

経営参謀診断 ベーシック

お金と組織の 見える化レポート

株式会社サンプル製作所

代表取締役 佐藤 一郎 様

Zoom 60分セッション後にお渡しする
1回完結の「現在地」レポート

作成日: 2026年〇月〇日

作成者: 矢野 誠 (株式会社フエル代表 / 決断参謀)

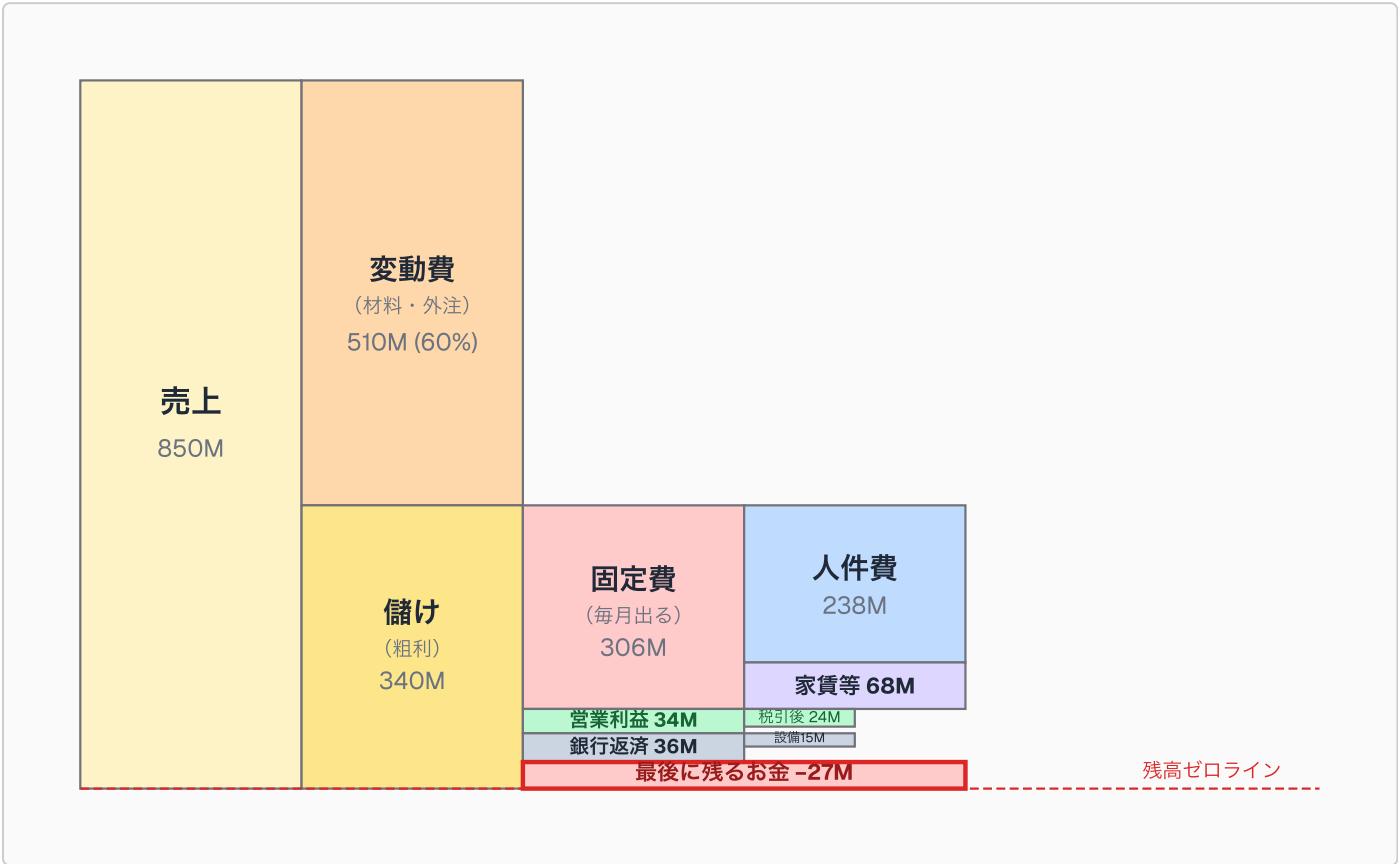
中小企業診断士 / 事業承継士 / 医療経営士 / Cash Flow Coach

