

決算書が読める社労士になりませんか？この研修は「決算書の理解」と「経営計画の立て方」を身につける研修です。

決算書の苦手な社労士の方々が対象です。安心してご参加ください。

セミナー  
案内

## 中小企業のための

# 「決算書から作る目標管理」導入支援者養成講座



今回企画しております経営支援者養成研修は、下記の目的でマニュアル作成いたしました。

- ・経営センスある管理者を育てるための「管理者研修」の進め方
- ・経営計画作成と目標管理導入の手順と支援方法

中小企業では、経営計画、目標管理が導入されていないところが大半です。これは、経営者にも、また従業員の働きがいにもいい条件とはいえません。ぜひ、この養成研修で、中小企業の業績向上と社員の働きがいづくりに役立つ「経営計画策定」と「目標管理導入」を支援・指導してあげてください。

この研修では、この講座の受講者が、中小企業の管理者の皆さんをいかに育成してゆくかについての実践的（すぐに活用できる）コンサルティングマニュアルとその活用方法を体験的に習得していただくことです。

## 中小企業のための「決算書からつくる目標管理」セミナー

開催日時：2023年 12月 16日（土）、 17日（日） **〔2日間〕**

（1日目⇒9：30 ～ 18：00 2日目⇒9：00～18：00）

**参加費：12万円（消費税込み）**

講師：蓮室 光雄（はすむろ みつお）

会場：岡山市内（蓮室コンサルタント事務所）

参加定員：6名（申込み先着順）、

申し込み締め切り＝ 12月 6日

お申し込みは下記のいずれかのウェブからお願いします。

[\(https://www.hasumuro.com/seminar/\)](https://www.hasumuro.com/seminar/) または

<https://www.hasumuro-willst.com/service>

セミナーの内容に関する問合せは、090-1339-4851（蓮室）まで遠慮なく何でもお問い合わせください。

経営計画策定と目標管理制度は企業経営にとって非常に重要な課題です。人事・労務コンサルタントとしても企業の経営全般に関する知識と指導ノウハウは非常に重要です。3号業務拡大を目指す方はぜひ受講されますことをお勧めいたします。この講座は研修ではありません。**仕入れ**です。ぜひ今後のコンサルタント商品として受講ください。

## 蓮室 光雄 (はすむろ みつお)

中小企業診断士 コンサルタント歴37年

「人を育てる」人事制度、「決算書から作る」経営計画策定・目標管理、「労働時間短縮」、「採用研修」、「新入社員研修」、ISO9001認証取得指導他 実績多数

### 蓮室の「経営計画・目標管理導入と制度づくり」指導の特徴

中小零細企業においては、経営計画を策定し、目標管理を推進してゆくためには、幹部管理者の経営能力が必要です。つまり、「経営センスを備えた管理者の育成」が必要です。そのためには次の課題が重要です。

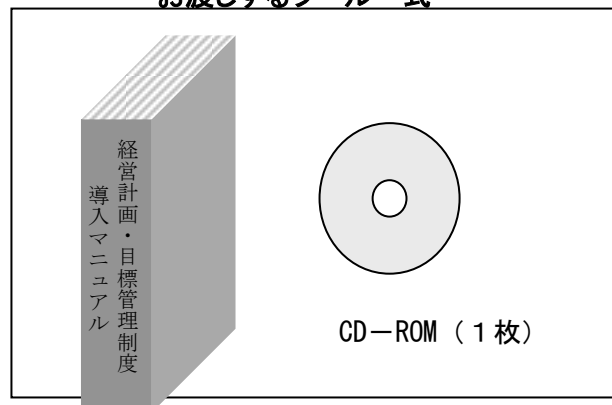
- ① 戦略的発想のできる管理者の育成
  - ② 経営数値（決算書）が理解できる管理者の育成
  - ③ 経営数値をもとに目標設定し、行動計画が立てられる管理者の育成
  - ④ さらにこれらの数値目標と行動計画に基づいた目標管理が推進できる管理者の育成
- セミナーは、実際に即した事例研修が中心となります。

### テキストの内容

- ① **事前テキスト「初めての決算書理解」**を学習していただきます。  
(この冊子は初めて決算書を見る人でも3時間程度で分かるように解説したものです。)
- ② コンサルタントマニュアルの構成 **CD-R付で実践に即しています**  
【コンサルティングノウハウシート（アンチョコ）  
プロジェクト用記入シート／宿題シート  
事例（他社での実例がマニュアルに入っているのですので活用できます）】
- ③ 社員のやる気を測定する「モラルサーベイ」アンケート
- ④ 経営計画・目標管理策定ソフト（エクセルVBA）

**受講者は、コンサルタントとして企業を指導する場合に必要な、上記全てのツールを支給されます。(資料請求の方にはツールの一部抜粋をお送りしています))**

### お渡しするツール一式



## 蓮室コンサルタント事務所

岡山県岡山市北区奥田2-4-1

TEL/086-230-1557 FAX/086-230-2557

URL: <https://www.hasumuro.com/>

## 決算書の理解から始める「経営計画策定」の勧め

「人を育てる人事制度」などの中小企業向けコンサルタント養成講座を推進している蓮室です。

このたびは、決算書から作る「目標管理・経営計画策定」セミナーのお勧めです。

まず、2つの点について話を聞いてください。

1つは、「決算書」という言葉を聞いたとき、何を思いつかれますか？

- ① 決算書は社労士には関係ない分野だと思う人、
  - ② 決算書なんて税理士の仕事で難しいに違いないと思う人、そして
  - ③ 社労士も決算書が読めないと経営者と話が出来ないと思う人、
- この3つのうちのどれかではないでしょうか？

