

Tokyo Consulting Group

社長の右腕として会社をサポート

久野メソッド

— KUNO Method —



❁事例1❁ 東京

【企業概要】

- ・ 設立：1982年10月
- ・ 資本金：2,000万円
- ・ 事業内容：販売促進用品の製造及び販売
- ・ 社員数：22人

【定量面での変化】

- ・ 久野メソッド開始
:2018年4月

売上高（年計ベース）

2018年4月：6億4千万円

2019年11月：7億2千万円

**★1年8ヶ月でプラス8千万円
→125%アップ**



【定性面での変化】

[社長]

父親から、経営者としての席を譲り受けたが、プレイングマネージャーの状態に陥っていたがい、久野メソッドを導入したことにより、経営者として何を見てどう動くべきか、また経営幹部と何を語るべきかが見えてきた。

[経営幹部]

いつも社長と本質的なところ以外で議論がぶつかってしまっていたが、生産的なディスカッションができるようになった。

[コンサルタント]

どこから着手したらよいかわからないくらい課題が多く、やりがいのある会社で、順序づけが重要だと考えた。まずは月次での決算体制を構築し、どこから手を付けるかを協議し、その方向で納得していただけるよう道筋をつける事に注力した。

結果、半年後に在庫管理の追加案件のご依頼を頂いた。久野メソッドをスタートしたことで、今まで潜在化していた問題が表面に現れてきているが、解決に必要なプロセスであるため、良い方向性に進んでいると感じている。

✿事例2✿ 東京

[[企業概要]]

- ・ 設立：2000年代
- ・ 資本金：2500万円
- ・ 事業内容：医療機器の設置及びメンテナンス
- ・ 社員数：65人

[[定量面での変化]]

- ・ 久野メソッド開始
:2017年6月

売上高（年計ベース）

2017年6月：8億7千万円

2019年11月：11億円

**★2年5ヶ月でプラス2億3千万円
→126%アップ**



[[定性面での変化]]

[社長]

メジャメントできる計器がROAということに気づけた。TCGの関与を通じて、経営幹部に求めるものを、言語化できるようになった点が大きい。

[コンサルタント]

初めてビデオ会議（zoom）で毎月の会議を取り入れた会社。
お客様評価で最高得点を頂き、喜んでもらえて嬉しいかぎりです。

1社からの売上が90%で偏りのある売上構成のため、社長は今後数年間を考えて、日本の病床数を危惧したときに、海外の展開に着手しないといけないとの危機感を覚えていました。

それによって重要になるのは部門別の収益性（アメーバ経営）と、分社化することによって、今まで会社単位で見たときに、どの事業部が収益性が高いかが明らかになっていなかったもので、そこに重点を置いてサポートを行いました。社長をサポートすることが自分たちの使命であると認識しています。

また、戦略実行のためにモチベーションを上げるべく、久野メソッドの導入が良いとご提案した結果、これを導入していただき、今では社内でビジョンが共有された状態に向かっていっています。

❁事例3❁ 東京

【企業概要】

- ・ 設立：1990年代
- ・ 資本金：1,000万円
- ・ 事業内容：美容健康の商品及びサービスの製造、販売
病院、診療所及びクリニック施設の管理、コンサルタント

【定量面での変化】

- ・ 久野メソッド開始
:2016年

売上高（年計ベース）

2017年11月：7億4千万円

2019年11月：8億7千万円

**★2年3ヶ月でプラス1億3千万円
→117%アップ**



【定性面での変化】

[社長]

会議の内容が社長の怒号を社員が聞く形で何も上手く行っていなかった。久野メソッドを導入し、何をどうすればよいかの方向性を見だし、生産性が劇的に改善した。アウトプットを高めるためのインプットの必要性を、会議のスピーチによって非常に痛感しているため、今後も継続してサポートしていただきたい。

[幹部]

導入の頃から、社長の思いと現場とのすり合わせが課題となっていた。ようやく最近、評価と現場の動きをリンクさせる方向性になっているのを感じる。これは、久野メソッドが入って実現できたことだと実感している。

[コンサルタント]

お客様に喜んで頂き、会社側で作成している手帳に名前を記載して頂き本当に嬉しいです。
年1回の全幹部を集めた目標達成会議も満足していただいているようで何よりです。

✿事例4✿ 東京

〔企業概要〕

- ・設立：1989年
- ・資本金：8,000万円
- ・事業内容：仲卸
- ・社員数：60人

〔定量面での変化〕

久野メソッド サービス開始
:2017年

売上高（年計ベース）

2018年:39億円

2019年:41億円

2020年:41億7千万円

★3年でプラス2億7千万円
→107%アップ

【単位:百万円】



〔定性面での変化〕

〔社長、幹部〕

先代社長の天才的な感覚と、創業メンバーの能力で引っ張ってきたため、世代交代を進めて行く必要があるが、技能の明文化や、教育の仕組化等に手をつけられておらず、個の力に頼る属人化の状態。

業界的に縮小傾向の中で、構造変化や業務ドメインの適応等課題が多い。

久野メソッドのサービスを受けるようになってから、緊急性だけにとらわれず、重要性の高いことに対して取り組む意識改革を進められるようになった。経営理念に沿ったサービスをよりつなげていけるように、何から手を付けていかなければならないか、どう進め、検証すべきかの理解が進んできた。

〔コンサルタント〕

個人の能力の依存状態から脱却し、次世代の育成を企画し会社や組織の成長が必要。これこそが経営理念の達成・社員やお客様を含めた関係先の幸福を大きくしていくビジョンが描ける術となる。

将来への期待感・危機感を共有することができているため、ミーティング時も毎回熱のあるディスカッションが繰り広げられている。

柔軟な姿勢で施策に対して取り組まれるため、ミーティングで出たアイデアも積極的に活用しているため、更に効果を発揮していけると考えている。

❁ 事例5❁ 東京

〔企業概要〕

- ・ 設立：2011年
- ・ 資本金：300万円
- ・ 事業内容：IT受託開発
- ・ 社員数：30名

〔定量面での変化〕

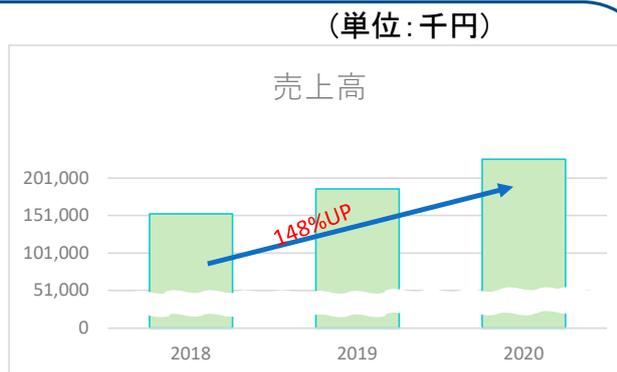
売上高（年計）

2018年11月:153,216千円

2019年11月:186,751千円

2020年11月:226,266千円

★2年間でプラス7千300万円
→ 148%アップ！！



〔定性面での変化〕

〔社長〕

社内にマネジメントができる人が少ないことに危機感を覚え、久野メソッドを導入し後継者となるような幹部育成のサポートをしてもらっている。

久野メソッドにより、長期的に会社が成長する強固なものになっていくイメージがわいた。マネジメントだけでなく、海外子会社を含めた会計面でもサポートを受けており、信頼できる存在だと感じている。

