

# SCALING UP GROWTHTOOLS™

ONE-PAGE TOOLS FOR SCALING UP THE BUSINESS

- **人材**: 1 ページ個人計画 (OPPP)  
人材: 部署と責任者一覧表 (FACE)  
人材: プロセス責任者一覧表 (PACE)
- **戦略**: 強み、弱み、トレン (SWT)  
戦略: 戦略の7 階層  
戦略: 1 ページ戦略計画 (OPSP)  
戦略: ビジョン要約書
- **実行**: 誰・何・いつ (WHO・WHAT・WHEN (WWW))  
実行: ロックフェラー式習慣チェックリスト™
- **キャッシュ**: キャッシュ加速戦略 (CASH)  
キャッシュ: パワー・オブ・ワン(1 の力)

人材

戦略

実行

キャッシュ



# ガゼルの4Dフレームワーク 結果を出すために

多くの成長企業が結果を出すために使い、効果が実証されている成長メソッド

## 1 推進者 (Driver) (アクセルを踏み込む)

コーチング—アドバイザー、コンサルタント、コーチ  
学習—継続的なビジネス教育  
テクノロジー—経営管理の説明責任システム

## 2 要求 (Demands) (バランス)

人(評判)—社員、顧客、株主  
プロセス(生産性)—製造/仕入れ、販売、記録管理

## 3 規律 (Disciplines) (ルーティン)

優先課題—重要なこと  
データ—量と質  
会議のリズム—毎日、毎週、毎月、毎四半期、毎年

## 4 決断 (Decisions) (正しい質問)

人材—幸福/責任  
戦略—収益/成長  
実行—利益/時間  
キャッシュ—酸素/選択肢

## ! 結果!

2 倍のキャッシュフロー・3 倍の利益性・10 倍の評価・もっと多くの時間!

名前: \_\_\_\_\_

日付: \_\_\_\_\_

		関係性	達成	儀式	富
信仰	10 ~ 25 年(期待)				
家族	1 年(活動)				
友人		開始	開始	開始	開始
フィットネス	90 日(アクション)	終了	終了	終了	終了
お金					

- ① 各部署の責任者を決めて名前を書き入れる。
- ② 各部署の責任者欄に名前を書いた人(たち)に関して、ページ下の4つの質問に答える。
- ③ 各部署の重要業績評価指標(KPI)をリストアップする。
- ④ 会計書類の損益計算書(P/L)、貸借対照表(B/S)、キャッシュフローの各項目に担当者を割り振る。各部署が目標とする結果を導き出す。

部署	① 責任者	③ 主な指標 (KPI)	④ 結果 (P/L または B/S)
会社のトップ			
マーケティング			
研究開発/イノベーション			
販売			
業務			
財務			
会計監査			
情報技術			
人事			
能力開発/学習			
顧客支援			
ビジネスユニットの責任者			
・ _____			
・ _____			
・ _____			
・ _____			
・ _____			

② 1. 1つの椅子に2人以上? 2. 2つ以上の椅子を占める人? 3. 空席? 4. 絶対に再雇用したい?



## トレンド

技術、流通、製品のイノベーション、市場、消費者、世界の社会的動向で、あなたの会社や業界に影響を与えるかもしれないものは？

## 強み／コア・コンピタンス

これまでの成功の源泉になってきた、あなたの会社に特有の強みは何か？

## 弱み

今後も変わりそうもない、あなたの会社に特有の弱みは何か？

あなたのものになった言葉(マインドシェア):

砂場とブランドの約束:

誰/どこ(コア顧客)	何(製品とサービス)	ブランドの約束	KPIs

ブランドの約束保証(触媒となるメカニズム):

ワンフレーズ戦略(売り上げ増加の鍵):

差別化を図る活動(3~5 つの「どのように」):

X ファクター(10 倍、100 倍も優位に立てる潜在的な強み):

X 当たり利益(経済的エンジン):

BHAG\* (10-25 年の長期目標)

*\*BHAG is a Registered Trademark of Jim Collins and Jerry Porras*

## 人(評判の推進者)

社員

顧客

株主

- |          |          |          |
|----------|----------|----------|
| 1. _____ | 1. _____ | 1. _____ |
| 2. _____ | 2. _____ | 2. _____ |
| 3. _____ | 3. _____ | 3. _____ |

