# できてますか？会社の健康状態チェック

## ～地域で勝ち残るための経営診断入門～

経営のワンストップコンシェルジュ

株式会社 戦略デザインラボ

## 1.はじめに：なぜ今、地域の中小企業に「経営の見える化」が不可欠なのか？

地域に根ざし、日々変化する環境の中で事業を継続・発展させようと奮闘されている経営者の皆様へ。私たち戦略デザインラボは、皆様の挑戦を心から応援しています。

もしかすると、こんな課題意識や想いをお持ちではありませんか？

「自社の進むべき方向性はこれで良いのか、客観的な視点で確かめたい」
「日々の課題対応だけでなく、もっと根本的な経営課題について学び、手を打ちたい」
「経験や勘も大事だが、これからの時代を勝ち抜くための新たな『武器』が欲しい」

現代は、まさに予測困難で変化の激しい時代です。地域社会の構造変化、デジタル化の急速な浸透、顧客ニーズの多様化、そして働きがいに対する価値観の変化…。こうした大きなうねりの中で、従来の成功体験や個人の力量だけに頼る経営では、気づかぬうちに舵取りを誤ってしまうリスクも潜んでいます。

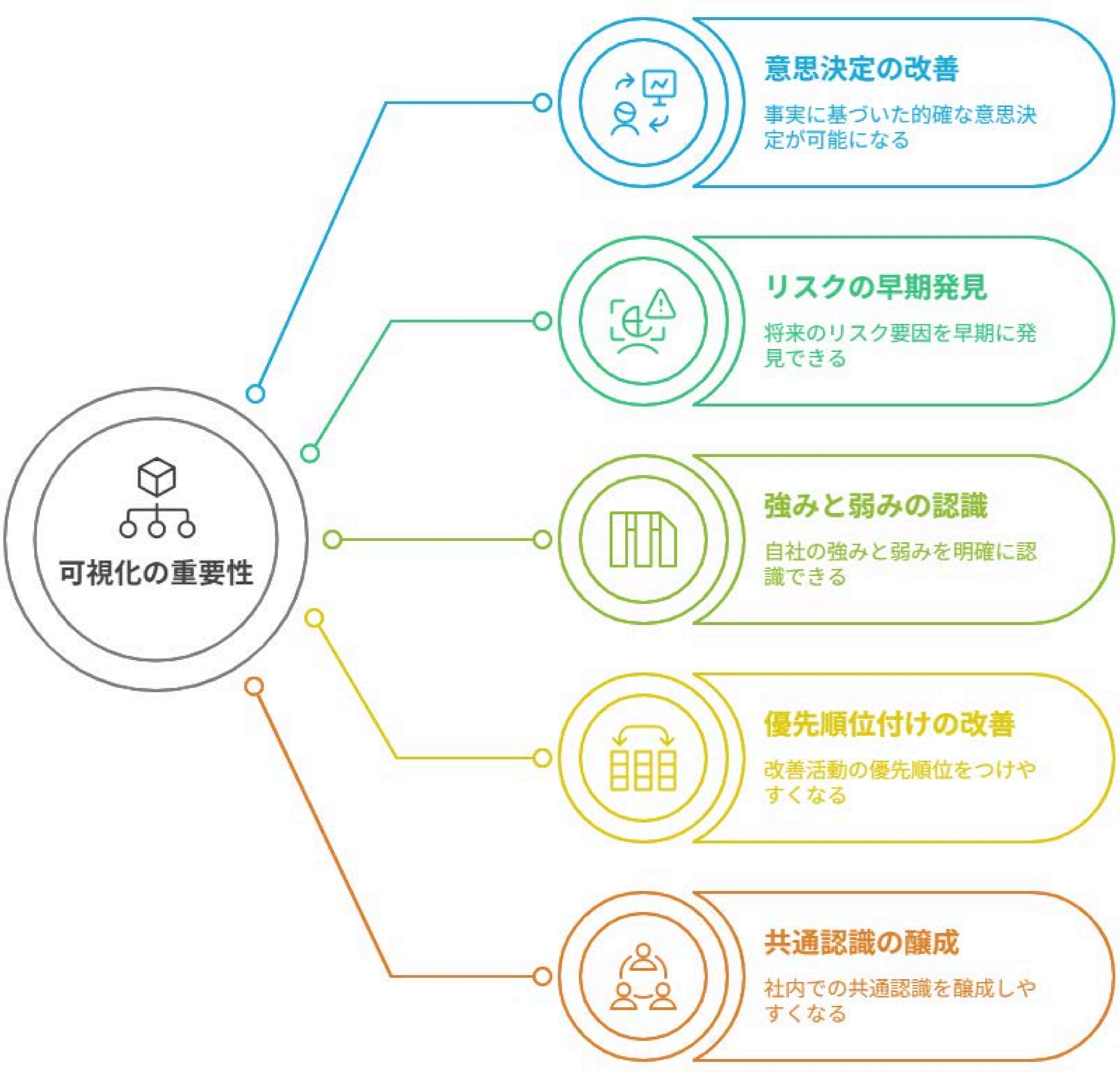
では、どうすればこの変化の激しい時代を乗りこなし、地域で持続的に成長していけるのでしょうか？
その最も重要かつ基本的な第一歩が、「**経営の見える化**」なのです。

なぜ「見える化」が不可欠なのか？

それは、自社の現状を客観的に把握することが、以下のような効果をもたらすからです。

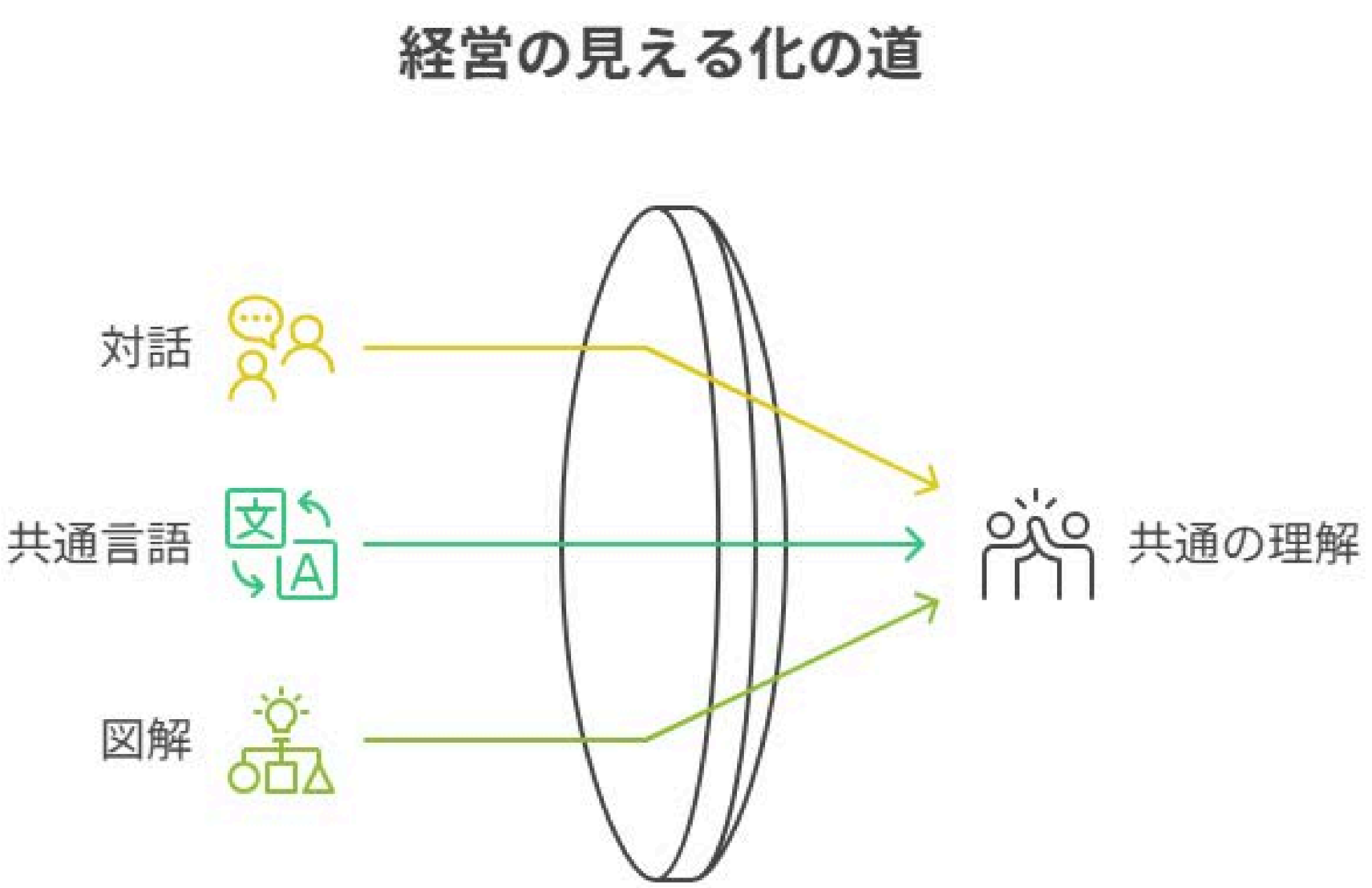
**①的確な意思決定の土台となる:** 勘や経験則だけでなく、事実に基づいた判断が可能になります。
**②潜在的な課題やリスクを早期に発見できる:** 将来のリスク要因を特定し、問題が深刻化する前に対策を打てます。
**③自社の「強み」と「弱み」を明確に認識できる:** 強みを活かし、資源を集中すべき領域が見えてきます。
**④改善活動の優先順位がつけやすくなる:** 限られたリソースを効果的に活用し、改善効果を最大化できます。
**⑤社内での共通認識を醸成しやすくなる:** 共通目標の設定により、目標達成に向けた組織の一体感が高まります。

