SsConsulting Inc.

経営の思いを形に

伴走型コンサルティング

- consulting -



SsConsulting Inc.

こんなお悩み、抱えてませんか？

社内のお金の流れが
漠然としている

売上目標が達成されない

優秀な人材が育たない/
キャリアパスが明確でない

給与アップをしても
社員が辞める

社員との立場の違いが生む
「危機感のズレ」に
ストレスを感じる



アイデアを共有できる
人材がいない

SsConsulting Inc.

課題解決に必要なのは「全員参加型の経営」

経営者だけではなく、全社員がかかわっていく

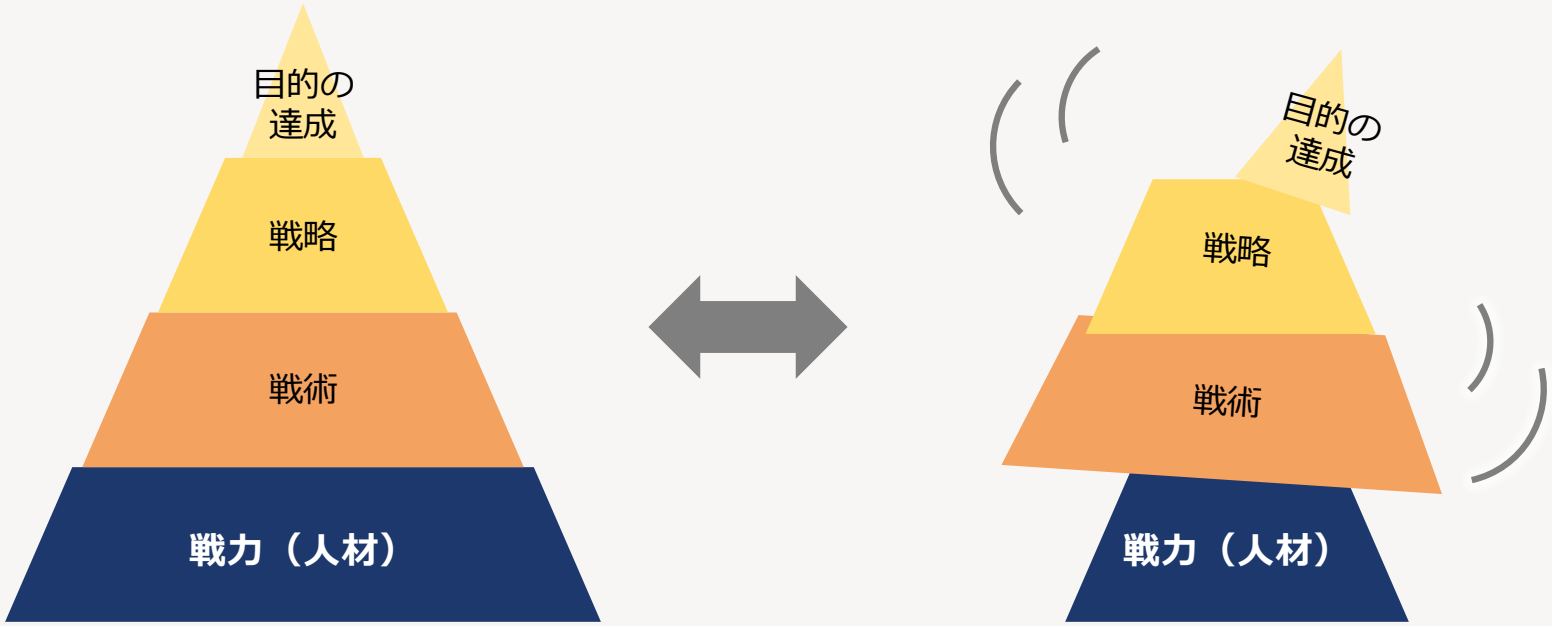
全員参加型の経営

- ✔ 小さな組織での独立採算制（役割・責任の明確化）
- ✔ 収支決算は「時間あたり収益」
- ✔ 全てにおいて、タイムリーで正確な情報

SsConsulting Inc.