コアバリュー/信念 (すべき/すべきでない)	目的 (なぜ)	ターゲット(3 ~ 5 年) (どこ)	目標(1 年) (何)																														
		<table border="1"> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> </table> <p style="text-align: center;">砂場</p>									<table border="1"> <tr><td> </td><td> </td></tr> </table>																						
	<p style="text-align: center;"><b>活動</b> 価値観、目的、BHAG に従って生きる</p> <table border="1"> <tr><td>1</td><td> </td></tr> <tr><td>2</td><td> </td></tr> <tr><td>3</td><td> </td></tr> <tr><td>4</td><td> </td></tr> <tr><td>5</td><td> </td></tr> </table>	1		2		3		4		5		<p style="text-align: center;"><b>鍵となる推進力/能力</b></p> <table border="1"> <tr><td>1</td><td> </td></tr> <tr><td>2</td><td> </td></tr> <tr><td>3</td><td> </td></tr> <tr><td>4</td><td> </td></tr> <tr><td>5</td><td> </td></tr> </table>	1		2		3		4		5		<p style="text-align: center;"><b>鍵となるイニシアチブ</b></p> <table border="1"> <tr><td>1</td><td> </td></tr> <tr><td>2</td><td> </td></tr> <tr><td>3</td><td> </td></tr> <tr><td>4</td><td> </td></tr> <tr><td>5</td><td> </td></tr> </table>	1		2		3		4		5	
1																																	
2																																	
3																																	
4																																	
5																																	
1																																	
2																																	
3																																	
4																																	
5																																	
1																																	
2																																	
3																																	
4																																	
5																																	
	<b>X 当たり利益</b>	<b>ブランドの約束 KPI</b>	<b>命運を分ける数字: 人またはB/S</b> <span style="color: green;">■</span> (訳注) <span style="color: yellow;">■</span> <span style="color: red;">■</span> 緑と赤の間																														
	<b>BHAG®</b>	<b>ブランドの約束命</b>	<b>命運を分ける数字: プロセスまたはP/L</b> <span style="color: green;">■</span> (訳注) <span style="color: yellow;">■</span> <span style="color: red;">■</span> 緑と赤の間																														

### 強み/コア・コンピタンス

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

### 弱み

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

あなたの名前:

日付:

**プロセス (生産性の推進者)**

**製造/仕入れ**

**販売**

**販売**

- |          |          |          |
|----------|----------|----------|
| 1. _____ | 1. _____ | 1. _____ |
| 2. _____ | 2. _____ | 2. _____ |
| 3. _____ | 3. _____ | 3. _____ |

活動 (QTR) (どのように)	テーマ (四半期/年間)	あなたの責任領域 (誰/いつ)																																																										
<table border="1"> <tr><td> </td><td> </td></tr> </table>																					<table border="1"> <tr> <td>締め切り</td> <td> </td> </tr> <tr> <td>数値目標/命運を分ける数字</td> <td> </td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;"><b>テーマ名</b></td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;"><b>スコアボードのデザイン</b> このスペースにあなたのデザインを表現またはスケッチ</td> </tr> </table>	締め切り		数値目標/命運を分ける数字		<b>テーマ名</b>		<b>スコアボードのデザイン</b> このスペースにあなたのデザインを表現またはスケッチ		<table border="1"> <tr> <th colspan="2">あなたの KPIs</th> <th>目標</th> </tr> <tr><td>1</td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td>2</td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td>3</td><td> </td><td> </td></tr> <tr> <th colspan="2">あなたの四半期の優先課題</th> <th>期日</th> </tr> <tr><td>1</td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td>2</td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td>3</td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td>4</td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td>5</td><td> </td><td> </td></tr> </table>	あなたの KPIs		目標	1			2			3			あなたの四半期の優先課題		期日	1			2			3			4			5		
締め切り																																																												
数値目標/命運を分ける数字																																																												
<b>テーマ名</b>																																																												
<b>スコアボードのデザイン</b> このスペースにあなたのデザインを表現またはスケッチ																																																												
あなたの KPIs		目標																																																										
1																																																												
2																																																												
3																																																												
あなたの四半期の優先課題		期日																																																										
1																																																												
2																																																												
3																																																												
4																																																												
5																																																												
<p style="text-align: center;"><b>大きな石</b></p> <table border="1"> <tr> <td>1</td> <td> </td> <td>誰</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td> </td> <td> </td> </tr> <tr> <td>3</td> <td> </td> <td> </td> </tr> <tr> <td>4</td> <td> </td> <td> </td> </tr> <tr> <td>5</td> <td> </td> <td> </td> </tr> </table>	1		誰	2			3			4			5																																															
1		誰																																																										
2																																																												
3																																																												
4																																																												
5																																																												

<p><b>命運を分ける数字: 人またはB/S</b></p> <p>■ (訳注)</p> <p>■</p> <p>■ 緑と赤の間</p> <p>■</p>	<p><b>表彰</b></p>	<p><b>命運を分ける数字: 人またはB/S</b></p> <p>■ (訳注)</p> <p>■</p> <p>■ 緑と赤の間</p> <p>■</p>
<p><b>命運を分ける数字: プロセスまたはP/L</b></p> <p>■ (訳注)</p> <p>■</p> <p>■ 緑と赤の間</p> <p>■</p>	<p><b>褒賞</b></p>	<p><b>命運を分ける数字: プロセスまたはP/L</b></p> <p>■ (訳注)</p> <p>■</p> <p>■ 緑と赤の間</p> <p>■</p>