# 可視化の多面的な利点


可視化の重要性
意思決定の改善
事実に基づいた的確な意思決定が可能になる
リスクの早期発見
将来のリスク要因を早期に発見できる
強みと弱みの認識
自社の強みと弱みを明確に認識できる
優先順位付けの改善
改善活動の優先順位をつけやすくなる
共通認識の醸成
社内での共通認識を醸成しやすくなる

つまり「経営の見える化」は、変化に対応するための「経営のOS（オペレーティングシステム）」をアップデートするようなものであり、あらゆる戦略や改善活動の基盤となるのです。PCのOSと同じように、経営も時代の変化に合わせたアップデートが必要です。

私たち戦略デザインラボが考える「見える化」は、単に数字やデータを集めることではありません。経営者や従業員の皆様との「対話」を通じて本質を探り、漠然とした課題や想いを「共通言語」で捉え直し、複雑な関係性を「図解」によって分かりやすく整理していく。
つまり、共に学び、未来を創造していくプロセスとも言い換えることができます。




この資料では、「見える化」の重要性を学び、実践するための入門書として作成しました。特に、次のセクションでご用意している「会社の健康状態セルフチェック」は、経営戦略から財務状況まで、多角的な視点からご自身の会社を振り返り、現状認識を深めるための効果的な切り口となります。

まずはこれらの視点を通じて、自社の健康状態についての「気づき」を得ていただければと思います。そして、その気づきは、このホワイトペーパーの最後にご案内する「オンライン経営診断」で、さらに客観的かつ詳細な分析を行うための、いわば「準備運動」となります。
このホワイトペーパーが、皆様にとって「経営の見える化」の重要性をご理解いただき、自社の未来をより良くするための具体的な行動へと繋がる一助となれば幸いです。

それでは、学びと気づきの第一歩「会社の健康状態セルフチェック」を始めていきましょう。

## 2.できていますか？会社の健康状態セルフチェック

「経営の見える化」の第一歩として、まずはどのような視点から自社の健康状態をチェックしていくべきか、その全体像を掴んでいきましょう。

ここでは、会社の経営を健全に保つために特に重要となる「経営」「組織」「人材」「マーケティング」「業務効率化・IT」「財務会計」という6つの分野、合計30の診断項目をご紹介します。

これらの項目一つひとつについて、「自社はどうだろうか？」と思いを巡らせてみてください。普段あまり意識していなかった視点や、漠然と課題を感じていた部分が、より明確になるかもしれません。

このホワイトペーパーでは、これらの診断の「視点」をご提供することに主眼を置いています。そして、これらの項目について、実際にWebサイト上で簡単に自己診断を行い、客観的な評価を確認できる仕組みをご用意しております。

まずは、以下のリストをご覧いただき、ご自身の会社を多角的に見つめてみましょう。自社に当てはまる内容のみチェックを入れてみてください。

---

### 【1】経営

| | |
|---|---|
| □ | 会社の経営理念やビジョン、行動指針などが明確に言葉になっており、従業員にも共有されていますか？ |
| □ | 毎年の経営計画（目標・予算・行動計画）を具体的に策定し、実行・検証・改善のサイクルを回していますか？ |
| □ | 現在の主力事業に加え、将来の収益の柱となりうる新しい事業や取り組みに着手していますか？ |
| □ | 競合他社や業界動向だけでなく、世の中の変化や異業種の動きにもアンテナを張り、情報収集を行っていますか？ |
| □ | 経営者自身が本来注力すべき業務（経営判断、未来創造など）に集中できるよう、日常業務の権限移譲を進めていますか？ |

## 【2】組織

| | |
|---|---|
| □ | 就業規則や雇用契約書などを整備し、法改正等に合わせて適切に見直しを行っていますか？ |
| □ | 従業員の貢献度や成長を適切に評価し、公平感や納得感の高い評価制度（賃金・昇進など）が運用されていますか？ |
| □ | マニュアル作成や情報共有の仕組みなどを活用し、特定の担当者にしかできない業務（属人化）を防ぐ努力をしていますか？ |
| □ | 朝礼や会議、日報、社内ツールなどを通じて、部署内や部署間の円滑なコミュニケーションが促進される仕組みがありますか？ |
| □ | 社会保険の整備はもちろん、福利厚生や労働時間管理などを通じて、従業員が心身ともに健康で安心して働ける環境を整えていますか？ |

## 【3】人材

| | |
|---|---|
| □ | 新入社員や若手社員に対する教育・研修の仕組みや制度があり、従業員の自発的な学びやスキルアップを支援していますか？ |
| □ | 上司と部下の定期的な面談（1on1など）を通じて、業務の進捗だけでなく、能力開発やキャリア、メンタル面のケアも行っていますか？ |
| □ | 将来の会社を担う後継者候補や幹部候補の育成を、計画的に行っていますか？ |
| □ | 従業員の定着率を高めるためのフォロー体制（働きがい向上、キャリア支援、職場環境改善など）や仕組みを作っていますか？ |
| □ | 会社の理念やビジョンに共感し、主体的に行動する従業員が育つような働きかけ（情報共有、権限移譲、対話など）を行っていますか？ |

## 【4】マーケティング

| | |
|---|---|
| □ | 自社の「顧客」は誰なのか（ターゲット層）が明確になっており、社内で共有され、具体的なアプローチに活かされていますか？ |
| □ | 自社の商品・サービスの「強み」や「独自の価値（USP）」を明確に言葉で定義し、社内外に伝えられていますか？ |
| □ | 新規顧客を獲得するための具体的な取り組み（Webサイト、SNS、広告、紹介、イベントなど）を計画的に、かつ継続的に行っていますか？ |
| □ | 既存顧客との関係性を維持・強化し、リピート購入や顧客単価向上、ファン化につなげるための施策（情報提供、フォローアップ、優良顧客向けサービスなど）を行っていますか？ |
| □ | 客からの意見、要望、クレームなどを積極的に収集し、分析した上で、商品・サービスの改善や開発、マーケティング活動に活かす仕組みがありますか？ |