〔幹部〕

幹部向けの研修も開催してもらい、

「幹部は成果を出す人ではなく、成果を出させる人である」という認識が強くなり、組織として成長するための仕組みを作り出していく必要性がわかった。

〔コンサルタント〕

現在、社長がミドル、ローのマネジメントも行っており、社長がいなくなったら経営危機だとか自身がおっしゃっているのを聞き、何とか我々も出来ないかと久野メソッドをご提案させていただきました。

いつも素直に我々の話を聞いていただく姿に、ぜひ今後も事業を成功へと導くお手伝いをさせていただきたいと考えております。

❀事例6❀ 東京

【企業概要】

- ・ 設立：2000年代
- ・ 資本金：1000万円
- ・ 事業内容：経営コンサルティング、セミナー、書籍編集・執筆
- ・ 社員数：7人

【定量面での変化】

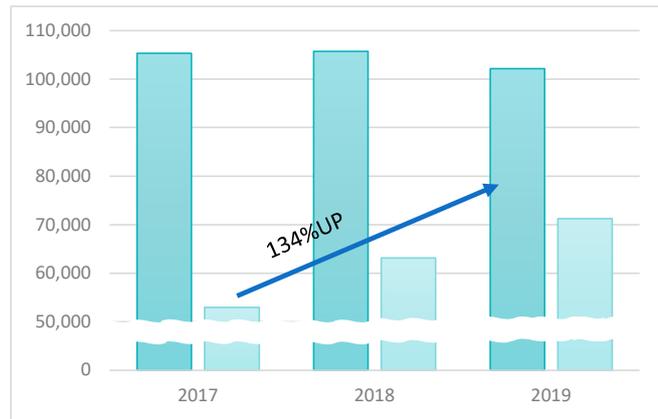
久野メソッド 開始
: 2018年4月

粗利益（年計）

2017年12月: 5,300万円

2019年12月: 7,100万円

★2年でプラス1,800万円
→ 134%アップ



【定性面での変化：3者で感じた変化】

【社長】

社長が社員に現場を任せっきりだった事を痛感し一人一人との面談を増やした。また、収益性を高めるために新サービスを企画しマーケティング施策を実行し始めている。

【経営幹部】

社長とのディスカッションの回数が増えたことにより経営幹部としてふさわしい人とそうではない人とが明確になってきている。売上を高めるための責任感はかなり高まってきた。

【コンサルタント】

社員が少ない会社だが一体感がなくやるべきことに真っ直ぐ向かえていない印象。これを変えるには、社長自身のリーダーシップを成長させていく必要があるため、ここからが社長にとっては正念場となると考えている。

❁事例7❁ 横浜

【企業概要】

- ・ 設立：1970年代
- ・ 資本金：2,000万円
- ・ 事業内容：音に関するコンサルタント、音響装置の設計製造販売
- ・ 社員数137名

【定量面での変化】

- ・ サービス開始 2016年3月
- 売上高（年計ベース）
- 2016年3月：15億7千万円
 - 2019年12月：21億円
- ★3年10ヶ月でプラス5億3千万円
→ **135%アップ**



【定性面での変化】

[社長、経営幹部]

目標達成会議で設定した戦略フォーカス（WePromise）の数値目標を達成することが出来たので、自社の可能性を高めることが出来た。月次経営戦略書で経営状況を数字で見て考えるようになった。

社長や経営幹部だけでなく次世代リーダーや営業担当者に会議に参加してもらい、数字で会社の状況を考えるようになった。

即時決算体制を構築して、毎月1営業日で精度の高い速報版の数字で見ることが出来るようになって、早くPDCを回せるようになった。

[コンサルタント]

最初に目標達成会議で設定した目標は本当に達成するのか？と社長が心配するほどだったが、実際に達成したことにより会社全体の大きな自信になった。目標設定は、設定しなかったら実現しなかった行動をして可能性を最大限に引き上げることなので、まさしくそれを体験できた。

社員や経営幹部だけでなく、多くの社員が経営状況を数字で見て把握して考えることは社長と同じ思考で会社の課題に取り組むことに繋がると実感している。

❀ 事例8❀ 大阪

【企業概要】

- ・設立：1970年代
- ・資本金：3,000万円
- ・事業内容：製造メーカー
- ・社員数：99名

【定量面での変化】

売上高

2017年： 1,269,806千円
2018年： 1,249,314千円
2019年： 1,302,823千円



棚卸資産回転率

2017年： 7.43
2018年： 7.51
2020年： 9.78



【定性面での変化】

[社長]

業務の属人化が進んでしまい、在庫管理が全く機能していなかった。不良在庫がいくらあって、どういうフローで管理しているのか。評価損や廃棄の基準も統一されていない状況で、工員の評価軸である仕損率、不良率、稼働率の数値が全く掴めなかった。規定やルールを決めても、運用しきれないというもどかしさを感じていた。

久野メソッドを導入してから、月次ミーティングで問題点や課題の発見を一緒に行ない、その解決方法が導かれ、特にミドルマネジメントの有用性を説いてもらい、マネジメント層教育に効果があったと感じている。

[コンサルタント]

属人化、ブラックボックス化、指示が通らない、思いが伝わらない…、そういったお悩みを社長は抱えてらっしゃいました。

私たちが意識したことは、定例月次ミーティングを通して、社長の思いの言語化に徹することができ、同時に目標達成会議などの久野メソッドの一部利用を通じて、コミュニケーションの場所とツールを準備できた結果、社員間交流や連携の増加を感じ取ることができました。

実地棚卸の見える化と適正在庫の把握が進み、棚卸資産回転率の目標数値もクリアすることができて、運用を成功させることができたと感じています。

❀ 事例9❀ 大阪

【企業概要】

- ・設立：1960年代
- ・資本金：1億円
- ・事業内容：食品製造販売
- ・社員数：134名

【定量面での変化】

限界利益（粗利）率

2018年: **33.1%**
2019年: **33.7%**
2020年: **34.0%**



【定性面での状況】

「社長」

なぜ自分がいつも忙しいのかが、論理的に理解できた。

貧乏暇なしの状況が続いていたが、ミドルマネジメント層の創出と、下がり続ける粗利率に対して問題意識は持っていなかったが、利益感度分析を用いて、顧客別粗利分析へと一歩進み、KGIとKPIの紐づけが行われるようになってからは、全社でのやるべきことの認識が統一されて、一体感が増幅してきたように感じた。

また、Kuno メソッドの一つである事業部のドリームチーム制の運営が当社にマッチし、久野式八マス事業計画書の実践が幹部層にマネジメントの意識を芽生えさせたと感じている。

「コンサルタント」

コンサルティング導入当初、営業パーソンは与えられた金額的なノルマを達成するために値下げをして量をさばけ！という認識がはびこっていて、短期的な目標しか持っていなかったように感じる。