**トレンド**

- |          |          |
|----------|----------|
| 1. _____ | 4. _____ |
| 2. _____ | 5. _____ |
| 3. _____ | 6. _____ |

コアバリュー	目的	ブランドの約束
<div style="border: 1px solid gray; padding: 10px; display: inline-block; background-color: white;"> <b>BHAG</b> </div>		
戦略	優先課題	
3 ~ 5 年	1 年	四半期

あなたの名前: \_\_\_\_\_

あなたのKPI		目標	あなたの四半期の優先課題		期日
1			<b>命運を分ける数字:人またはB/S</b> ■ (訳注) ■ ■ 緑と赤の間 ■	1	
2				2	
3				3	
			<b>命運を分ける数字:人またはB/S</b> ■ (訳注) ■ ■ 緑と赤の間 ■	4	
				5	

BHAG is a Registered Trademark of Jim Collins and Jerry Porras.



## 1. 経営幹部チームは健康的で結束している。

- メンバーは互いの意見の違い、優先課題、スタイルを理解している。
- チームは戦略立案のために頻繁に集まっている(毎週が望ましい)。
- チームは継続的に幹部教育に参加している(毎月が望ましい)
- チームは建設的な議論を行ない、全員が心地よく参加できる。

## 2. 会社を前進させるために必要なこの四半期の最優先課題の達成を目指し、全員が結束している。

- この四半期に会社を前進させるための「命運を分ける数字」が明らかになっている。
- この四半期の「命運を分ける数字」を支える3～5の優先課題(大きな石)が明らかで、順位づけされている。
- 「命運を分ける数字」に息を吹き込むための四半期のテーマと表彰/褒賞を決め、全社員に知らせている。
- 四半期のテーマと「命運を分ける数字」が社内のいたるところに掲示しており、社員が週ごとの進行状況を確認できる。

## 3. コミュニケーションのリズムが築かれ、情報が組織内をすばやく正確に流れる。

- 全社員が毎日15分以内のミーティングに参加する。
- 全チームが毎週会議を開く。
- リーダーシップチームと中間管理職が、学習、大きな問題の解決、DNAの引き継ぎのため毎月1日を費やしている。
- 毎四半期と毎年、リーダーシップチームと中間管理職が4つの決断に取り組むため、社外会議を開いている。

## 4. 組織のすべての活動単位で、目標達成に責任を持つ担当者1人がいる。

- 署と責任者一覧表(FACe)が完成している(正しい人が正しいことを正しくやる)。
- 財務報告書の各項目に担当者が割り振られている。
- プロセス責任者一覧表(PACe)の4～9つのプロセスのそれぞれに、責任者が決まっている。
- 3～5年の「鍵となる推進力/能力」のそれぞれについて、社内に専門知識を持つ人材がいない場合には顧問委員会に専門家がいます。

## 5. 社員からの情報を継続的に集めて、障害と機会を明らかにしている。

- 幹部全員(と中間管理職)が、毎週少なくとも1人の社員と「始める/やめる/続ける」の会話を交わしている。
- 社員との会話から得た情報が毎週の幹部チーム会議で共有されている。
- 障害と機会についての社員からの情報が毎週集められている。
- 中間管理職のチームが、すべての障害と機会に関する社内コミュニケーションに責任を持っている。

## 6. 顧客のフィードバックデータの報告と分析が、財務データと同じくらい頻繁にあり、正確である。

- すべての幹部(と中間管理職)が毎週少なくとも1人のユーザーと4Qの会話をしている。
- 顧客との会話から得た情報が幹部チームの毎週の会議で共有されている。
- 全社員が顧客データの収集に参加している。
- 中間管理職のチームの1つが顧客からのフィードバックに関する社内コミュニケーションに責任を持っている。

## 7. コアバリューと目的が組織の中で“生きて”いる。

- コアバリューが見つかり、目的が明確になり、どちらも全社員に周知されている。
- 幹部と中間管理職の全員が、称賛または叱責を与えるときにコアバリューと目的に立ち戻って言及している。
- 人事プロセスと活動がコアバリューと目的に沿っている(雇用、研修、称賛、認識など)。
- 組織のコアバリューと目的を強化するために、四半期ごとの行動を決めて実行している。

## 8. 社員が会社の戦略の次の重要要素を正確に述べられる。

- 大きく困難で大胆な目標(BHAG®)——進展状況が追跡され目に見える形にしている。
- コア顧客——25ワード以内でプロフィールを表現している。
- 3つのブランドの約束——それぞれに対応するブランドの約束KPIが毎週報告されている。
- エレベーターピッチ——「あなたの会社は何をしている会社か？」の質問に説得力ある答えを用意している。