私はこのように思っています。

**企業に働く社員でも本当は決算書が分からないといけない。**

**ましてや管理者の立場にある社員が決算書を読めないのは怠慢である。**

**業務の遂行、目標設定、改善活動など、あらゆる仕事や管理が決算書に繋がっています。**

**否、良い結果を決算書に残すために日々の仕事や管理が行われるべきなのです。**

**いわば決算書がゴールなのです。**

**少なくとも企業の管理者は決算書が読める能力がなければなりません。**

**ましてや企業のサポート、労務管理のサポート、経営のサポートを行うことが仕事である社会保険労務士が決算書を読めないのではこれも怠慢です。**

決算書を理解するのに何年もかかるのであれば問題は別ですが、

1日か2日、少し勉強すれば決算書の理解はできるのですから決算書は勉強すべきです。

(税理士の勉強ではないので、税金の勉強ではありません。経営の勉強です)

ちなみに、世に出ている決算書に関する本は難しく書いてあります。しかし、このセミナーの事前テキストを使用すれば、1日で理解することが出来ます。

ここに女性社労士の感想を紹介します。

.....

本日、ずうっと楽しみにしておいた蓮室先生の決算書理解の冊子を読みました。

腰を落ち着けてじっくり・・・のはずがすすすすすすすす進んでしまっ、あれっ？大苦手な数字の絡んでくる話なのにこんなにわかるって何？

数字もそうですが専門用語って熟語のようなものが多く(あとは横文字)イメージがなかなかしづらいのですが先生の表現は一行でイメージがわくんです。お金の姿・形もそうですが、フローとストックを期間と瞬間とか。それから、テキストのなかでなんでも受講者に問いかけがあること。

27ページのほんとにお金は増えている？経常利益と現金預金の違いなんて えっ？でした。

私の中で減価償却費などまだ弱かったところが。先生の解説でやっとなんとんと理解しました。

.....  
もう一点は、「経営計画と目標管理」についてです。

経営計画や目標管理について書かれた本はたくさん本屋で見ることができます。

しかし、そのほとんどが大きな企業向けに書かれています。

さらに、いわゆる「ノルマ管理」に近い内容となっています。

これらの底流に流れる考え方は、

- ① 目標の達成度が社員の評価に使われる
- ② 目標設定は上司が行い、その内容は「ノルマ」に近い
- ③ 目標は数値で示すことが要求される（評価が目的のため）

などです。

私の「人を育てる戦略的目標管理」では、次のことをベースにしています。

- ① 管理者は決算書を理解してから目標を設定する  
つまり、決算書をどのように変えるかが経営計画と目標設定の基本です。
  - ② 管理者が中心となって目標を設定する
  - ③ 全社的な目標に対してすべての部門が出来ることをする（例：売上目標に対して総務部は何をするか、製造部は何をするか、など）
  - ④ ある部門の課題解決を他の部門が協力する  
（以上の②、③、④は「全社目標体系図」として表現されます）
  - ⑤ 目標達成のための「行動計画」を部門目標として立てる（個人目標ではない）  
（この行動計画は月単位となっており、毎月のフォローに使われます）
- なお、目標達成度を個人の評価の重要項目にしないこともベースにあります。

2日間のスクーリングでは、企業の実例を用いて、決算書の理解から年度目標の設定、売上高や原価、管理費、人件費などの計画をカードを用いた分かりやすい方法で計画します。

これらの一連の作業は、企業の経営全体を理解する非常に有効な教育方法となります。

作業メンバーである管理者はこの作業で、企業全体の動き、いわばお金の入りと出が理解できるわけです。

**企業の指導を仕事としている社会保険労務士にとっても、決算書の理解と経営計画と目標設定の方法について正しい理解をすることは非常に重要だと思います。**

受講された社労士からは下記のような感想が寄せられています。

- ・本に書いてある目標管理がバカみたいに思える。難しく難しくしている。
- ・カードを用いた合宿で行う目標設定のやり方は分かり易さ、楽しさ、協力のし易さ、など非常に実用的でいいと思う。
- ・数字で示さないといけない、以前に勤めていた会社でそう言われてきた目標設定が間違いだということが分かった。数字で示す目的は評価に目標管理を利用するためだったことが分かった。
- ・経営計画（計画損益計算書）を作成することの重要さが身体で分かった気がする。
- ・目標管理の進め方が理解できた。この方法を使えば企業の指導も出来ると思う。
- ・カードを使うと決算書がこんなに分かり易くなることに驚いた。

決算書、経営計画、目標管理、これらは社会保険労務士には無縁のように感じてしまうかも知れませんが、この理解と指導力は他の社労士との大きな差別化につながることは疑いのない点です。

蓮室 光雄より