経営戦略には土台（人材）が重要

どれだけよい戦術や戦略を手に入れても、十分な戦力（人材）が揃っていなければ、成果を上げることは難しいです。「いかに戦力を充実させるか」が、企業の成長には必要となります。



戦力強化に欠かせないこと

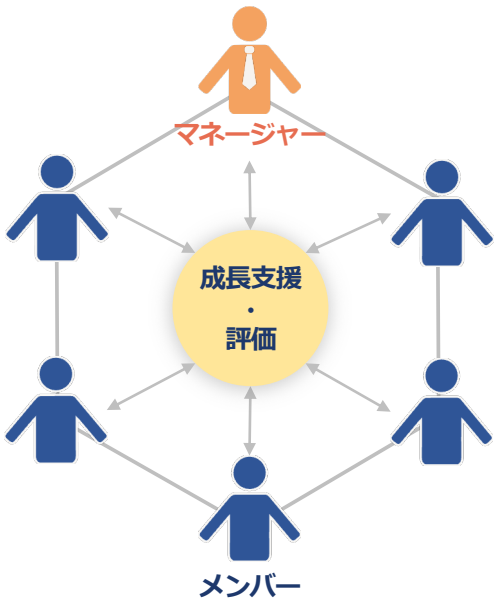
成長支援や評価についての共通認識を持ち、すべてのメンバーが
当事者意識を持つことが、組織の戦力強化に欠かせないものです。

- 階層化された組織 -



- ✓ 会社への意識は薄く、自分の業務だけに意識が向く
- ✓ 上層の判断が常に最適でないといけない
- ✓ ただし、業務や市場ニーズの急速な変化に対して最適な判断をし続けることは難しい