## 【5】業務効率化・IT

| | |
|---|---|
| □ | 日常業務の中に潜む非効率な作業や「ムダ・ムラ・ムリ」を特定し、改善するための取り組みを行っていますか？ |
| □ | 主要な業務の手順が標準化（マニュアル化など）されており、担当者が変わっても一定の品質やスピードを維持できる仕組みがありますか？ |
| □ | PC、スマートフォン、クラウドサービス、業務ソフトウェア、コミュニケーションツールなどのITを有効活用し、業務の効率化、情報共有、ペーパーレス化などを進めていますか？ |
| □ | 受注から納品（サービス提供）までの一連の業務プロセス全体を見渡し、ボトルネックとなっている箇所を特定し、改善しようとしていますか？ |
| □ | 従業員が業務改善に関するアイデアや提案を気軽に出せる雰囲気があり、<br>良い提案は積極的に取り入れる仕組みがありますか？ |

## 【6】財務会計

| | |
|---|---|
| □ | 毎月の試算表や資金繰り表などを活用し、売上、利益、経費、キャッシュフローといった経営数値をタイムリーかつ正確に把握していますか？ |
| □ | どんぶり勘定ではなく、部門別、商品・サービス別、あるいは顧客別などで採算を管理・分析し、経営判断に活かそうとしていますか？ |
| □ | 将来の入出金（キャッシュフロー）を予測し、計画的に資金を管理することで、資金ショートなどのリスクに備えていますか？ |
| □ | メインバンク等の金融機関と日頃から良好な関係を築き、会社の状況（試算表など）を定期的に報告・相談していますか？ |
| □ | 過剰な在庫、回収不能な売掛金、遊休資産など、キャッシュフローを悪化させる要因がないか定期的にチェックし、対策を講じていますか？ |

---

これらの30の視点、いかがでしたでしょうか？

貴社の経営を振り返る上で、重要だと感じられる項目、あるいは「ここは少し弱いかもしれない」と感じられた項目があったかもしれません。

これらの視点から自社の状況を客観的に評価し、強みや弱みを具体的に把握することが、「経営の見える化」の第一歩であり、的確な次の一手を打つための基礎となります。

ご用意しているオンライン診断ページでは、簡単な操作でこれらの30項目に回答でき、その結果をレーダーチャートなどで視覚的に確認することができます。つまり、自社の「健康状態」を客観的に把握する絶好の機会です。
次のセクションでは、「経営が見えないこと」がもたらす具体的なリスクについて解説します。なぜこれらの項目をチェックし、見える化を進める必要があるのか、その理由をさらに深くご理解いただけるはずです。

オンライン経営診断はこちら

## 3.「見えないこと」のリスク： どんぶり勘定が招く経営危機とは？

先のセルフチェックの項目をご覧になり、「自社には『見えていない』部分が多いかもしれない…」と感じられた方もいらっしゃるのではないでしょうか。

昔から「どんぶり勘定は危ない」と言われますが、これは単に財務的な収支計算が大雑把だ、という意味だけではありません。会社の経営における様々な側面が「見えない」状態、いわば「**経営のブラックボックス化**」が進んでいることこそが、気づかぬうちに会社を深刻な危機へと導く可能性があるのです。

具体的に、「見えないこと」はどのようなリスクを生むのでしょうか？
セクション2でご紹介した6つの視点に沿って見ていきましょう。

## 【組織】会社がうまく回らない…

### ルール・評価の曖昧さ

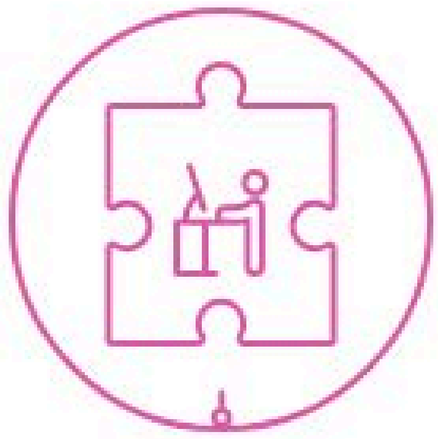
就業規則や評価制度が見えない、あるいは納得感のない状態では、従業員の間に不公平感が生まれ、組織全体の士気が低下します。

### 属人化による弊害

特定の人にしかできない業務が見えないまま放置されると、その人が不在になった際に業務が滞るだけでなく、組織としてのノウハウ蓄積も進みません。

### コミュニケーション不全

部署内や部署間の連携状況が見えていないと、情報共有が滞り、非効率やミス、対立などを引き起こす可能性があります。



### 不健康な職場環境

労働時間や福利厚生など、従業員の働く環境の実態が見えていないと、知らぬ間に負担が過重になり、心身の健康問題やコンプライアンス違反に繋がるリスクがあります。

## 【人材】人が育たない、辞めていく…

### 育成の失敗

若手に何を教え、どのように成長してほしいのか、その道筋が見えていなければ、効果的な育成はできません。結果として、個人の成長が阻害され、組織全体の力が底上げされません。

### モチベーションの低下

自身の貢献度や成長が見えず、キャリアパスも不明確であれば、従業員のやる気は削がれてしまいます。公平でない、または納得感のない評価も同様です。

### 離職率の増加・定着の困難

従業員が何に不満を感じ、何を求めているかが見えなければ、効果的な定着策は打てません。結果として、貴重な人材が流出してしまいます。

### 後継者・幹部不足

将来のリーダー候補を計画的に育成する視点が見えていないと、いざという時に会社を任せられる人材がいない…という事態に陥りかねません。

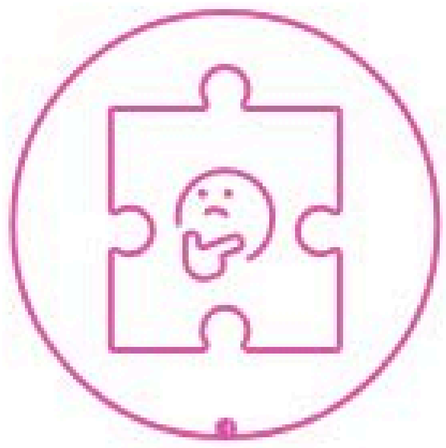
# 【マーケティング】顧客が離れていく…

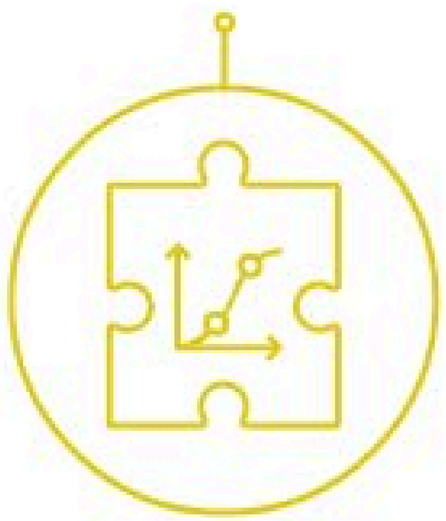
## 市場とのズレ

顧客が本当に求めているもの、市場の変化が見えなければ、的外れな商品・サービスを提供し続け、顧客離れや売上の低迷を招く可能性があります。

## 非効率な販促活動

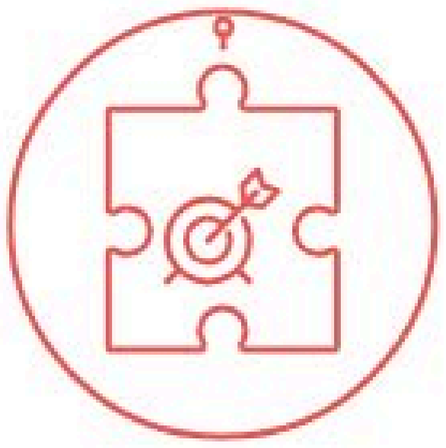
どの顧客層に、どの施策が響いているのかが見えなければ、効果のない広告や販促活動にコストと時間を浪費してしまい、結果的にムダなコストとなってしまいます。





