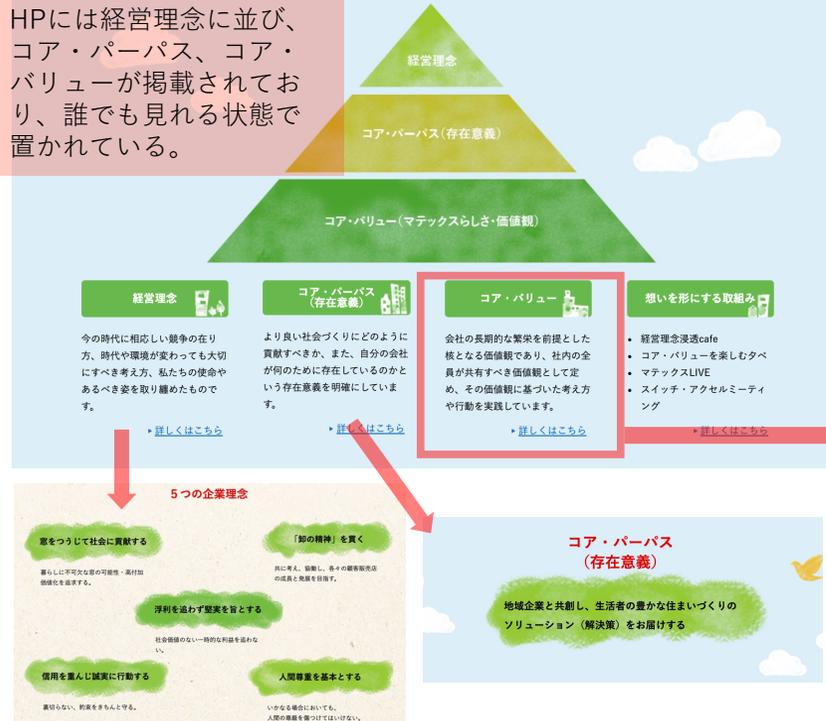
コア・バリュー完成後は、それに基づき、従業員が**自発的に取り組むような社風**に変化する。

大分県/畜産業



私たちは、創業から培ってきた目に見えない大切な文化、時代や環境が変わっても大切にすべき考え方、マテックスの存在意義や核となる価値観を明文化し、常に共有をしています。それらは、全ての事業、プロジェクト、取り組みの基礎となっており、10年後、20年後、さらに社会から必要とされる会社であり続けられるよう、皆で考え、定義をし、実践をしています。

HPには経営理念に並び、コア・パーパス、コア・バリューが掲載されており、誰でも見れる状態で置かれています。



2019年12月、全社員が参集した場で新コア・バリューを発表し、「働くとは何か」「成長とは何か」について考えました。新コア・バリューは、6年前に社員の意見を元に制定したものを時代や現状の環境に合わせて、改めて社員の意見を募り、見直したものです。

▼参照  
<https://www.matex-glass.co.jp>

コア・バリュー  
(マテックスらしさ・価値観)

- 1 つづく、をつなぐ。**
  - 適正な仕事のやり方を提案し、実践する。
  - パートナー（お客様や仕入れ）と共によくなることを重視する。
  - 日々の努力の積み重ねを大切に。
- 2 良き伴走をする。**
  - 相手を鼓舞する意欲を大切に。
  - 相手のためになることは愛情をもって伝える。
  - 自分の仕事、でなくチームの仕事として考える。
- 3 手段を追求する。**
  - 手段と目的を覚える。
  - 手段を改善していくことでより良い成果につながる。
  - 戦略的に選択的を考える。
- 4 美点視をもつ。**
  - 人の良いところを見つけ、称賛する。
  - 人から学び自身の良いところさらに伸ばす努力をする。
  - 感謝の表現を大切に。
- 5 YESで思考する。**
  - 何事も「YES」で受け入れ、どうすればもっと良くできるかを考え行動する。
  - うまく成し遂げないイメージ、目指すイメージを描く。
  - 変化を楽しみ、ポジティブにとらえる。
- 6 プチイノベーターであれ。**
  - 小さな改善を積み重ねる。
  - 現状を疑い、問題意識を持つ。
  - 自身で変える。
- 7 包容力で器をつくる。**
  - 聞く耳を持ち話しやすい雰囲気をつくる。
  - 率直な気持ちで接する。
  - 自身の感情の動きを見る。
- 8 善響をうむ。**
  - 良い影響を与える。
  - 志がある。
  - 言葉の与える影響を深く考える。
- 9 本当の気持ち、を丁寧に。**
  - 常に自分の思いや考えを伝える。
  - 正しいと思う事を伝える。
  - 年齢や立場に関わらず、伝える。
- 10 誠意でつくる。**
  - 相手に正直である。
  - 約束を守る。
  - 自責で考える。

事業承継\_コア・バリュー企業/事例



マテックス株式会社  
松本浩志代表

マテックス株式会社、代表取締役社長。2009年の代表就任以来、**理念経営からコア・バリュー経営に進化させ、持続可能な社会づくりのためのCSR活動を展開する。**「リーダーシップの転換」「人にフォーカスする経営」をテーマに掲げ、様々な取り組みをつうじて企業文化の醸成を推し進めている。「市民が選ぶCSR大賞」、「低炭素杯」最優秀家庭エコ活動賞、経済産業大臣賞「先進的なリフォーム事業者」受賞。

想いを形にする取組み

マテックスでは経営理念やコア・パーパス（会社の存在意義）、コア・バリュー（マテックスらしさ・価値観）を多様なイベントを通じて共有しています。それを社員が実践することで、最大限のサービスを提供でき、また社員一人ひとりが楽しく、誇りをもって働けるものと信じています。



マテックス独自のコア・バリューを軸とした様々な取り組みが行われている。社員も一丸となったコア・バリュー経営を実践されており、確実な成果へと繋げている。