- 戦力が強化された組織 -



- ✓ 全社員が共通言語を持つ
- ✓ 目的達成に向けて一人一人が考え行動する
- ✓ 共通言語は、「企業ビジョン」「自己ビジョン」「会社の数字への理解」

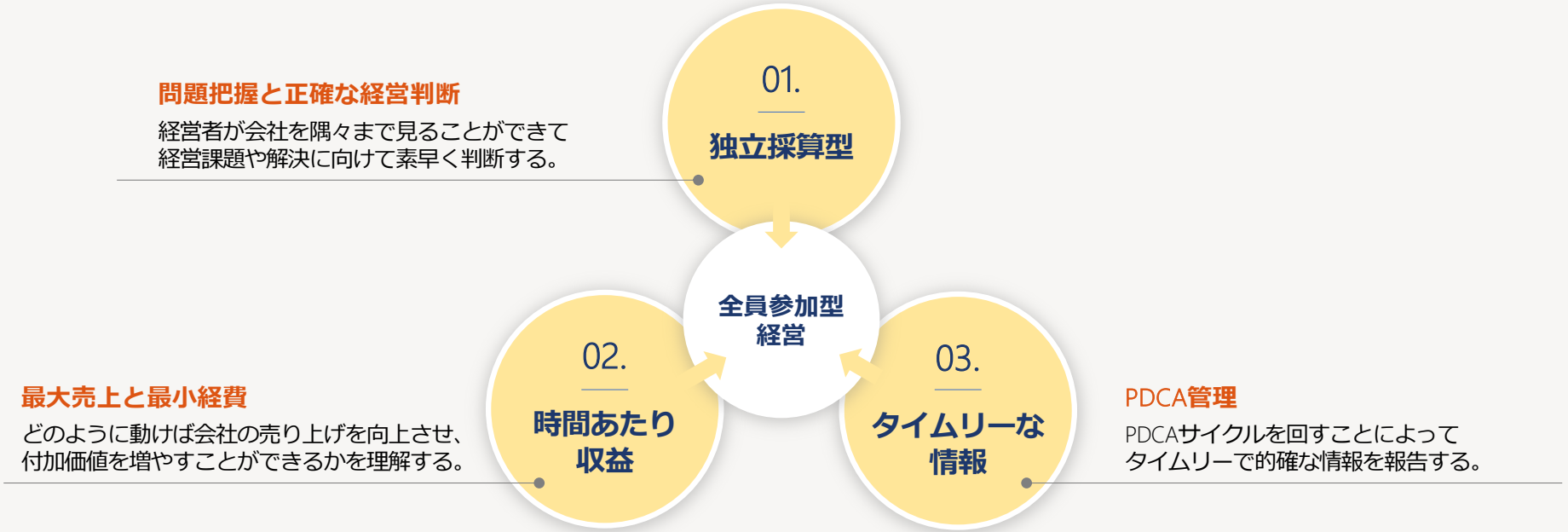
「全員参加」のためのポイント

「全員参加」の意識を持つためには、企業理念と人事制度があり、
それらを研修などを通して社員全員が理解することが重要です。



戦力強化に向けた全員参加型経営

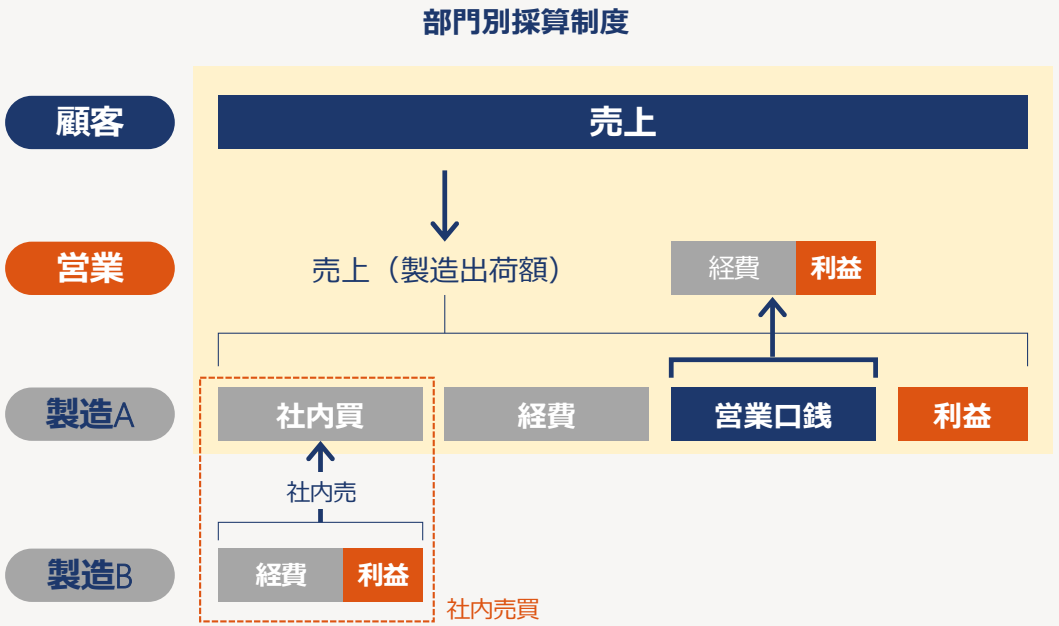
「全員参加型経営」の効果を最大化するためには、独立採算型であること、売上と経費についての共通理解があること、タイムリーな情報報告があること、の3つが必要です。



01. 独立採算型

独立採算制の仕組みを作ることで、経営者が会社を隅々まで見ることができ、
経営課題の解決に向けて素早く判断することができるようになります。

1. 経営トップが会社の隅々までよく見える
2. 現場が活動成果を認識する
3. マーケット情報がタイムリーに伝わる
4. 経営課題が明確になる
5. タイムリーかつ正確な経営判断
6. スピード経営の実現