## 価値伝達の失敗

自社の強みや提供価値が見えていない、あるいは効果的に伝えられていないと、数ある選択肢（商品・サービス）の中から顧客に選んでもらえません。



## 顧客満足度の低下

顧客の声（要望やクレーム）が見えていなければ、サービスの改善点は分からず、不満が蓄積され、ブランドイメージの毀損にも繋がりかねません。

# 【業務効率化・IT】無駄が多く、生産性が低い

## 非効率な業務の放置

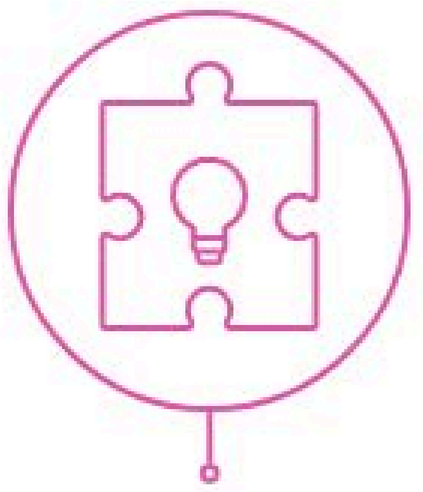
どこに無駄があり、何がボトルネックになっているのかが見えなければ、改善の打ち手が分からず、生産性は低いまま、残業も減りません。

## 品質の低下・不安定化

業務プロセスが標準化されず、個人の経験や勘に頼っている部分が見えないと、品質にばらつきが出たり、思わぬミスや事故が発生したりします。

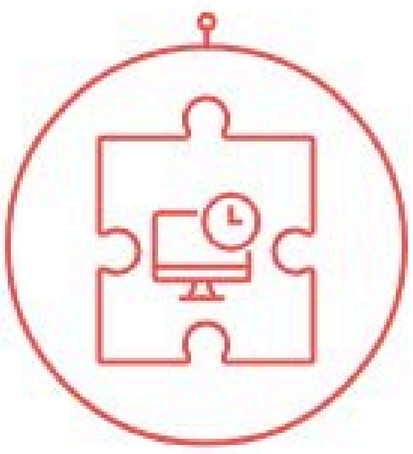
## IT活用の遅れ

どのようなITツールが自社の業務効率化に貢献するのかが見えていないと、導入の機会を逃したり、導入しても活用されずに放置されてしまうケースがあります。



## 改善文化の欠如

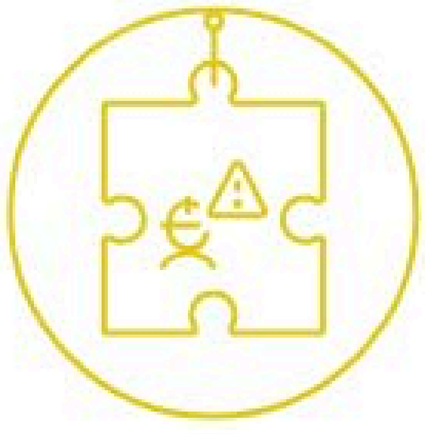
従業員が日々の業務の中で感じている問題点や改善アイデアが見えない、あるいは吸い上げる仕組みがないと、現場からの自発的な改善は進みません。



# 【財務会計】気づけばお金がない…

## どんぶり勘定による経営実態の不把握

経営成績、利益構造、キャッシュフローが見えていない状態では、運転資金や利益の正確な把握が難しく、経営の舵取りは極めて危険な状態となります。

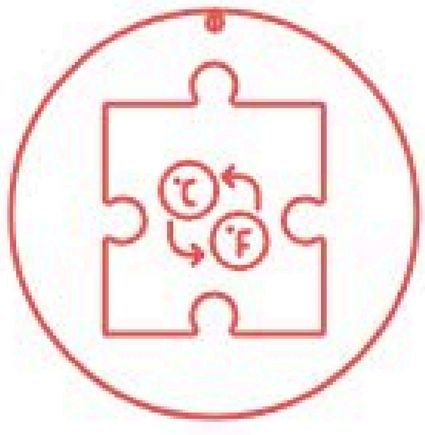


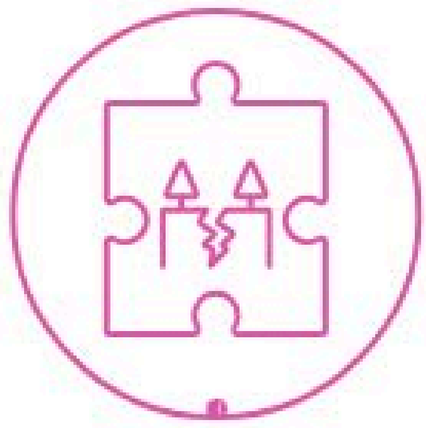
## 不採算事業・商品の放置

どの事業や商品が本当に利益を生んでいるのかが見えなければ、赤字を垂れ流す部門を放置してしまい、会社全体の体力を奪ってしまう結果となります。

## 資金繰り悪化・資金ショート

将来の入出金の見通しが立たず、資金繰りの状況が見えていないと、予期せぬ支払いに対応できず、最悪の場合「黒字倒産」に至るリスクもあります。





## 金融機関との関係悪化

会社の財務状況が見えず、適切な情報開示や対話ができていないと、いざという時に金融機関からの支援が得られない可能性があります。

上記のリスクは、それぞれが独立して存在するわけではありません。多くの場合、相互に関連し合い、問題をさらに複雑化させ、深刻な経営危機へと繋がっていくのです。「何かおかしい」と感じた時には、すでに手遅れに近い状況になっているケースも少なくありません。

いかがでしょうか。「見えないこと」の恐ろしさを、少しでも感じていただけたでしょうか？
だからこそ、まずは積極的に経営を「見える化」し、現状を正しく把握しましょう。それがリスクを避け、会社を持続的に成長させるための、最も確実な第一歩です。

では、逆に「見える化」を進めることで、具体的にどのような良いことが起こるのでしょうか？ 次のセクションでは、「見える化」がもたらすメリットについて詳しく見ていきましょう。