## 9. よい1日または1週間だったかどうかを、数値を挙げて答えられる(1ページ戦略計画の7列目)

- それぞれの役割について重要業績評価指標(KPI)が毎週1つか2つ報告されている。
- 個々の社員がその四半期の会社の「命運を分ける数字」と足並みをそろえた自分の「命運を分ける数字」を持っている。
- 個人/チームそれぞれが、会社の優先課題と足並みをそろえた四半期の優先課題(大きな石)を3～5つ持っている。
- 幹部と中間管理職の全員に、行動変化に責任を持たせるコーチ(またはピアコーチ)がいる。

## 10. 会社の計画と業績が誰の目にも見えるようになっている。

- 毎週の会議のための「作戦司令室」が用意されている(現実または仮想空間で)。
- コアバリュー、目的、優先課題が社内のあちこちに掲示されている。
- KPIと「命運を分ける数字」についての現在の進行状況を表示するスコアボードが社内のあちこちに掲示されている。
- 優先課題とKPIを追跡し管理するシステムが整っている。



サイクル時間の短縮	間違いをなくす	ビジネスモデルと損益の改善
-----------	---------	---------------

## A 販売サイクルを改善する方法

1			
2			
3			
4			
5			

## B 製造&在庫サイクルを改善する方法

1			
2			
3			
4			
5			

## C 配送サイクルを改善する方法

1			
2			
3			
4			
5			

## D 請求&支払サイクルを改善する方法

1			
2			
3			
4			
5			

あなたの1 の力	キャッシュフロー総額(\$)	EBIT \$
Your Current Position		

あなたの1 の力	変化させたいところ	キャッシュフローへの年間の影響(\$)	EBIT への影響(\$)
価格の上昇	%		
販売量の増加	%		
COGS の削減	%		
人件費の削減	%		
売掛債権日数の削減	日		
在庫日数の削減	日		
買掛債務日数の増加	日		

あなたの1 の力のインパクト		
----------------	--	--

あなたの1 の力	キャッシュフロー総額(\$)	EBIT (\$)
<b>調整後</b> の状況		

## 3 SUGGESTED PRIORITIES FOR SCALING YOUR BUSINESS

1. Sign up for Verne Harnish's **"Weekly Insights"** to receive the latest in ideas, tools, and techniques for growing your business.
2. Download copies of the **One-Page Strategic Plan** and other One-Page tools.
3. Access, on [scalingup.com](http://scalingup.com), short **"Growth Guy"** articles offering practical tips on setting up advisory boards, daily huddles for sales people, and 75 other topics.



Go to **www.ScalingUp.com**



## SCALING UP SCOREBOARD

The Official Software Tool for Implementing Scaling Up.

### Scale 2x faster:

Companies using the software typically see a **2x increase in number of priorities completed** after 12 months.



Run Daily and Weekly Huddles.



Your hub for your One Page Strategic Plan and other growth tools.



Cascade priorities and track KPI progress.



Power of One and Cash Acceleration Strategies.

Request a demo at [scalingup.com/software](http://scalingup.com/software) or call **888.315.4049**

## DRIVE CULTURE. DELIVER KNOWLEDGE. REWARD RESULTS.



- Effective and inexpensive training program
- Increase your team's human capital
- Reward your employees for reading relevant books

When individual team members learn and grow, the entire company learns and grows.

For more info visit [betterbookclub.com](http://betterbookclub.com)

## SCALING UP COACHES

Our coaches use the **Scaling Up (Rockefeller Habits 2.0)** tools to help leadership teams align their decisions and actions around **People, Strategy, Execution and Cash**, based on proven best practices.

*"Recordsforce has been using Scaling Up for a year and a half and we love it! It has made an amazing difference for me as CEO to have a real methodology for running my business."*

— Bill Becker, President

### PEOPLE

Become a magnet for A-players, increase accountability, and boost performance.

### STRATEGY

Align your values, be honest about your SWTs, and develop a 3 to 5 year strategy to catapult growth.

### EXECUTION

Drive flawless execution into your organization and fine-tune processes to run without drama.

### CASH

Streamline cash flow to fuel growth and tighten your sales cycle to keep cash reserves healthy.

LET US CONNECT YOU WITH YOUR SCALING UP **CERTIFIED COACH!**

To get started, email us at: [coaching@ScalingUp.com](mailto:coaching@ScalingUp.com)



## Transform your organization into a **SCALING UP MACHINE!**

Be a part of the next online class of **75 selected leaders** who, within 3 months, will remodel their company's operations with the guidance of **Verne Harnish & Scaling Up Coaches.**

Join the next class at [scaleupU.com](http://scaleupU.com)



**SCALING UP**  
A GAZELLES COMPANY