02. 時間あたり収益

時間あたり収益で、社員一人ひとりがどのように動けば会社の売り上げを向上させ
自分の給料の原資となる付加価値を増やせるかを理解できるようになります。



営業部門

売上

↓営業口銭を設定

稼いだお金 **売上粗利** − 使ったお金 **経費** ＝ 設けたお金 **差引金額**

設けたお金 **差引金額** ÷ 働いた時間 **総時間** ＝ 1時間あたりの付加価値 **時間あたり**



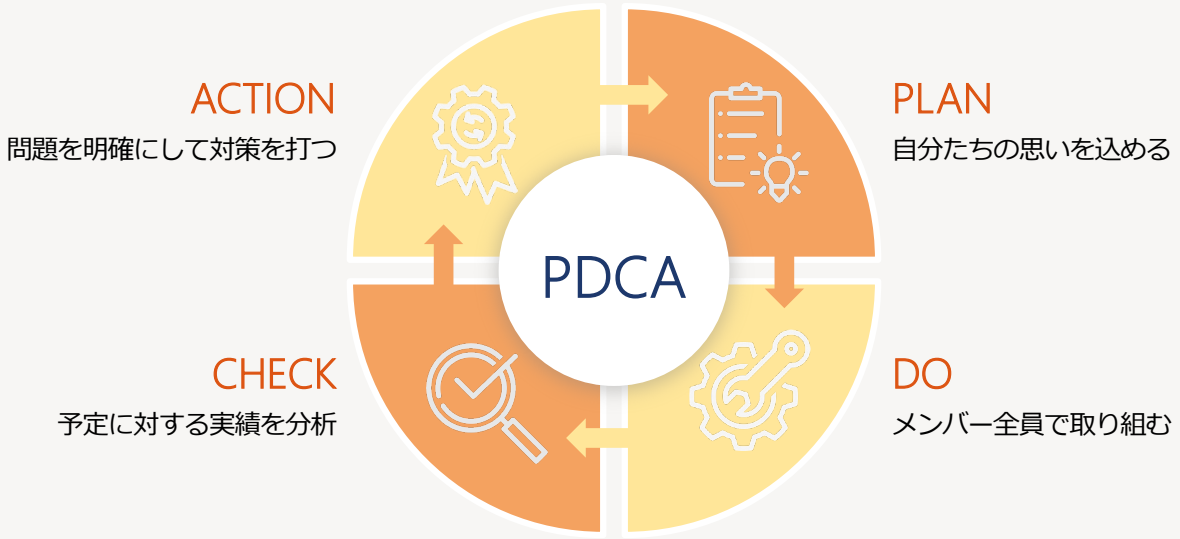
製造部門

稼いだお金 **総生産** − 使ったお金 **経費** ＝ 設けたお金 **差引金額**

設けたお金 **差引金額** ÷ 働いた時間 **総時間** ＝ 1時間あたりの付加価値 **時間あたり**

03. PDCA管理

月々のPDCAサイクルを回すことによって、
タイムリーで的確な情報を報告することができます。



全員参加型経営の仕組みができれば、、、

採算意識を高める
醸成を作ることができる

自己実現の場を
生みだせる

目標を達成する喜びを
分かち合うことができる
（企業風土の醸成）

社内の
コミュニケーションが
円滑化する

経営者と社員の
価値観を共有できる



「史上最強の経営」サポートプランの流れ

経営幹部により運営員会と分科委員会を編成いただき、
以下のSTEPで進むサポートプランです。

STEP 01

全員経営

資料・聴収による調査と実施

分科 SS 適宜報告

STEP 02

人事考課制度

現場・現物・現実の確認で、情報の信頼性を確認

分科 SS 適宜報告

STEP 03

経営戦略

収集した情報をもとに目指すべき環境における
課題&解決策を提示

分科 SS 適宜報告　運営 決済・方針発信

STEP 04

経営顧問

提示試打解決策をもとに、分科委員会により
制度検討をして、運営員会により制度設計を実施

分科 SS 適宜報告　運営 決済・方針発信

STEP 05

運用準備と実践指導

①全社員への制度説明と責任者向け研修の実施
②部署会議や経営会議を通して制度実践。対象者育成
③分科委員会は、実践者兼指導者として活動
④責任者向け強化研修を実施