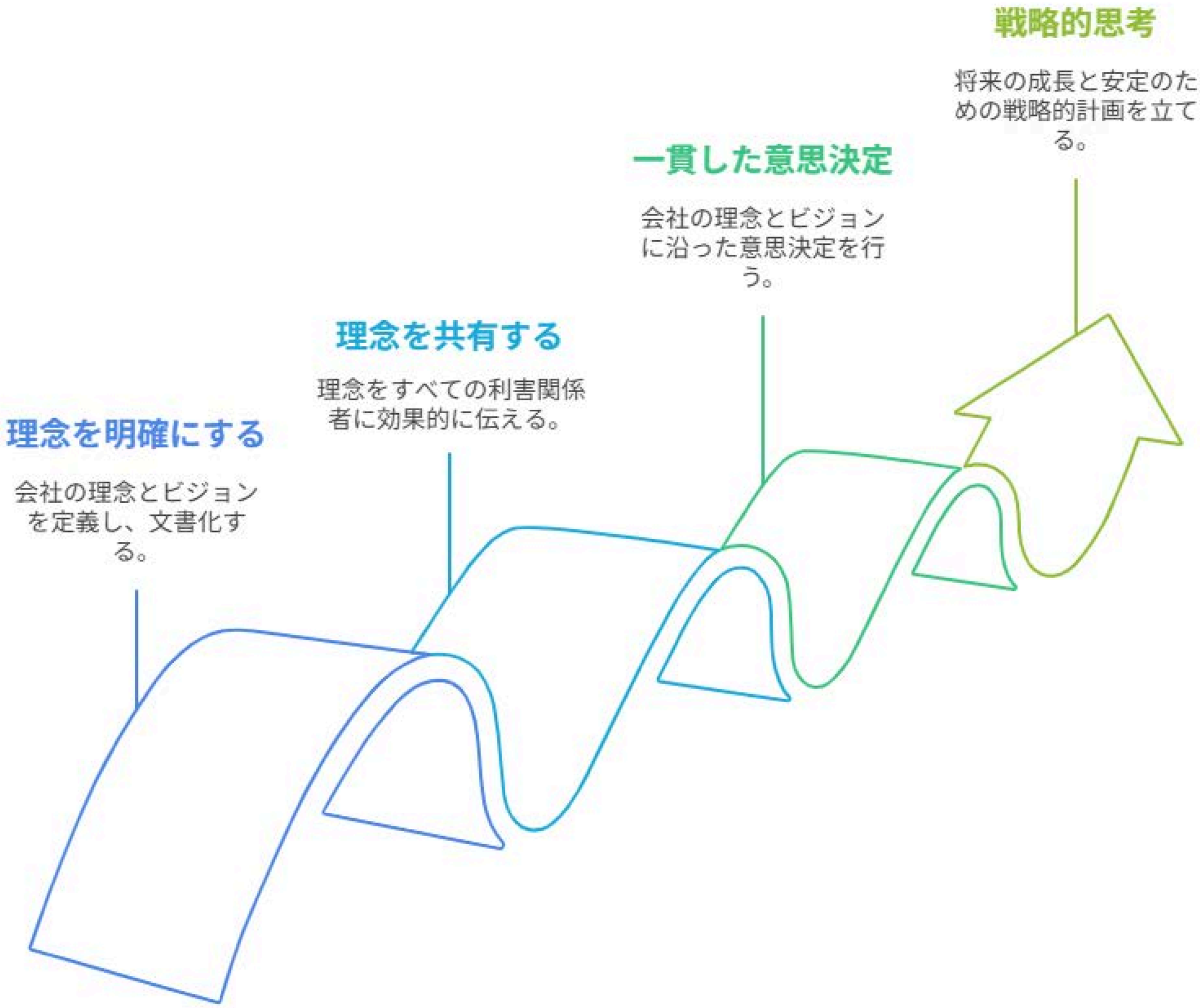
## 4. 「見える化」で得られるメリット

前のセクションでは、「見えないこと」がもたらす様々なリスクについて見てきました。では逆に、自社の経営を「見える化」すると、どのような変化が期待できるのでしょうか？

「見える化」は、単に現状を把握するだけでなく、持続的な成長へと導くための強力なエンジンとなります。こちらも6つの視点に沿って、具体的なメリットを見ていきましょう。

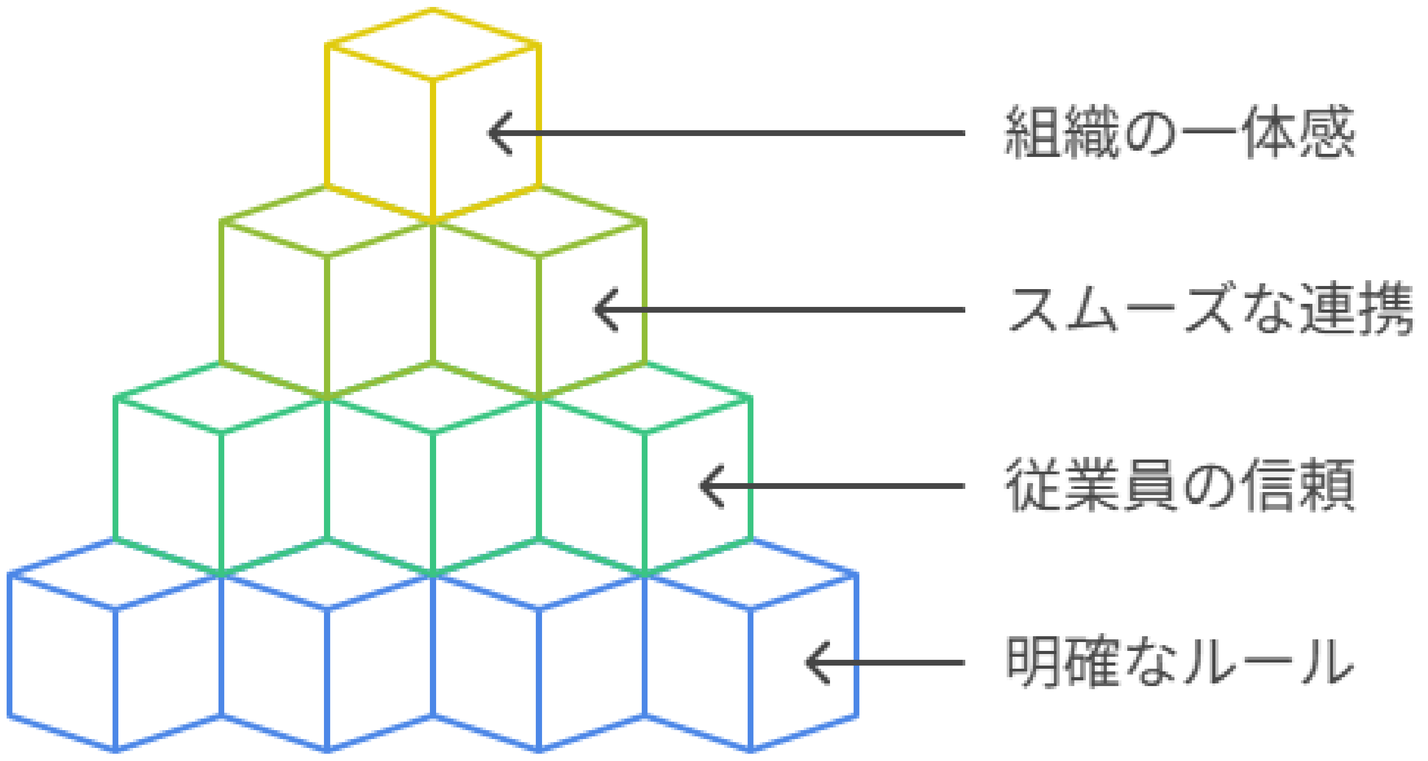
### 【経営】進むべき道が明確になり、舵取りが安定する

会社の理念やビジョン、進むべき方向性が明確に言語化・共有されることで、経営判断に一貫性が生まれます。勘や経験則だけでなく、客観的な事実に基づいた意思決定の精度が向上し、変化の激しい環境にも的確に対応していくことができます。将来を見据えた戦略的な思考も深まります。



【組織】ルールが整い、チームとしての一体感が生まれる

就業規則や評価制度などが明確になり、公平な運用が「見える」ことで、従業員の納得感や組織への信頼感が高まります。業務の属人化が解消され、円滑な情報共有やコミュニケーションが促進されることで、部門間の連携がスムーズになり、組織全体としての一体感が醸成されます。