まずは利益感度分析の研修や久野式八マス事業計画書を用いて事業部ごとの数値の解明を図ることにより、まずは幹部層の方々の体系的な理解が進み、

そして、一般社員の方への行動計画に落とし込まれ、何をすればよいかの納得感と透明性が高まり、自発的な行動やポジティブな発言が増えた。

定量的な結果でも、毎年下がり続けていた粗利率を向上させることができ、戦略のPlanと実行のDoが向上した結果だと認識している。

❀事例10❀ 大阪

【企業概要】

- ・ 設立：1960年代
- ・ 資本金：3,000万円
- ・ 事業内容：運送業
倉庫代行、包装
- ・ 社員数：20人

【定量面での変化】

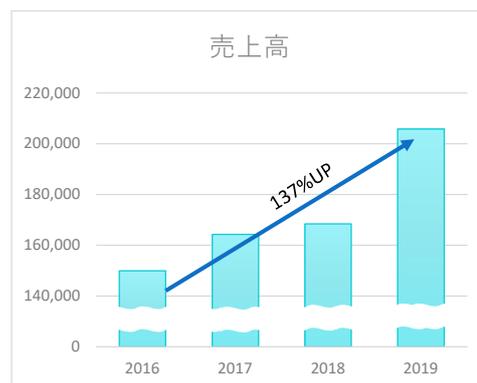
久野メソッド サービス開始
：2016年10月

売上（年計）

2016年10月：1億5千万円

2019年12月：2億円1千万

**★3年3ヶ月でプラス6千万円
→137%アップ**



【定性面での変化】

[社長]

数年前から後継問題と縮小する売上高に頭を悩ませていた。病気で全快ではない息子へ承継するか優秀なプロパー社員に経営権を委譲するかを率直に伝えることができた。

また、経営層との面談を通じて、本音を引き出してくれたことにより、誰に継がせるかの意思決定が明確になった。

縮小する売上高を見るうちに会社売却も視野に入れていたが、売上増の熱意を毎月伝えてくれ、進もうとすることができた。

[経営幹部]

社長との橋渡しになってくれたおかげで、社長の思いや経営方針がより具体的に、かつ明確に浸透した。

人間関係の問題もあったが、経営幹部同士の面談や飲みの席を準備してくれたことによって、腹を割って話すことができた。

[コンサルタント]

社長は当初、自身の年齢を顧みて規模の現状維持という方針をとっており、自分の見える範囲や自分の責任の取れる範囲での会社運営を強いられていた。

次世代への財産を残す意味を説き、会社の規模の拡大や新規商材獲得への熱意が結果的には会社の安定性を増すことを説得し続け、目標達成会議の運用と月に数度の経営面談を行うことにより、新戦略の実行に移すことができ、売上増の結果を導くことができた。

✿事例11✿ 東京

〔企業概要〕

- ・ 設立：1910年代
- ・ 資本金：9,990万円
- ・ 事業内容：通気装置の設計・製造・販売・修理・メンテナンス
- ・ 社員数：93人

〔定性面での変化〕

〔社長〕

事業承継を意識し、経営幹部育成をずっと行ってきましたが、納得できる人材が育たず、事業承継は遅々として進んでいませんでした。

今までの縦割りだった部門制から、横で連携し合う事業部制を取り入れましたが、機能しておらずどうすれば良いのか悩んでいるところに久野メソッドの提案がありました。

久野メソッドを導入し、現在の組織体制を整理し、経営幹部によるマネジメントシステムの構築の一步を踏み出すことができました。

今までは私が最初に問題に気づき、待っていてもなかなかその報告が上がってこない状態でしたが、マネジメントをシステム化させたことでマネジメントに入らず、モニタリングをしていれば回るようになってきています。

〔経営幹部〕

社長から出された部門制から事業部制への変更は言葉では理解できても、実際の現場はなかなか変化に対応できず、改革は進んでいませんでした。

久野メソッドが導入されたことで、まとまらなかった幹部の意見がまとまり、会議でも建設的か意見交換ができるようになりました。

〔コンサルタント〕

マネージャー派遣で最初に取り組んだのは人事評価制度の構築でしたが、社歴の長い技術系職人肌社員の方の変化したくないという態度によってとても苦労しましたが根気強く制度自体の目的を訴え続け少しずつ理解をしていってもらいました。

部門制から事業部制への改革はまだ達成はできてはいませんが、確実に前進していると思います。幹部の中から次期社長が誕生することを目標にコンサルティングをしています。

❀事例12❀ 東京

【企業概要】

- ・設立：1960年代
- ・資本金：1,000万円
- ・事業内容：一般区域貨物自動車運送事業
- ・社員数：213人

【定性面での変化：3者で感じた変化】

【社長】

元々は会計の見える化、正しい利益の把握のために久野メソッドをお願いしました。関係会社との取引や組合とのやり取りで月次決算が大きく後れ、自社の本当の利益がわからず、改革はずっと先送りされていました。

コンサルティングに入ってもらい、月次決算の早期化、利益の見える化ができたことで問題点が明確になりました。運送業の全ての会社が抱える問題がドライバー人材の不足ですが、この問題に向き合うためには、しっかりと利益を出し、給与で還元すること、そしてドライバーからマネージャーになっていくというキャリアを見せていくことが重要と感じ、評価制度を導入することを決めました。

会社の業績を上げていくのは実はドライバーではなくマネージャーで、マネージャーが利益の出る仕組みを作り、若いドライバーのモデルになっていくことが重要だと感じたので、東京コンサルティングファームさんの人材を育てる評価制度を導入することを決めました。

最初は現場に戸惑いがありましたが、面談を通じてマネージャーたちの意識が変わっていったのが分かり、とても満足しています。

【経営幹部】

私は元々大手の運送会社で事業部長をやっていたので評価制度の重要性は感じていましたが、当社にはその文化はなく、本当にゼロからのスタートでした。

私一人で全ての幹部に目的を伝え、動かそうとすれば時間がかかり、他のことは一切できなくなるころでしたが、マネージャー派遣をお願いしたことで、評価制度の構築、導入時の幹部研修や社員説明会なども時間をかけずに行うことができ、私自身は新たな海外事業立ち上げも同時並行で行うことができました。

【コンサルタント】

評価制度というものをやったことがない幹部ばかりでしたが、基本的には素直で前向きな社員の方が多かったので、導入は非常にスムーズにできました。

業績は順調に上げていけていますが、本当の問題はこれからで、いかに人材不足に対応していくことができるかなので、マネージャーの必要性を語り、ドライバーからマネージャーへのキャリアプランを見せることで採用にもプラスの効果を出していきたいと考えています。

また、海外事業も同時並行で進んでいるので、海外での人事評価制度を活用した理念共有も行っていきたいと考えてます。

❀事例13❀ 東京

〔企業概要〕

- ・ 設立：1999年1月
- ・ 資本金：1000万円
- ・ 事業内容：外構工事
- ・ 社員数：28人

〔定性面での状況〕

「社長」

最初は自社の所属する組合でゲストとして参加されていたTCGの方の話に関心を持ち、経営についての相談をしてみたいと思いコンタクトをとり始めた。

業務の標準化や売上などの目標設定には以前から必要を感じてはいたが、緊急の要件ではないと、後回しにしてきていた。そんな折に、長年管理業務を任せていた社員が体調を崩し、うまく業務が回らなくなり、相談したところ、全社の業務負担が一部の社員に偏ってしまっている状況と、その原因が社員同士の関心領域の狭さにあるとの指摘を受け、この方は現場や業務をよくわかってくれていると感じサービスの導入を決定した。