分科 SS 適宜報告　運営 決済・方針発信

第2段階へ

運営 運営委員会
分科 分科委員会
SS 弊社

業界特化だから成果が上がる

各業界に精通したプロのコンサルタントが、
業界特性に合わせて経営をサポートします。



伴走型だから成長が続く

戦略立案だけではなく、その実行のために必要な様々なサポートを提供し、
企業成長を共に支えていきます。

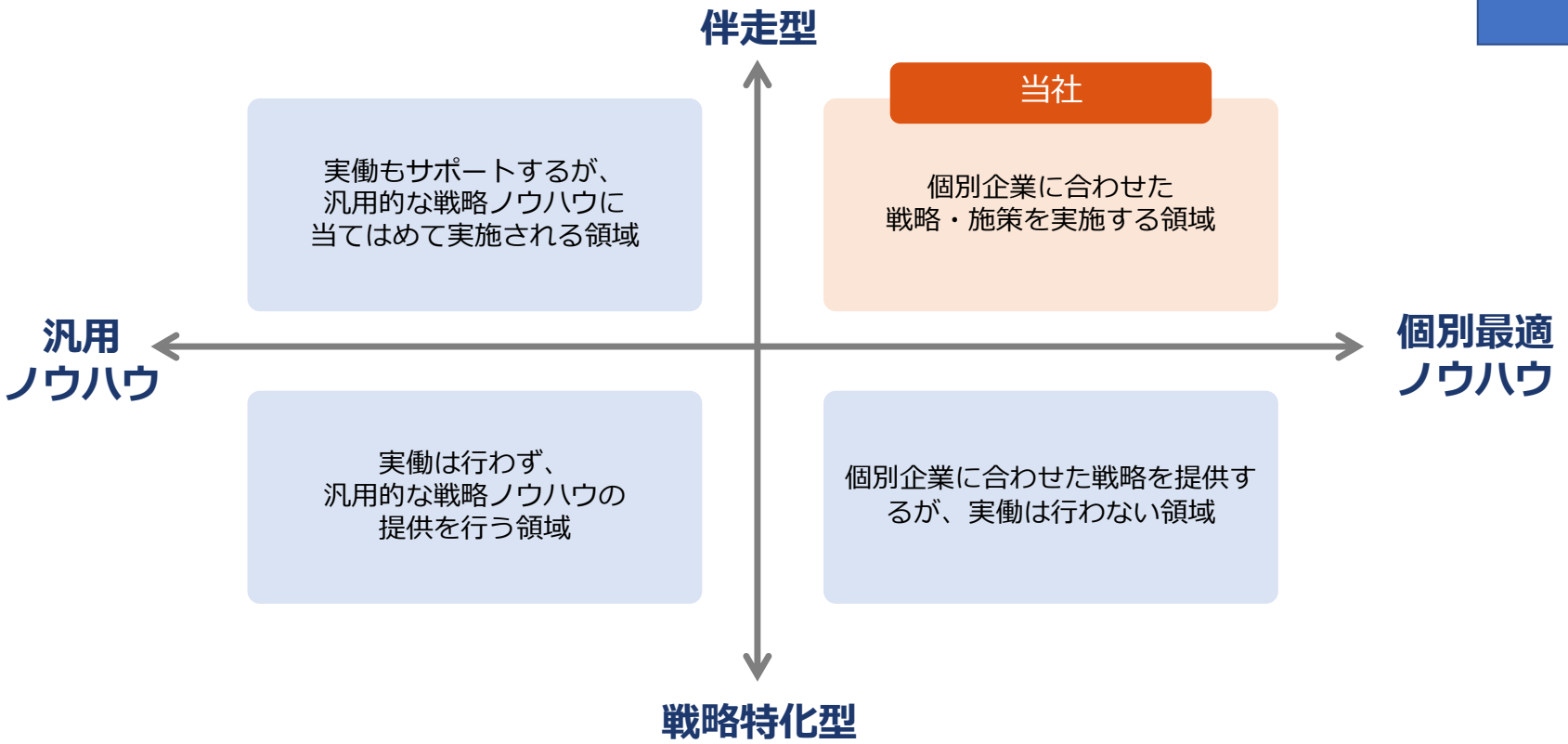
戦略立案 ＋ 数年間にわたる **実務の伴走サポート**

例えば、、、
- 社員研修の実施
- 役員や幹部との個別面談
- 資金調達のための
  銀行紹介や交渉のサポート

など



ポジショニングマップ


伴走型
当社
実働もサポートするが、
汎用的な戦略ノウハウに
当てはめて実施される領域
個別企業に合わせた
戦略・施策を実施する領域
汎用
ノウハウ
個別最適
ノウハウ
実働は行わず、
汎用的な戦略ノウハウの
提供を行う領域
個別企業に合わせた戦略を提供す
るが、実働は行わない領域
戦略特化型

事例｜株式会社トミタパックス様

売上: 18億円 社員数: 70名

課題	• 社員の給料改革をしたい • No2となる人材がいない • 役員が身内のみ
導入の決め手	• 経営改革から給与改革が重要であること、金でno2を買うのではなく社内で関心を高めることが重要であるという気づきを与えてくれてくれたことが決め手に
実践内容	• 決算書を確認し現場を回り、経営方針を知っているか、関心度はどうかを確認。 • 製造のことはわかるが、経営知識はない社員が多いことが分かったため、PLの読み方や、原価の考え方を伝えた • ほう・れん・そうの習慣がなかったので、習慣・仕組みを作った • 売上を伸ばすための経営戦略をつくり、数字を各社員に与えて実施
成果	• 利益が上がり、それを新規事業にあてられるようになった • 経営脳の社員となった • 社員が経営計画を言えるようになった