「お金が残り、人が辞めない会社をつくる経営参謀」

① お金のブロックパズル

売上から利益まで、お金がどう流れているか

御社の試算表（2025年度実績）を「お金のブロックパズル」に変換しました。数字を見ずに、"お金がどこへ消えているか"が一目で分かる図です。



儲け率 (粗利)

40.0%

100円売って40円残る

労働分配率

70.0%

儲けの70%が人件費

最後に残るお金

-27M

赤字 (要対策)

- 📌 見えてきたこと**
- ① 営業利益 (34M) は出ている。利益の出る事業ではある。
 - ② しかし、税金・借入返済・設備投資の合計 (61M) が利益を上回る。
 - ③ 結果、年27M手元現金が減る。これが「黒字なのに口座が減る」の正体。
 - ④ 業界平均粗利率45%に対して御社40%。価格転嫁の余地あり。

② 組織の現在地レポート

人と組織は今、どうなっているか

セッションでお聞きした内容から、組織の現在地を3つの軸で整理しました。

① 社長依存度

★★★★★ (5/5)

受注・価格・人事・投資・銀行交渉のすべてを社長が判断。1週間動けないだけで会社が止まる構造。幹部3名が「社長次第」で意見を言わない状態。

→ 月次経営会議の制度化で、判断を共有する仕組みが必要

② 採用・定着

★★★★☆ (3/5)

採用は順調だが、3年以内の離職率が25%。退職理由は「方向性が見えない」「評価基準が不明確」が多い。

→ 評価制度の明文化で、定着率は1~2年で改善可能

③ 幹部育成

★★★☆☆ (2/5)

幹部3名は実務能力高い。ただ「経営目線」での意思決定経験が不足。社長との1on1も不定期。

→ 月次1on1の制度化+数字を共通言語にすることで覚醒の余地大

📌 矢野からの所見

組織の課題は「人の能力」ではなく「**仕組みの欠如**」です。幹部は能力を持っているのに、それが発揮される場（経営会議・1on1・評価制度）がない。

逆に言えば、これらを整えるだけで、半年~1年で組織は別物になります。

③ 次の一手 — 90日で着手すべき3つ

優先順位順に、今すぐできること

1 月次経営会議の制度化

最優先

社長＋幹部3名で月1回。各部門P/Lを共通言語に「判断する場」へ。これだけで社長依存度が3割は下がります。

→ 判断の質×頻度が上がり、社員にも方向性が見え始める

2 価格改定プロジェクトの着手

高

原価上昇分の価格転嫁を主要顧客3社に提案。粗利率を業界平均（45%）に戻すのが3年目標。

→ 粗利率が1%上がるだけで、年8.5M手元現金が増える

3 評価制度の骨格策定

中

賞与決定の基準を明文化。社員に「何をすれば評価されるか」を見える化する。

→ 3年以内の離職率を25%→10%に改善する基盤になる

さらに深く診断したい方へ

経営参謀診断 プレミアム

55万円（税込）／ 90分×2回 + 詳細レポート（30P+）

本サンプルの内容を、5年間の業績推移・業界比較・銀行借入最適化・承継3シナリオまで拡張した詳細レポートをお渡しします。半年～1年の打ち手のロードマップ付き。

 [プレミアム版サンプルを見る →](#)

株式会社フエル / 決断参謀

矢野 誠

本レポートは架空企業を題材としたサンプルです。実際のレポートは御社の数字・状況に基づいてカスタマイズします。