【人材】人が育ち、組織の活力が向上する

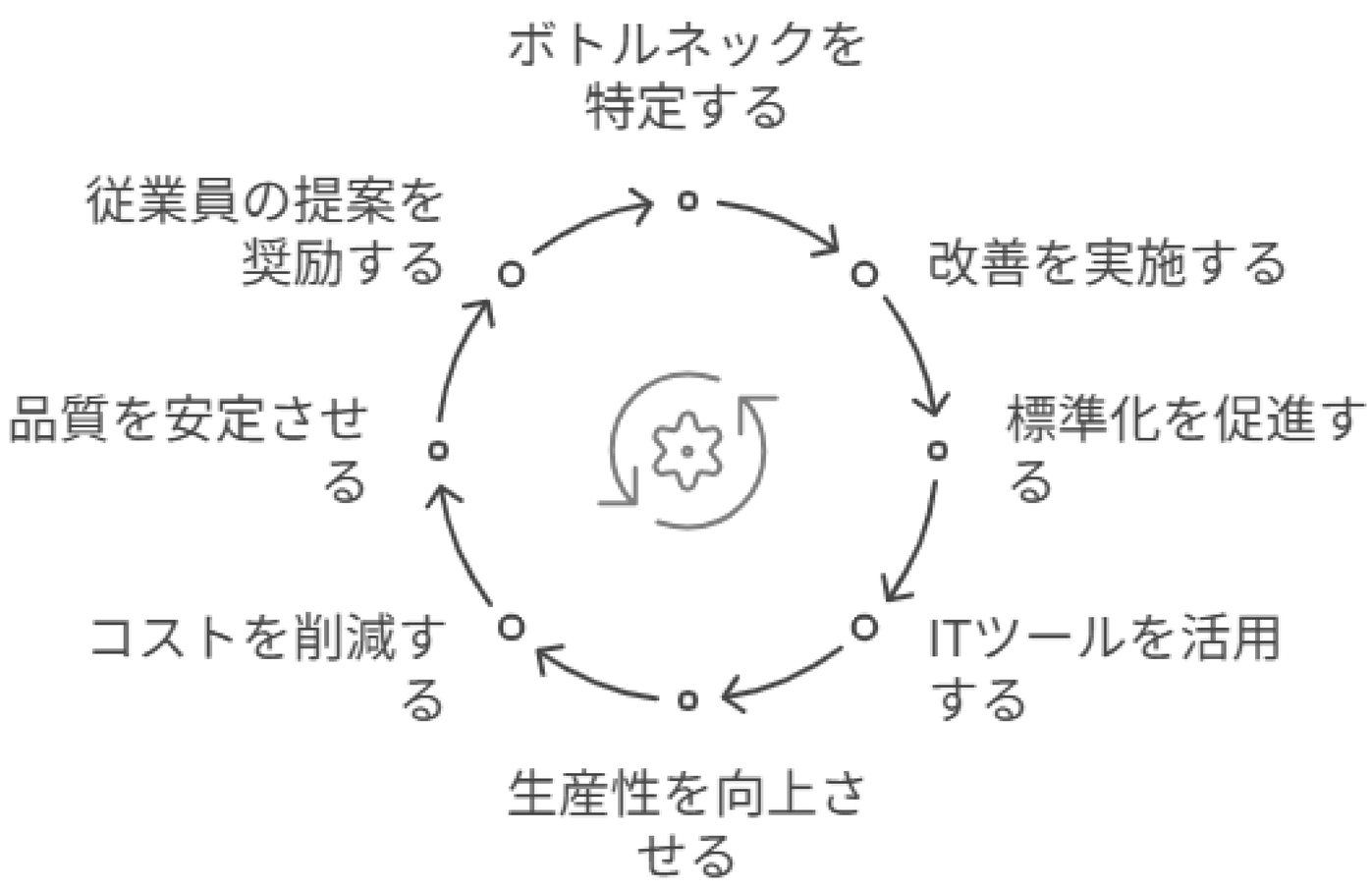
育成の目標やプロセスが見える化されることで、効果的な人材育成が可能になります。従業員一人ひとりが自身の役割や成長を実感しやすくなり、モチベーションやエンゲージメントが向上します。結果として、人材の定着率改善にも繋がり、組織全体の活力が向上します。

## 【マーケティング】顧客に選ばれ、支持される会社になる

顧客が誰で、何を求めているのか、そして自社が提供できる独自の価値は何か、といったことが明確になります。これにより、顧客の心に響く効果的なアプローチが可能になり、顧客満足度の向上や、長期的な信頼関係の構築に繋がります。顧客の声も、具体的な改善アクションに結びつけやすくなります。

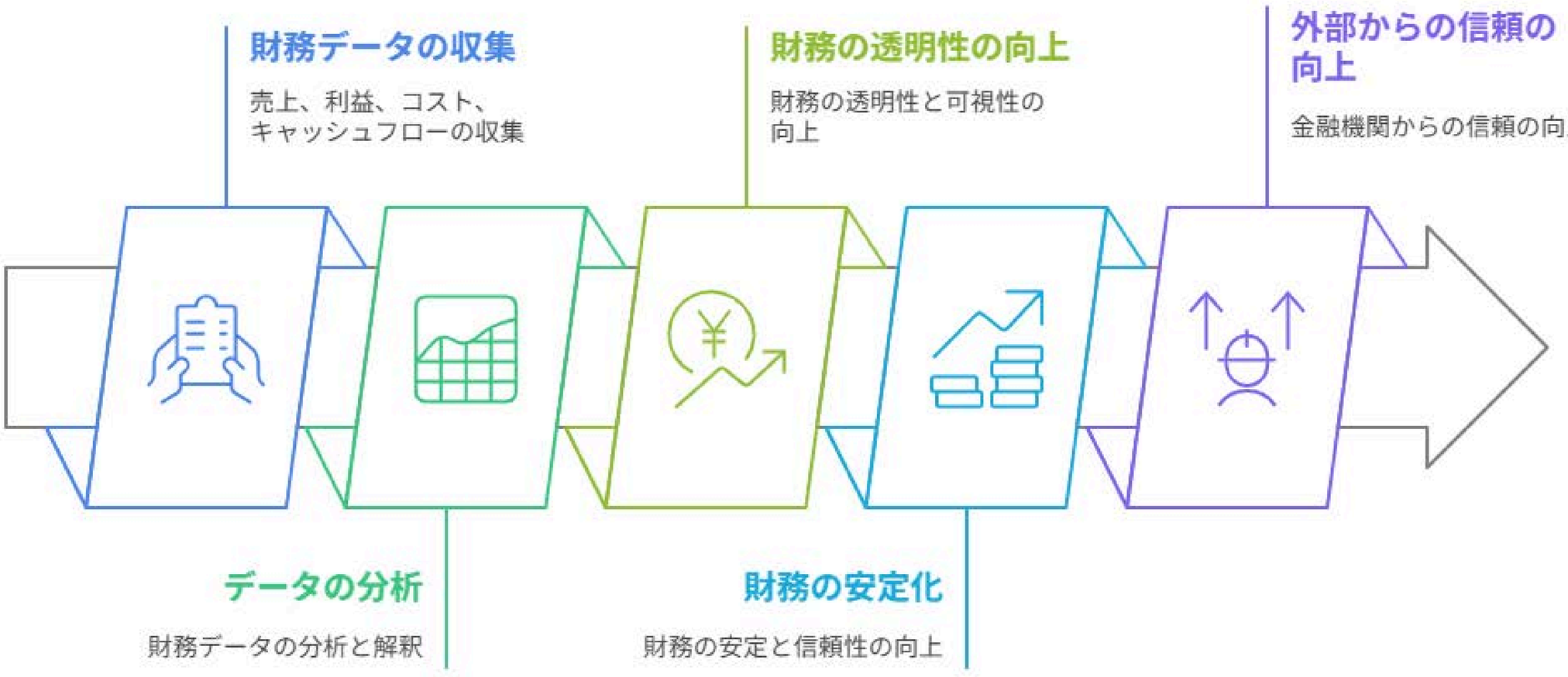
## 【業務効率化・IT】無駄がなくなり、生産性が向上する

業務プロセスの中に潜むボトルネックや非効率な部分が特定されるため、的を射た改善活動を進めることができます。業務の標準化やITツールの効果的な活用も促進され、組織全体の生産性向上、コスト削減、品質の安定化に貢献します。従業員からの改善提案も生まれやすくなります。



## 【財務会計】お金の流れが見え、経営基盤が安定する

売上、利益、コスト、キャッシュフローといった経営の根幹をなす数字が正確かつタイムリーに把握できるようになります。これにより、どんぶり勘定から脱却し、収益構造の改善や的確な資金繰り管理が可能となり、経営基盤が安定します。金融機関など外部からの信頼も高まります。




リスクと同様に、上記のメリットはそれぞれが独立しているわけではありません。経営戦略が明確になれば、それに沿った組織・人材育成が進み、顧客への価値提供力が高まり、効率的な業務遂行によって財務基盤も強化される…というように、互いに良い影響を与え合い、会社全体のパフォーマンスを向上させる好循環を生み出すのです。

そして、私たち戦略デザインラボが考える「見える化」の先にあるのは、単なる問題解決や効率化だけではありません。それは、対話を通じて会社の「本質的な価値」や「ありたい姿」を深く見つめ直し、経営者と従業員が共に未来を創造していくためのエネルギーを生み出すプロセスでもあるのです。