事例｜ガロ美容室様

売上:7億円 社員数:70名

課題	• 10店舗の10店長を対象に研修を実施したところ、7人くらい辞めてしまった • 店長以外も従業員が辞めてしまう
導入の決め手	• ブランド力を高めるための提案力 （キャリアパス／経営を教える美容業界／内装変更など）
実践内容	• 経営理念を実施し、「day happy」を作成 • 管理会計をまずは１年間実施
成果	• 人事部や経理部などを組織化でき、部門別会計を確立できた • 店舗からの数字が正しく報告されるようになった • 毎年新卒を20名採用できるようになった

その他の実績

札幌メディカル 蓑輪社長
◆ 制度構築 ◆ 売上:1.5億円 社員数:30名
◆ 厚生年金2,500万円未払いから分割交渉し、月額50万円の支払いを設定。 同時に2年目で売上2.5億円を達成し部門別会計を確立。

安田印刷 安田社長
◆ 売上向上 制度構築 ◆ 売上:2億円 社員数:20名
◆ 2代目社長、負債3億からスタート。組織再構築のために法人営業からネット通販にシフト。2年間で売上3.5億を達成し部門別会計を確立。

Exizzle Line(**エクシズルライン**) 進地社長
◆ 売上:16億円 社員数:20名 派遣:20名
◆ 負債5億円からスタート。内部組織ばらばらの状態から7部門を作り部門別会計を確立。3年で売上38億円を達成。人事考課制度導入中。

左衛門(菓子販売業) 田中社長
◆ 制度構築 ◆ 売上:6億円 社員数:20名
◆ 3代目社長。商標権・土地建物すべてが銀行の抵当に入っており、 資金繰り改善を依頼。社長を中心とした組織構築により業績改善。

星田会計事務所 星田先生
◆ 制度構築、事業拡大 ◆ 売上:1.5億 社員数:25名
◆ 売上3億円を達成するための新規事業コンサルティング。立ち上げから3年目で達成。

有限会社ブイライン 田村社長
◆ 管理会計 人事考課制度 経営戦略 ◆ 売上6.8億円 社員数：100名
◆ 税理士任せの会計に不安を抱き、経営幹部参加型の管理会計制度コンサルティングからスタート。当初売上2.6億円、社員数40人。3年で6部門にし部門別予実管理にて経営会議を行い、経営戦略を用いて年間ガイドラインを作成し経営言語を確立。売上6.8億、社員数は100人になり現在も日々邁進中。

留州建設株式会社 畑中社長
◆ 制度構築 ◆ 売上:11億円 社員数:40名
◆ 売上20億を達成するため組織改革。特に4人1チームに部門を分け、KPI作成手法・管理会計制度を導入し、4年目で売上15億まで増加したが、社員数は変わらず。

サンユニフォーム 長谷川社長
◆ 制度構築 ◆ 売上:15億円 社員数:50名
◆ 人事考課制度を導入し、組織に仕組みとルールを作る。年10%ずつ売上を伸ばし続けている。

渓仁会 谷内理事長
◆ 事業承継 制度構築 ◆ 売上:6億円 社員数:100名
◆ 理事長が70代のため後継者選出を依頼される。 経営理念・管理会計・経営戦略など、様々な施策を実行。

代表コンサルタント紹介

コンサルティングのスペシャリストが貴社をサポート

鈴木 進一

Shinichi suzuki



JXTGホールディングス入社　社会人野球部
ブリタニカ入社　単月1.2億達成　世界一2回受賞
コンサルティング会社3社経験後、コンサルティング会社5社経営 26年間

運輸業や建設業、製造業を始め累計1,300社以上の企業を支援し、多くの経営課題を解決に導いた実績がある。戦略立案からオペレーション改革、サプライチェーンマネジメントを主とした施策を得意とする。 業務分野として、調達コストの削減から製造拠点の再設計、生産性の改善、研究開発から製品開発の強化など幅広く対応。 BtoB向けサービスを行う企業が抱える、様々な課題に対して豊富な実績と経験から今も現場で手腕を振るっている。

会社紹介

エスエスコンサルティング株式会社

- 所在地　【東京本社】
  〒160－0022　東京都新宿区新宿1丁目20-14
- 事業概要　経営コンサルティングサービス・事業開発
- 代表者　鈴木 進一
- 設立　令和4年8月24日
- 取引先　二部上場企業、中小零細企業など

https://ss-consul.co.jp/