まだ導入したてだが、会議を通じて経営メンバーの意識が、これまで社員目線だったものが、ともに会社の未来を作る側へと変わってきていると感じる。自分自身の目指す方向性も、言語化を通じてより具体性を帯びてきて、引き続きご助力いただきたいと思っている。

「コンサルタント」

今はコロナ禍もあり、本業で十分に成果を出せていないところではありますが、この期間を飛躍への準備期間として、経営メンバーの意識を固め、社員への浸透を着実に図っていける会社様だと思っています。

非常に当事者意識と自己変革の意識の高い社長なので、その思いを言語化し、目標を固め、社員に伝えること、共通言語とすることが今後の課題です。

✿事例14✿ 東京

〔企業概要〕

- ・設立：1960年代
- ・資本金：1,000万円
- ・事業内容：雑誌・書籍の出版発行
- ・社員数：130人

〔定性面での変化：3者で感じた変化〕

〔社長〕

私が父から当社を引き継いだ時には超赤字体質の会社でした。私が引き継ぐ数年前までは何も考えずにただ目の前の仕事を行ってれば収益が出ている状態でしたが、業界自体の収益構造が悪くなり、大幅な赤字、キャッシュフローも大きなマイナスが続くようになっていました。

収益構造を分析したり、日々の行動を管理したりする文化が当社には一切なかったので、社員にも危機感は一切なく、変化を嫌う社員ばかりでした。

まず、私が手をつけたのが社員の意識改革からでした。そのためには数字をリアルタイムで見られるようにし、経営会議でしっかりとフィードバックをする仕組みを作るところからでした。

管理部門も月次決算を行うという概念がなく、年に1度だけ決算報告書が出てくるだけという状態だったので、毎月売上利益は分かってもキャッシュフローは見えない状態でした。そこで、久野メソッドを開始し、管理部門を改革してもらいました。そして数字が見えるようになったことで、さらにコンサルティングの範囲を広げてもらい、営業や編集の部門長とのミーティングにも参加してもらい、会社の目標の共有のサポートをして頂きました。

今では社員の意識が変わり、社員一丸となって本気で黒字化を目指せる会社になりました。

〔経営幹部〕

社長と幹部の間の意識ギャップが久野メソッドによってかなりなくなったように思います。

今までは会議で社長から問題点を指摘されても社長の主観でしかなかったが、久野メソッドによって経営数字が取れるようになり、社長の意見に客観性が出たことで、経営幹部層に社長の考えがしっかりと伝わるようになったと感じています。

社長と社員の1:100の関係だった会社が、社長と幹部、リーダー、社員というしっかりとしたピラミッド型の組織に改革できてきていると実感しています。

〔コンサルタント〕

業界自体の衰退により、やればやるほど赤字が出る収益構造になってしまっていました。この構造を改善するためには、商品構成を変える必要があったのですが、それを実現するためには社員の方の意識改革が不可欠でした。

そのためには社員の方に会社の現状を知ってもらい、危機感を持ってもらう必要がありました。

数字を取るという文化が全くなかった会社だったのでゼロからの構築でしたが、数字がとれるようになることで確実に社員の方の意識が変わっていき、商品構成を変えていくことで、収益構造も大きく変わり、黒字化へ着実に向かっています。

❀事例15❀ 東京

【企業概要】

- ・設立：1960年代
- ・資本金：6,000万円
- ・事業内容：鞆・袋物卸、小売
- ・社員数：35人

【定性面での変化：3者で感じた変化】

【社長】

久野メソッドのおかげで借入の返済も順調に進み次に事業承継の問題が出てきました。債務超過の時代もあったので事業承継についてはあまり考えてはいなかったのですが、債務超過も脱し経営が順調になると共に、承継の問題が発生してきました。その問題について考えるようになると、本質的な問題は今の会社の事業自体を承継できるかどうかという問題であることに気づきました。

当社は息子が会社に入っていたので、承継するのであれば息子にと考えてはいたのですが、自分一人で立上げ、何十年もやってきた私に対して、息子の経営に対する考え方や姿勢に不満を持つこと度々ありましたが東京コンサルティングファームさんが私と息子のそれぞれに対してコンサルティングを行ってくれたことは非常に心強く感じました。

承継をしようとする息子と一緒に会社の経営理念やクレドカードを一緒に作成し、私が会社に対して想ってきたことを明文化し息子にも改めて私の想いを考える機会を設けてくれました。私に対しては、退職のタイミングや資産の売却のタイミングなど、株の承継スキームと一緒に設計し、息子の経営能力の向上に上手く合わせる形でのスキーム提案をして頂きました。

【経営幹部】

社長である父の下で、経営に関する勉強を現場に入って行ってきましたが、やはり親子なのでぶつかり合うことがよくありました。これは2人だけではなかなか改善することが難しかったのですが、コンサルティングが入ってきてくれたことにより、2人の間でのコミュニケーションも取りやすくなりました。

コンサルタントが社長と良い信頼関係を築いてくれたおかげで、息子である私の意見にも耳を傾けてくれるようになり、少しずつ意思決定の範囲を広げてくれるようになりました。

当人同士でも事業承継を行うことは可能ですが、コンサルタントを入れることでより早く、よりスムーズに事業承継が行えると思います。

【コンサルタント】

親子間での事業承継は難しいもの。社長は息子への承継が難しいと感じ、外部への売却も検討している状態でした。

しかし、私たちはせっかく息子がやる気になり、経営の勉強も積極的に行っていたので、外部ではなく内部での承継ができるようにサポートをしていました。

社長の想いを大切にするために経営理念を明文化し、クレドカードを作りました。これにより、会社の方向性も定まりマネジメントシステムの基盤作りができました。創業社長はリーダーシップがあり、肌感覚で経営を行うことができますが、2代目は違います。2代目経営者へ事業承継を成功させるためには、先代の想いをしっかりと引き継ぎながら、マネジメントシステムを構築していくことが最も重要となります。

✿事例16✿ 東京

【企業概要】

- ・設立：1910年代
- ・資本金：1,000万円
- ・事業内容：展示会 イベント ディスプレイ業全般

【定性面での変化：3者で感じた変化】

【社長】

経理部長が急に辞めることになり、経理人材の派遣をお願いしたところから始まりました。

元々、経営数字がしっかりと取れておらず、収益が出ない理由を明確にするために雇った経理部長でしたが、正確な経理業務を行うことを目的にしており、経営数字から経営改善提案が欲しかった私にとっては満足できませんでした。

経理の派遣をお願いしたところ、久野メソッドというものがあるということを知り、お願いすることにしました。すると、私が欲しかった数字がすぐに見れるようになりました。

収益が出ない原因は外注費率が高まっていることであり、その原因は社員の生産性とコスト意識にありました。

問題解決のために私がコスト管理を徹底して行うようになったら外注比率は一気に半分以上に下がりました。

今まで貧乏暇なし状態で過酷な労働環境になってしまっていました。収益を出す方法が明確になったことで、社員が注力すべきことも明確になり、頑張った分だけ利益が出て、還元できる仕組みが作れたと思います。