「見える化」とは、会社の未来をより良くするための、希望に満ちた羅針盤を手に入れることなのです。

では、この「見える化」、具体的にどこから手をつければ良いのでしょうか？
次のセクションでは、その第一歩について解説します。

## 5. どこから始める？「見える化」の第一歩：まずは自社の現状を客観的に知ることから

さて、ここまで「経営の見える化」の重要性、そしてそれがもたらすメリットについてお伝えしてきました。「なるほど、自社でも『見える化』を進めてみたい！」と感じていただけたなら、大変嬉しく思います。

では、具体的に何から始めれば良いのでしょうか？

様々なアプローチがありますが、私たちが考える「見える化」の最も重要かつ確実な第一歩は、「**自社の現状を客観的に、そして多角的に知ること**」です。

私たちは誰しも、自分の会社についてはよく知っているつもりになっています。しかし、日々の業務に追われていると、どうしても視野が狭くなったり、思い込みや過去の経験則にとらわれたりしがちです。「きっとこうだろう」「うちはこうだから」といった主観を一旦脇に置き、会社の今の姿を、できるだけ冷静に、そして様々な角度から見つめ直すことから始めましょう。

そのための有効なツールとして、セクション2でご紹介した6つの経営視点（経営、組織、人材、マーケティング、業務効率化・IT、財務会計）が役立ちます。これらの視点に基づいて自社の状況を問い直すことで、これまで意識していなかった側面や、漠然と感じていた課題の輪郭が、少しずつ見えてくるはずです。

そして、この「現状を客観的に知る」という第一歩を、より具体的に、そして効率的にサポートするのが、私たちがご用意した「**オンライン経営診断**」です。

### ▼自社の健康状態をプロの目で診断しませんか？▼

オンライン経営診断はこちら

この診断ツールを使えば、セクション2でご紹介した30の項目についてWeb上で簡単に回答でき、その結果をレーダーチャートなどで視覚的に確認することができます。これにより、貴社の経営における強みや弱み、特に注力すべき課題領域などを、自己評価に基づいて客観的に把握することができます。

もちろん、この自己診断だけで全てが見えるわけではありません。可能であれば、従業員の皆さんにも意見を聞いてみたり、あるいは私たちのような外部の専門家の視点を取り入れたりすることで、さらに多角的で深い現状認識が可能になります。

しかし、何よりも大切なのは、まず「知ろう」と決意し、その一歩を踏み出すことです。現状を知ることは、時には耳の痛い現実に直面することかもしれません。しかし、それこそが未来に向けて変化を生み出すための、最も重要なスタートラインなのです。完璧な分析を目指す必要はありません。まずはオンライン診断などを活用して、気軽に第一歩を踏み出してみませんか？

現状を客観的に把握することから、貴社の新たな挑戦が始まります。次のセクションでは、実際に「経営の見える化」に取り組み、素晴らしい変化を遂げた企業の事例をご紹介します。現状把握の先に、どのような未来が待っているのか、具体的なイメージを掴んでいただければ幸いです。

## 6. 事例紹介：経営の見える化をきっかけに改善が進んだ企業の例

「経営の見える化」に取り組むことで、実際にどのような変化が生まれるのでしょうか？ここでは、「見える化」をきっかけに課題を乗り越え、新たな成長への一歩を踏み出した企業の事例をご紹介します。セクション2のチェックリスト項目と照らし合わせながらご覧ください。

### 【事例1】「どんぶり勘定」から脱却！業務プロセス可視化で生産性向上と残業削減を実現した製造業A社の挑戦

企業概要:

- 業種：精密部品製造業
- 所在地：長野県内
- 従業員数：約30名

- 抱えていた課題（Before）：
    - 技術力には定評があったものの、売上は横ばい。経営者は「将来の主力事業となりそうな新しい取り組み（経営）」の必要性を感じつつも、日々の対応に追われていた。
    - 現場は常に繁忙で、従業員の残業が常態化（組織）。しかし、どこに非効率の原因があるのか、具体的な業務プロセス（業務効率化・IT）が見えていなかった。
    - 若手社員がなかなか定着せず、技術承継にも不安があった（人材）。
    - 経営者は「経営に集中すべき（経営）」と考えつつも、現場の問題把握や指示に時間がかかり、本来の業務に注力できていなかった。
- 「見える化」への取り組み（きっかけとプロセス）：
    - 現状への強い危機感から、戦略デザインラボと共に経営の「健康診断」に着手。
    - 特に課題感が強かった「業務効率化・IT」と「組織」「人材」の領域を中心に、現状を「見える化」することから開始。
    - 従業員へのヒアリングや作業観察、そして対話を重ね、日々の業務の流れや、コミュニケーションの実態（組織）、育成状況（人材）などを詳細に洗い出した。
    - 明らかになった情報をもとに、業務フローや組織内の関係性を図解。経営者と従業員が参加するワークショップで共有し、課題の本質について議論を深めた。
- 明らかになった課題と気づき:
    - 特定の工程に作業負荷が集中し、待ち時間（ボトルネック）が発生していることがデータで判明（業務効率化・IT）。
    - 熟練工の「勘と経験」に依存する部分が多く、作業が標準化されておらず、若手が育ちにくい（組織、人材）。
    - 部品や工具の探索、準備といった付帯作業に多くの時間が費やされていた（業務効率化・IT）。
    - 従業員からは「自分の意見が言いにくい雰囲気がある（組織）」「評価基準がよく分からない（組織）」といった声も聞かれ、組織運営面での課題も浮き彫りになった。

- 具体的な改善策と実行（After）：
    - ボトルネック工程の負荷を平準化するための工程見直しと多能工化を推進（業務効率化）。
    - 熟練工の暗黙知を言語化し、写真や動画も活用した分かりやすい手順書を作成（組織）。新人・若手向けのOJTプログラム（人材）も刷新。
    - 工場内の整理整頓（5S）を徹底し、物の置き場所をルール化（業務効率化・IT）。
    - 定期的な改善ミーティングを導入し、従業員が提案しやすい仕組み（業務効率化・IT）と、貢献を評価する制度（組織）を整備。
- 得られた成果・変化:
    - 主力製品のリードタイムが平均20%短縮され、生産性が向上（業務効率化・IT）。
    - 従業員の平均残業時間が月15時間削減され、より健康的に働ける環境へ（組織）。
    - 若手社員のスキル習熟が早まり、定着率も改善（人材）。
    - 従業員の改善意識と主体性が高まり、現場からの提案が増加（人材）。
    - 経営者は、現場の状況をデータで把握できるようになったことで、より戦略的な課題（経営）に時間を使えるようになった。
- 成功のポイント（まとめ）：
    - まずはチェックリストの各項目を意識しながら、自社の現状を多角的に「見える化」したこと。
    - 経営者だけでなく、従業員との対話を通じて、現場の実態や本音に向き合ったこと。
    - 見えてきた課題に対して、優先順位をつけ、具体的な改善策を着実に実行したこと。
    - 自社で全てを実施するのではなく、外部の客観的な視点と専門的な支援をうまく活用したこと。

【事例2】売上好調の陰に潜む課題を克服！「見える化」で組織力を強化し、利益体質へと転換した建設業B社の挑戦

企業概要:

- 業種：地域密着型 総合建設業
- 所在地：長野県内
- 従業員数：約50名

- 抱えていた課題（Before）：
  - 受注は好調で売上は伸びているものの、組織体制が事業規模に追いついていない状態だった。部署間の情報共有が不足し（組織）、部門最適に陥りがちだった。
  - 現場管理や事務作業に非効率な部分が多く（業務効率化・IT）、結果として利益率が伸び悩んでいた（財務会計）。
  - 若手人材の採用に苦戦しており（人材）、将来への不安があった。
  - これまで現場の技術者を管理職に登用してきたが、体系的な管理職育成を行っておらず（人材）、マネジメント不足が若手の不満や成長鈍化の一因となっていた。
  - 社内からは「誰が何を担当しているのか分かりにくい」「もっと効率的に仕事を進めたい」といった、見えないことに対する不満の声が上がっていた（組織）。

