

	事例 I		
	問題or課題	対策or原因	年度
	長期的に既存事業を継続させる施策と留意点	施策: 既存顧客の固定客化、留意点: ①強みを活かして競争力を向上②人事・組織の視点	H25
	非正規社員の離職率の低下	①権限委譲②教育③表彰制度④評価制度⑤標準化	H25
	正規社員の採用を増やした理由	①新商品開発②新市場開拓③幹部の育成④ノウハウの継承	H25
	規模の小さい市場をターゲットとしている理由	①差別化②強みの活用③競争回避④経営資源の活用⑤競争優位性を高める	H30
	混成チームへ組織改変した理由	①開発の強化②シナジー効果③ノウハウの共有④意思決定の迅速化⑤利益責任の明確化	H30
	機能別から流動性へ改変した理由	①機会や脅威へ柔軟に対応②迅速な意思決定③ノウハウの共有④人材の有効活用⑤組織活性化⑥人材育成	H28
	新規事業を関連子会社化した理由	①技術や事業に関する考え方が異なり技術の向上と風土の醸成②迅速な意思決定③利益責任の明確化	H27
	成果主義をとらない理由	①短期思考と協調性の低下②不公平感と士気低下	H27
	良品率が大幅に向上した理由	①製造技術の向上②設備の改良③生産管理技術の向上④ノウハウの蓄積⑤専門家の助言を活用	H26
	全国進出のリスク	①販売に苦戦②過剰投資による財務体質の悪化③人材の不足④新商品開発が出来ない	H29
	定年退職者増加の段階における組織的課題	①ビジョン達成のための課題②世代交代の課題	H29
	組織再編を見送った最大の理由	①経営改革の途中②市場の拡大③効率性の強化④迅速な意思決定⑤統治	R4
	前経営者と社員を引き継いだ理由	①ノウハウの獲得②雇用責任を果たす③円滑な事業承継	R4
	大手取引先とどのような取引関係を築くか	①情報共有し関係を維持②以外の事業者の取引を増加③新分野の開発	R4
	経営統合前の留意点	①オペレーション、価格、顧客の違い②風土、従業員間の連携、離職率、士気の違い	R5
	経営統合をどのように進めていくか	①経営者が自ら経営の方向性を説明②教育体制③責任者の配置④交流	R5
	■留意点		
	人的資源管理の面から→茶化を使う		
	新規事業の留意点をこれまでとの違いを考慮しながら助言→違いは から△△。留意点は①～②		
	留意点＝課題で問題なし		
	事業特性の違いは→既存は～に対し、新規は～		
	最大の理由はの回答は2パターンあり。①理由は～ため。具体的は～。②理由は～の中、～と～のため。		

	内部環境と外部環境の両面から答えると良い		
--	----------------------	--	--