【経営幹部】

目の前の仕事を一生懸命やっていたのですが、なかなか成果に繋がらず、体調を崩して辞めていく社員も多くいました。

社長の言うことも無茶ぶりのように聞こえ、自分たちが行っている仕事の目的を考えることもできていなかったと思います。

社長と私たちの橋渡し役として久野メソッドが入ってきてくれたおかげで、社長の意図を理解できるようになり、会社が良い方向に向かっていることを実感できるようになりました。

【コンサルタント】

社長自身の頭の中には利益が出る収益モデルがあったのですが実態は赤字でした。社長の頭の中の収益モデルと実態の収益モデルのどこに差異があるのかを明確にすることが最初の仕事でした。

問題が明らかになった後は、社員の方へ問題の共有と、解決策の提示、そしてそれを実行するための意識改革が必要でした。

社長は現場の叩き上げの方で、経営者であり職人だったので、言葉は強く、社員は時として委縮してしまうこともしばしばでした。

その状況を改善するために、改めて社長の想いを明文化し「なぜこの会社で働くのか？」を社員の方にしっかりと共有することで、社長の言葉の裏にある想いを理解してもらえるようにしました。

理念と数字の両方を社員の方に理解して頂くことで、一つの方向に一緒に向かっていけるようになるのだと私たちも改めて実感できました。

✿事例17✿ 東京

〔企業概要〕

- ・ 設立：2000年代
- ・ 資本金：1,000万円
- ・ 事業内容：ITソリューション事業（ソフトウェア開発等）、eコマース事業
- ・ 社員数：35人

〔定性面での変化：3者で感じた変化〕

〔社長〕

一技術者から会社を設立してITの専門家の派遣を行っている中で、良くも悪くもきっちりした会社組織という感じではありませんでした。

特に会社運営の軸となる「経営理念」について、じっくりと考えたことがなく「理念決定会議」「目標達成会議」という会議を通じて幹部とともに膝を突き合わせて考えることができ、根幹の「経営理念」を作ることができました。

今までは、幹部に相談する事が少なく経営を一人で考えることが多かったですが、久野メソッドをきっかけに、幹部とも経営について話すことが増えてきました。

派遣の形態では人数を増やせば売上はあがっていきませんが、会社の方向性と擦り合っている人を採用していくことが重要だと改めて気づきました。

〔経営幹部〕

「理念決定会議」で参加者が率直で正直な意見が出せるテーブルがあって楽しみながら経営理念を作っていくことができました。

元々社長がフランクで話しやすいのことはありますが、テーマを決めて適切なファシリテーションがあったのでコンパクトな時間でゴール設定とマイルストーンの設定ができました。自分たちで決めたアクションプランで今後、自社が成長していく未来が描けてワクワクしています。

〔コンサルタント〕

社長は1回1回のセッションで熱心なディスカッションを通じてとても学ばれているため、他の社長と比べてもとても伸びていらっしゃいます。

社長と幹部で決めた「経営理念」を旗印に、いつまでに何をやっていくのかということを確認にでき、道筋がみえてきました。

やるべきことが決まりそこに向けて走りはじめたところなので、今後も全力で企業の成長をサポートしていきます。

✿事例18✿ 東京

〔企業概要〕

- ・ 設立：1960年代
- ・ 資本金：5,700万円
- ・ 事業内容：動画制作
- ・ 社員数：17人

〔定性面での変化：3者で感じた変化〕

[社長]

売上、利益が落ち込んで赤字で厳しい時期がありましたが、久野メソッドのサービスを受けて売上、利益が回復し安定しつつあります。

売上の中で特定の得意先に占める割合が大きいことが1つの大きな経営課題です。すこしずつ改善はされてきているものの、社員の意識が変わってきていません。

今後、久野メソッドから派生した人事評価制度での他社事例の成果を見て自社でも成果が上がりそうだと期待が持てたので、自社の評価制度の見直しや社員のモチベーションアップについても相談していきたいと考えています。

[経営幹部]

久野メソッドのサービスで外部の人が社内きて場を整えてくれるのでスムーズに意見を出し合うことができます。

幹部同士でもアイデア自体は出るようになってきましたが、今後はアイデアをたくさん実行フェーズに移すことでより多くのPDCAを回していく仕組みを作っていきます。

[コンサルタント]

社長がとても熱心で学ぶ意欲が高いため、色々な提案に対して積極的に実行して頂いてるため成果が出やすい体質になっていると思います。

今後は長期的に人事評価についてもサポートさせて頂くことでより強固な組織を作っていけると考えています。

❀事例19❀ 東京

【企業概要】

- ・設立：1970年代
- ・資本金：5,000万円
- ・事業内容：ジュエリー・アクセサリーの企画・製造卸
- ・社員数：11人

【定性面での変化：3者で感じた変化】

[社長]

業界自体の縮小、地金の高騰が止まないなど苦境に立たされている。創業40期を迎え代替わりが喫緊の課題ではあるが、その為には財務もいい状態にしていく必要がある。

差別化・付加価値の向上を図り収益改善を進める為には新しい時代に適応していく必要がある。

年齢も重ねてきて継承をしていかないとならないが、後継者候補に経営者としての考え方を伝えるのが難しい。さらに収益を安定させるためにも後継者は前線で活躍してもらう必要があった。

財務の結果を目に見える形で伝えられ、一緒に経営を考えられるようになった。

[経営幹部]

以前は社長や専務が会議の中心であったが、マネージャーが会議に入ることから役員ではなく社員が中心に会議が進むことが多くなってきた。今起きている問題をマネージャーの問いかけにより、自分たちのクリアすべき課題として変換できるようになってきた。

[コンサルタント]

収益改善の為のセールスマックスの転換を図る。その為にどのような行動すべきか等の実行と検証を重ねている。社長が今まで頭を悩ませてきたことを後継候補者の社員方と考えられるようになってきており、社長の代わりの出来る領域を更に広げていきます。

✿事例20✿ 東京

〔企業概要〕

- ・ 設立：1990年代
- ・ 資本金：1,000万円
- ・ 事業内容：防水工事、塗装工事、下地補修工事
- ・ 社員数：30人

〔定性面での状況〕

〔社長〕

自力でも売上目標は達成していけそうですが、マネジメントシステムを整えて長期的な成長につなげていきたいと考えて久野メソッドをスタートしました。

経営の体系図として図解化された説明がとてもわかりやすく、幹部や社員にも浸透していけそうです。

經常利益をグループで1億円を突破したいと考えています。自分以外の経営幹部も同じように動けるようにしたいと考えています。TCGの説明を受けて、自分達の手で1億突破できると強く感じる事ができました。

〔コンサルタント〕

社長は商才に長けており着眼点も非常に鋭く、赤字体質の会社を黒字にするなど、社長個人のちからはめを見張るものがあり、人脈も広く非常に魅力的な方です。

社員にも還元したい思いが強く、それを実現させたいという気にさせてくれました。社長と同じ目線で語れる人が育っていない印象を受け、社長の考えを引き出し言語化していったことで、経営幹部と社員に社長の意図が伝わるようになりました。

