

【コンサルティングの例2（事業会社向け）】

貴社の「人事および管理体制の現状」と
「今後の改革案」について

（実際の「お客様向け資料」から一部をご紹介）

2016年●月

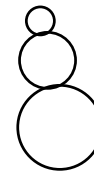
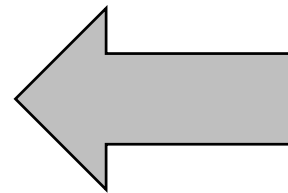
1. オーナー（経営陣）と従業員のあいだの軋轢にはパターンがある

○オーナーに対する従業員の潜在的な声：多くの企業に見られるが、従業員側の誤解も少なくない

オーナー



従業員



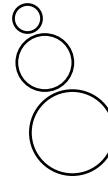
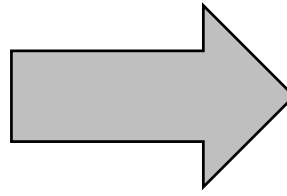
- ・場当たりのな新規事業による損失が繰り返されてきた
- ・優秀な人材が辞めていった背景を理解していない
- ・役員、部長の人選を間違えている
- ・些末な管理が多すぎる
- ・遊んでいるとしか思えない出張や接待が少なくない
- ・以前は尊敬していたが、最近冷たくなった

○従業員に対するオーナーの思い：従業員の想像以上に真摯に考えているが・・・

オーナー



従業員



- ・事業の拡大、または業績悪化に対応できる人材がない
- ・処遇も少し改善したし、離職者は減るだろう
- ・報告、連絡がない
- ・与えられた仕事しかやらない
- ・〇〇さんと△△さんの対立に困っている

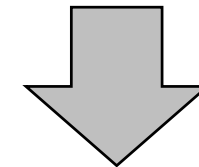
2. 改善のヒントの多くは実は社内存在

○弊社による従業員様（数十名）へのヒアリング：発言主は匿名にすることで活発な意見に

オーナー



従業員



弊社



- ・ほとんどの従業員が驚くほど本音やアイデアを語る
(黙ってしまう方は1割未満)
- ・オーナー批判は必ずあるもので、過剰な心配は不要
(一方、同僚への批判は企業ごとにより濃淡あり)
- ・問題点は、多くの企業で共通するものが多い

○弊社によるオーナー様へのヒアリング：他社オーナー様の悩みとの共通点・相違点は？

オーナー



従業員



弊社



- ・オーナー1人で問題点を抱え込み過ぎている
(解決策のヒントを、従業員〇〇さんが既に持っている)
- ・オーナーの真情や構想が周囲に伝わっていない
- ・再生、銀行政策、社内管理体制、税務、M&Aなどの専門的なテーマについて、相談相手が限られている
(したがって、問題やチャンスに気づいていない)

3. 弊社コンサルティングの特徴

- 1人で悩むオーナーに対するバックアップチームの構築
(チームに複数の従業員の方が入ることは必須。なぜならば・・・。)
- 「過去の反省点」や「今後の改善点」は、社内向けはもとより、取引銀行、外部株主などにも積極的に説明
(多くの企業で、想像以上に、初歩的な意思疎通が行われていない)
- 業績不振企業のケースでは、銀行政策を含む計画策定が不可欠
(場当たりの借入、担保差し入れではなく、大手行・地銀・公的機関などの各々の強み or 弱みや、発想のクセを踏まえた、双方が納得する合理的なプランの策定が肝要)
- 業績が悪化する企業や、高成長企業は、損益管理やリスク管理に大きな欠陥があることも多い
(部門損益が分からないがゆえに過去の戦略も迷走。ただし形式的な内部管理の導入は最悪。)
- 多くのコンサルタントは、「この会計士、税理士・・・が最適です」と外部業者を紹介するものの、実は・・・
- さまざまな公的支援を紹介
(とりわけ中小企業には豊富なメニューが存在。ただし濫用的・脱法的な利用にはサポートいたしません。)
- 弊社の力量を見極めていただくため、弊社へのお手数料は、初期負担が軽い体系
(貴社が、コンサルティングを途中で打ち切ることについては、いつでも可能とさせていただきます)

以上