社長の戦略や方針は正しいので、到達するまでのスピード感を早めるのが自分が提供するサービスの意義だと感じています。

今は業績が一旦へこんでいる時期ですが、成長を促すサポートを行い今後の大いに飛躍をしていくことを確信しています。

✿事例21✿ 東京

〔企業概要〕

- ・ 設立：1960年代
- ・ 資本金：1億円
- ・ 事業内容：金属素材、農園芸資材の加工
- ・ 社員数：22人

〔定性面での状況〕

[社長]

社内のメンバーが個人の成果だけに着目し組織としての成果へ目を向けていない状況でした。久野メソッドから人事評価制度によって社内を整えていく方向が見えて、ようやく組織がまとまりだしてきています。

私は月の半分以上は社長が海外滞在のため、国内のコントロールが課題の1つです。社内の方向性が統一されつつありそれをクリアしていけそうな見込みがたちました。

また、弱点の原価計算についてTCGのトレーニングを通して強化していけそうです。

当初、シンガポールで日本で人事評価制度をできる会社を探しており、証券会社経由で紹介を受け、TCGのシンガポールの駐在員から評価制度の説明を受け、その後日本側の担当者の説明を聞きました。経営の仕組み作りがマネジメントシステムとのコンセプトが人事評価だと言う話に興味をもち、サービスをお願いしました。ロケーションがはなれているため、Web面談を使いながらすりあわせを進めました。

社長は自分でなくてもよいので、経営幹部が社長目線になる必要があるので、TCGのサービスを通じて変えていきたいです。最初幹部は乗り気ではなかったですが、自分が周りや部下を見なければいけない意識が芽吹いてきています。

[経営幹部]

社長がシンガポール常駐のため、社長の思いを共有する場面が少なかったので、認識をすりあわせるのに良い場になっています。TCGは中立の立場でものごとをみってくれるファシリテーターの存在が大きいです。

[コンサルタント]

社長と幹部の不信感がお互いにある状況です。極一部にしか粗利以外の会計情報を開示をしないため幹部が不信感をつのらせているが、社長は開示することが逆効果になると考えています。

お互いに歩み寄るためには、社長は評価制度を使って会社のメッセージを伝え、幹部・社員側は社長の思いを理解しようとするすることで、同じ方向に向かっていけると考えています。

✿事例22✿ 東京

〔企業概要〕

- ・ 設立：1990年代
- ・ 資本金：1,000万円
- ・ 事業内容：外構工事、塗装工事、各種防水工事
- ・ 社員数：47人

〔定性面での状況〕

〔社長〕

初めてTCGを知ったのは、セミナーを受講したときで良い印象をもっていました。その後、経理の派遣の人材が必要になり連絡をして話をお聞きました。単なる派遣でなく、作業プラス改善を行って仕事と定義していること等をお聞きして自社のやりたい方向性と一致していると感じました。

一番達成したいことは、業界のリーディングカンパニーになって建築業界での認知度をあげ建設業界の悪い待遇をよくしていきたいと考えています。なので、今までは、自社より自分が立ち上げた組合を伸ばすことに注力していた気がします。

過去に評価制度を1度入れたことがありましたが、やり方や方向性で満足できていませんでした。TCGの方は経営をよく知っていて、業界を調査し意図をくんでくれ信頼できそうだと感じたため、サービスを受けることにしました。

サービスを開始してから起きている問題が整理できるようになってきました。また、何に注力していくべきか優先順位がはっきりとしてきました。

派遣で依頼させて頂いた方はマニュアルをしっかりと作成してくれて、会社の標準として残すことができます。何をどこまでやればゴールなのかが明確にわかるようになりました。

〔コンサルタント〕

社長にセミナーで最初にお会いした際に率先して質問に手を挙げていたのが印象的でした。コンサルを使っているが成果が出ないとの質問に対し

- ①そのコンサルタントは質問をしてきた背景に対するサービスをしていない
- ②そもそも社長のしたいことが明確になっていない

とお答えし、ご納得を頂きました。

サービス開始後、社長の思っていることの言語化を引き出していったことで、経営幹部と社員に社長の意図が正しく伝わるようになっていきました。

今は一旦は業績がへこんでいる時期ですが、成長を促すサポートを行い今後大きな飛躍をできる会社様だと確信しています。

✿事例23✿ 横浜

〔企業概要〕

- ・ 設立：2000年代
- ・ 資本金：200万円
- ・ 売上高：2億8千万円
- ・ 事業内容：液体充填（三方シール、スマートパック）、錠剤、ハードカプセル、顆粒、包装セットアップ ※液体充填以外は外注委託
- ・ 社員数30名（社員6名、パート24名）

〔定性面での変化〕

〔社長〕

5年後にOEM事業を引き継ぐというビジョン、また社員に対してどのようになって欲しいかという期待が明確になった。We Promiseの作成によって会社としてのミッション、方向性を今一度見直すことができた。

評価制度構築は社長にとっては初めてのことで、熱心にメモを取られており、「新しいことを学ぶのは楽しい」とおっしゃっていた。

〔経営幹部〕

社長とのWe Promiseの作成、評価制度構築の会議を通して、会社の在り方、社員、パートに求めるもの、目標が明確になった。

社長との理念共有の場として、今後の戦略を考える場として活用いただいている。

〔コンサルタント〕

社員よりもパートさんが主体の会社であり、パートさんのモチベーションを高めるにはどうすればよいか、逆にモチベーションを下げてしまわないよう、導入説明には工夫が必要であると感じている。

また、工場であるので、工場独特の目標設定や着眼ポイントをアドバイスできることがとても重要である。

✿事例24✿ 横浜

〔企業概要〕

- ・ 設立：1980年代
- ・ 資本金：3,000万円
- ・ 売上高：5億9千万円
- ・ 事業内容：新車、中古車販売
- ・ 社員数21名(正社員10名・パートアルバイト11名)

〔定量面での変化〕

- ・ 久野メソッド開始
:2018年9月

経理担当者：4名⇒3名（1名削減）

2020年度中に、IT化・自動化によって、経理担当者の仕訳業務をなくし、手の空いた時間を経営管理、営業管理に充てることを検討中。

〔定性面での変化〕

〔社長〕

毎月1回、経理ミーティングを開催することによって、経理担当者から改善提案が自主的に出るようになった。それによって、非効率な業務や、問題点を明らかにするとともに、経理担当者の改善意識が高まった。

今後は経理を単なる事務員ではなく、経営、営業のサポート担当者として、売上を挙げていく部門に変えていきたい。

〔コンサルタント〕

営業部門と経理部門との問い合わせの工数を減らし、工数のかかる業務を一つずつ洗い出していく中で、効率化、IT化を行っていった。経理のスタッフの方との定期ミーティングの実施により、自ずから改善提案をしてくださるようになり、意識の変化が感じられた。

今後は新しい会計システムの導入により経理事務の工数を激減させ、営業管理、経営管理に集中し、売り上げを上げる部署への転換を図っていく。

✿事例25✿ 横浜

〔企業概要〕

- ・ 設立：1970年代
- ・ 資本金：4,000万円
- ・ 事業内容：各商品の輸出入、および国内販売業、
- ・ 社員数50名

〔定性面での変化〕

〔社長〕

月次経営戦略書で経営状況を分かりやすく把握できるようになった。即時決算の体制を構築することにより、月次が毎月23日ごろにしまっていたが、7営業日で締まるようになり、速報版が1～2営業日で出せるようになり、早く数字で状況を把握できるようになった。

今期からは、チームごとに詳細に予算を立てて、毎月予実管理を行っている。各チームが具体的な数字で状況を把握することにより、想像以上に儲けが出ていないことに気づきがあり、行動の変化が起き始めている。

資金繰りについて、CFOしか把握していなくて属人化していたので、資金繰り表をエクセルで作成して管理することにより社長も把握できるようになった。

〔コンサルタント〕

当初は、月次決算の数値が翌月23日頃でないと分からないという事が緊急課題であり、管理部門の業務改善を行った。その結果、即時決算体制を構築して速報版が1～2営業日で出るようになったのは大きな改善である。

✿事例26✿ 横浜

〔企業概要〕

- ・ 設立：1970年代
- ・ 資本金：200億円
- ・ 売上高：170億円
- ・ 事業内容：卸売販売
- ・ 社員数300名

〔定性面での変化〕

〔社長〕

スポットでお願いした管理部門の業務改善のレポートを拝見し、顧問による久野メソッドを使った業務改善指導をご依頼することに決めました。

〔経営幹部〕

管理部門で業務のマニュアル化や組織図などを作ってはいましたが、実際の業務内容が適正なのか、そうでないのかの判断がつきませんでした。

今回、人事経理の業務内容まで精通している御社に依頼したことで、各社員の不効率な実態を明確にすることができました。

御社が実際に取り入れている、給与明細や請求書発行のPDF化等、すぐに取り入れられる提案を多く頂きました。自社ではなかなか進められないと思いますので、御社に引っ張って行っていただきたいと思っています。

〔コンサルタント〕

業務の見える化、マニュアル化は以前より進めていたが、一向に残業が減らず弊社へのご依頼となりました。

管理部門全員のタイムシートを一ヵ月付けていただき、付加価値業務、非付加価値業務の工数の見える化とインタビューにより、手作業や不効率な業務が共有され、またIT化によるペーパーレス、業務改善を提案させていただきました。

今後は、提案した業務改善項目を一つずつ実施していき、翌年には評価制度による文化形成を予定しています。管理部の皆様からヒアリングによって、率直な現状と改善案が出てきたので、まずは1年間、一緒に業務改善に取り組ませていただきます。

✿ 事例 27 ✿ 東京

〔企業概要〕

- ・ 設立：1929年7月
- ・ 資本金：3,500万円
- ・ 事業内容：電子管及び特殊電球の製造と販売
- ・ 社員数：73名

〔定性面での状況〕

〔社長、幹部〕

元々、営業メンバーに対して危機感を持ってもらうため、久野メソッドの導入を決め、その後、経営数字の観点からご意見をいただけたことにより経営メンバーの一新、新しい営業戦略の選定、実行が可能になりました。

はじめてのコンサルタントが、TCGの方でしたが、こんなにも信頼を築けるビジネスパートナーがいるということはとても経営をしていく上では心強く経営の判断で頭を抱えることも多かった時にも助けとなりました。

これからのものづくりの時代から、物が売れない時代へと変化します。その時代変化についていく屈強な組織作りが求められます。私たちの業界で残っていくために今後もより良い関係を期待しております。

〔コンサルタント〕

社長とは非常に強い信頼関係を築かせていただいております、その時々のお悩みのたけを率直に聞くことができます。

社員の前では言いづらいような本音を引き出すことにより、真に社長のやりたいこと、考えていることの実現に寄り添っています。そしてそれを我々がコンサルタントとして上手に言語化、幹部の方々にも共有できるような形として提示し、組織として共通認識をもって目標に向かえる環境を作っています。

経営をしていくうえでは、大きく変化しなければならない時があります。そのフェーズにある先方に対して、覚悟をもたせるのも、先方の成長により我々の重大な使命です。

我々とならこれから大きく成長していける。と先方は人事異動という大きな決断にも踏み出すことを決断してくださいました。

✿事例28✿ 大阪

〔企業概要〕

- ・ 設立：1960年代
- ・ 資本金：4,000万円
- ・ 事業内容：接着剤・加工紙・合成樹脂フィルム等の粘着加工関連資材の販売
- ・ 売上高：4,343百万円
- ・ 社員数：36名

〔定性面での変化〕

[社長、幹部]

社長自身は当社が入る前までは、会社をたたむか、売却する選択肢しかなかった。幹部や社員は変化を嫌い、今のある仕事だけをこなし、主体性がない。

強い会社づくりのために経営企画書の作成、定性的及び定量的な目標の明確化、人事評価制度の運用して、規律を実践させ、習慣化させる。

そして月次経営戦略書において、実践した内容を分析し、さらにアクションプランを磨いていく。PDCAの原理が根付いてきている。

[コンサルタント]

初めて、社員様に対しての説明会を開いた時の印象は正直ここまで自分志向であり部署間コミュニケーションが取れていない会社とは思いませんでした。

企業の文化づくりや強い会社を作るために幹部候補生から毎月の経営者研修を行い経営センスを磨いています。

社長や経営幹部候補生からは自社の数値や事例を基にした勉強会と実践会を繰り返すことは非常に有効的であるとのことをご意見をいただいております。

また、いつも常勤でいる役員より当社のコンサルタントがマネージャー派遣でテンポラリーに対応してくれることがメリハリを作り、ご好評を得ております。

✿事例29✿ 横浜

〔企業概要〕

- ・ 設立：1940年代
- ・ 資本金：5億円
- ・ 売上高：100億円
- ・ 事業内容：製造販売
- ・ 社員数：200名

〔定性面での変化〕

〔社長〕

2社の合併により、経営陣のまとまりがなく、思考性についても真逆の方針であったため、御社に毎月会議をファシリテートしてもらうことで、2社の意識が統合されて来ました。

一つの目標に向かって、方向性を明確に定めることによって、組織の力を最大限に発揮し、幹部の意識が変化してきたように感じます。

〔経営幹部〕

2社が合併して、なかなか社員間のコミュニケーションも取りづらいところがありました。毎月の幹部会を通じて、目標に向かって足並みが揃ってきました。

経営陣の中でも方向性が真逆のところがあり、社員も新しい体制でスタートがようやく切れたように思います。毎月の戦略・進捗会議を通じて、業績向上に向け社員が一丸となって向かっていきたいとします。

〔コンサルタント〕

社長がスキル思考の方と、マインド思考の方と2名いらっしゃるような体制で経営陣の方向性を一つにまとめていくことが難しい状況でした。

幹部会は4名で、2対2のディスカッションの形になってしまいがちでしたので、経営の統合という観点から、毎月営業戦略、マーケティングのお話をするなかで、「成果＝戦略×実行」という数式が、シンプルかつ皆さまに響いたようでした。

全ての戦略は仮説にすぎないので、社員の皆様が実行することで初めて戦略の良し悪しについて判断することができますので、毎月の会議では、実際の行動と成果にフォーカスをしてお話をさせていただきました。

❀事例30❀ タイ

〔企業概要〕

- ・ 設立：1960年代
- ・ 資本金：16百万バーツ（約56百万円）
- ・ 事業内容：電気設備工事・電力設備工事・産業プロセス空調工事・建築・土木工事
- ・ 社員数：89人

〔定量面での変化〕

- ・ 人事評価制度導入サービス
:2018年2月

年計売上高

2017年4月：約5億タイバーツ(約17.5億円)

2018年4月：約6億タイバーツ(約21億円)

〔定性面での変化〕

[社長]

ナショナルマネージャーの管理者としての自覚が芽生えていくのが会議を重ねるごとに感じ取れた。今後ローカライゼーションを進めていくにあたり、非常に効率的な人事評価制度を構築していくことができた。

今まで潤滑に会議がナショナルマネージャーとできていなかったが、第3者が進行役となることにより、実りのある会議がでるようになったのが大きい。

[ナショナルマネージャー]

企業側、また日本人がスタッフに求めていることを再認識及びすり合わせることで会社のビジョンが明確となった。

[コンサルタント]

評価制度は既にあったが形骸化しており、実際は日本人のペン舐めにより調整されていたため、駐在員が変わるたびに評価が変わり、社員からの不満が続出していた。

今回、ナショナルマネージャーとの会議により自分たちで目標を立てるところから参画今まですり合わせられていなかった日本人（日本本社）とタイ人の間の認識があっっていくのを感じ取れた。

✿事例31✿ インドネシア

〔企業概要〕

- ・資本金：2,500,000,000 IDR
- ・事業内容：検修・検品
- ・社員数：60人

〔定量面での変化〕

売上高（年計）

2017年:287億 IDR

2018年:294億 IDR

2019年:330億 IDR



〔定性面での変化〕

〔社長〕

実際の自社の財務諸表の中身がぼんやりとして分かっていなかったもので、その中身をしっかりと確認できるようになりました。

今後の利益計画の参考にもさせて頂いたので、今後もどのように社内のお金を使うか、設備投資のタイミングなども相談していきたいと思います。

〔コンサルタント〕

ご依頼を受けた際に、社長自身が月次経営戦略書を用いてFSの状態を理解したいとの事だったので、基本的な部分から一緒に見ていくようにしてきました。

面談を重ねるごとに、質問の数も多くなってきたため、数字をきちんと把握して自社の経営に活かしていきたいという社長の思いを強く感じている。

今後はナショナルマネージャー等も交えて、月次経営戦略書による分析だけでなく実際のマネジメントの行動までもサポートをしていきたい。

❀事例32❀ インドネシア

【企業概要】

- ・ 事業内容：飲食業
- ・ 社員数：400名(アルバイト含む)

【定量面での変化】

売上高（年計）

2017年:27店舗

2018年:36店舗

2019年:48店舗



【定性面での変化】

【社長】

売上拡大や、事業の成功に伴い、一緒になって考えてくれるパートナーのようなコンサルを探しておりお願いさせていただきました。

もともと、労務や法務もご相談先はわけておりましたが、御社の場合すべてマルチにご相談ができますので、大変助かります。

【コンサルタント】

最初は税金に係わるご質問やご相談が多かったのですが、事業拡大に伴い様々なご質問を頂けるようになりました。

今後のインドネシアの発展をお客様と我々で成功していきたいと考えています。

✿事例33✿ インドネシア

〔企業概要〕

- ・資本金：4,792,500,000 IDR
- ・事業内容：卸売業
- ・社員数：8人

〔定量面での変化〕

売上高（年計）

2017年：16億 IDR

2018年：23億 IDR

2019年：38億 IDR



〔定性面での変化〕

[社長]

最初は、前の社長からの付き合いでお願いしているコンサルさんでしたが、最近では欠かさず毎月ご来社頂き、手書きの月次コメントも頂きます。

会計や税務に関して素人ですので、月次経営戦略書を使用させて頂き丁寧に教えてもらってます。また、ビジネスやマネジメントのヒントも非常に多く頂くので毎月気づきがあります。

[コンサルタント]

インドネシアで経営する上で様々な壁がございます。しかし、お客様は多くある策の中から最善策をスピーディーに意思決定していらっしゃいます。

社長の仕事である「意思決定」を即座に正しく行うため、今後も様々なアドバイスをさせて頂ければと思います。

❀事例34❀ インドネシア

〔企業概要〕

- ・資本金: 3,317,250,000 IDR
- ・社員数: 10人

〔定量面での変化〕

売上高（年計）

2017年: 11億 IDR

2018年: 31億 IDR

2019年: 42億 IDR



〔定性面での変化〕

〔社長〕

株主の問題や労務監査なども、日本人とインドネシア人の方に真摯に対応して頂きました。

会計や税務、給与計算といった外注が可能な部分を丸々サポート頂けるため、全体の作業の時間が減り、営業や戦略を考える時間が確保できています。

また昨今は、弊社のインドネシア人が営業に出れる環境が整っており、今後のビジネスの発展でご協力を頂ければと思います。

〔コンサルタント〕

準備期間を終え、営業活動による成果が、数字として表れていらっしゃいます。コンプライアンスの遵守が求められている今、弊社としても経営のサポートとしてあらゆる角度からのアドバイスをさせて頂ければと思います。

❀事例35❀ ブラジル

〔企業概要〕

- ・ 設立：2010年代
- ・ 資本金：3億円
- ・ 売上：約5億円（2019年3月時点）
- ・ 事業内容 ボイラーの製造、メンテナンス
- ・ 社員数：約30人

〔定性面での変化〕

〔社長〕

誰よりもこのブラジル拠点のことを考え、今後何とかよくしていきたいという思いがこの数カ月でより強くなりました。

久野メソッドが始まる以前も、数字の部分を見てきてはいたものの、サービスを受けてから、より数字を意識し数字の指標を使って今後の戦略を考えていこうと、行動に変化が出てきています。

〔経営幹部〕

これまで、会計数字の細かいところは見たことがなかったのですが、数字の意味を理解することやその原因、更にその先の戦略をどうするのかという思考を理解していけるため成長を実感しています。

各部門のトップの皆様であり、部門を見るだけでなく、会社全体としてどのような戦略をもっていくべきかという、高い視座や広い視をもって組織のことを考えられるようになってきました。

〔コンサルタント〕

私にとって初めての久野メソッド導入のお客様であり、一生心に残るお客様だと確信しております。ブラジルに拠点をもつ日系企業の多くはブラジルビジネスに悩んでおりますが、外的要因に負けず、これから勢いをもって伸ばしていこうとチャレンジ精神のある会社で素晴らしいと感じています。

ネームバリューがあり、世界規模の会社ゆえのプレッシャーも大きいかと思いますが、当社こそ発見できる課題や視点を私自身が与えていこうと強く思うようになりました。

あまり注力してこなかった経営数字や原価計算シートにより生産性のチェック、評価制度を通じ、より飛躍的な会社の成長を実現していきたいと考えています。