- 「見える化」への取り組み（きっかけとプロセス）：
  - 利益改善と組織強化の必要性を感じた経営者が、戦略デザインラボに相談。「経営の見える化」を通じて、課題の根本原因を探ることに。
  - 全社的な視点で、組織構造、役職者の役割分担、部門間の連携プロセス、情報共有の仕組みなどをヒアリングやワークショップを通じて洗い出した（組織領域の見える化）。
  - 管理職層へのインタビューを実施し、マネジメントに関する悩みや課題、育成ニーズを把握（人材領域の見える化）。
  - 主要な業務プロセス（例：見積もり～実行予算管理～現場管理～請求）を分析し、非効率な箇所やIT化の可能性を探った（業務効率化・IT領域の見える化）。
  - これらの情報を組織図、業務フロー図、課題リスト等に整理（図解・言語化）し、経営層・管理職層で共有、議論を重ねた。

- 明らかになった課題と気づき:
    - 部門間の壁が高く、サイロ化が進んでいる。特に現場と本社の情報連携が非効率（組織）。
    - 各管理職がプレイングマネージャーとして多忙を極め、部下育成やチームマネジメントに十分な時間を割けていない（人材）。
    - 標準化された業務プロセスや明確な役割分担が不足しており、無駄な作業や手戻りが発生している（組織、 業務効率化・IT）。
    - 若手社員が会社の将来性やキャリアパスを描けず、採用活動においても自社の魅力を伝えきれていない（人材、 経営）。
    - ITツール導入は部分的に行われているが、全社的な活用や連携が不十分（業務効率化・IT）。
- 具体的な改善策と実行（After）:
    - 組織体制を見直し、各部門の役割と責任、連携プロセスを明確化。定期的な部門長会議を設置（組織）。
    - 管理職向けの研修プログラム（リーダーシップ、目標管理、コーチング等）を導入し、1on1ミーティングの実践を支援（人材）。
    - AIを活用した工程管理・予実管理ツールなどを試験導入し、現場監督の負担軽減と情報共有の迅速化を図った（業務効率化・IT）。
    - 会社のビジョンや働きがいを伝える採用ブランディング（Webサイト刷新、SNS活用、社員インタビュー記事作成など）を実施（人材）。
- 得られた成果・変化:
    - 部門間の連携が改善され、情報共有のスピードと質が向上（組織）。
    - 管理職のマネジメントスキルが向上し、部下の育成やチーム運営に良い変化が見られた（人材）。
    - AIツール等の活用により、現場管理や書類作成の時間が削減され、生産性が向上（業務効率化・IT）。
    - 利益率が2%改善（財務会計）。
    - 採用応募者数が増加し、求める人物像に近い若手人材の採用に成功（人材）。
    - 社内の風通しが良くなり、従業員の不満が減少（組織）。

- 成功のポイント（まとめ）：
    - 売上好調という状況に甘んじず、組織や人材、業務プロセスといった内部の課題を「見える化」したこと。
    - 経営層と管理職層が危機感を共有し、組織変革にコミットしたこと。
    - 人材育成と業務効率化（特にITやAI活用）を両輪で進めたこと。
    - 採用という入口から組織内部まで、一貫したメッセージと取り組みを行ったこと

## 7. 自社の健康状態をプロの目で診断しませんか？

ここまでお読みいただき、ありがとうございます。
「経営の見える化」の重要性や、そのための視点について、ご理解を深めていただけたことと思います。そして、セクション2でご紹介した30の項目は、貴社の現在地を確かめるための羅針盤となるはずです。

セルフチェックで多くの気づきがあったと思います。一方で、「より客観的な視点も知りたい」「具体的な改善策を考えたい」と感じられたかもしれません。

そこで、「見える化」への確かな一歩を踏み出し、具体的な行動へと繋げていただくために、私たちは「オンライン経営診断」と、その結果に基づいた「専門家による無料相談」をセットでご用意いたしました。

**ステップ1：まずはオンライン経営診断で、現状を客観的に確認しましょう**

Webサイト上でいつでも、簡単な質問に答えていくだけで、貴社の経営状態を分析できるツールです。

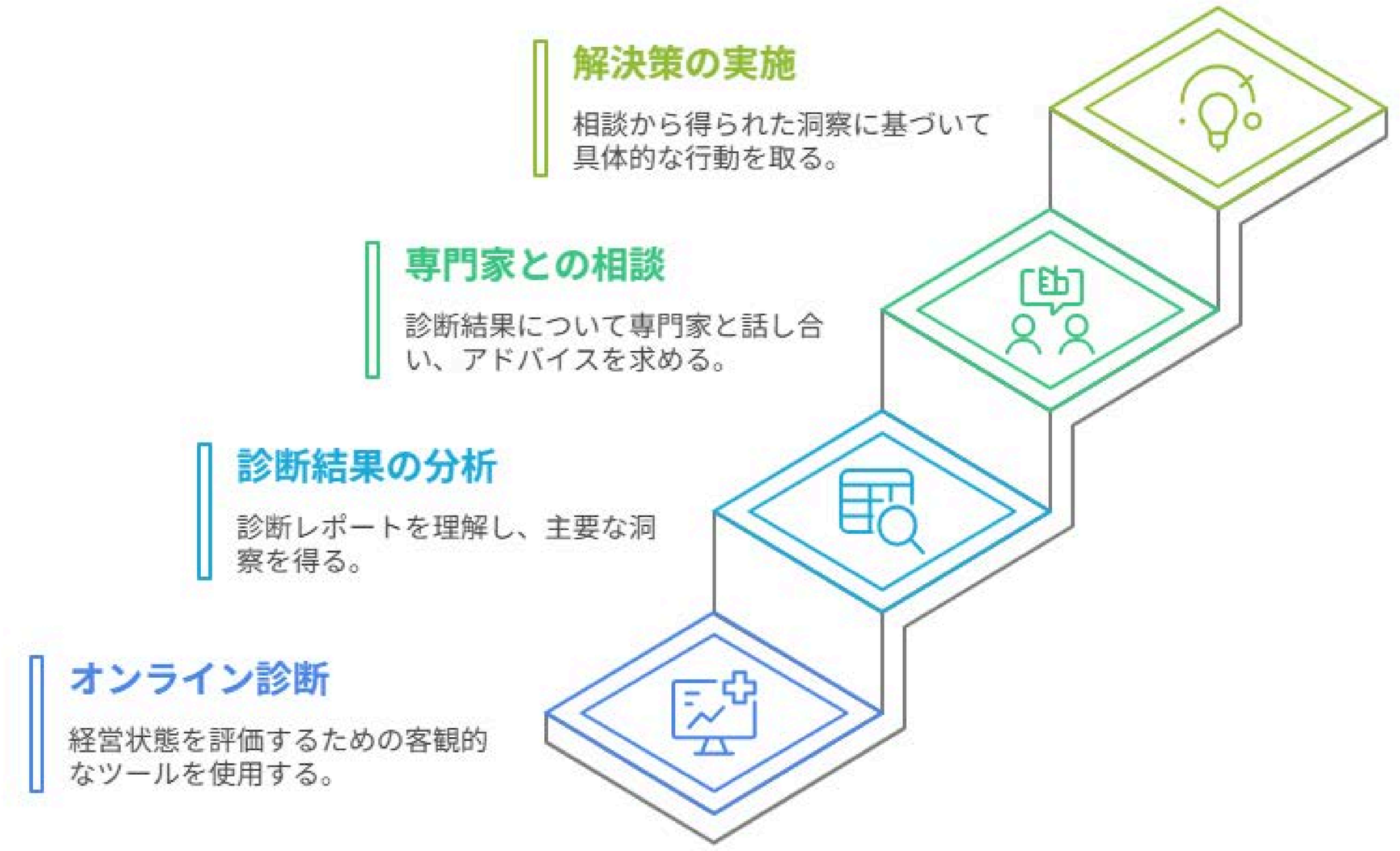
- **貴社の経営状態を「点数」と「グラフ」で可視化：** 「経営」「組織」「人材」「マーケティング」「業務効率化・IT」「財務会計」の6つの分野で、強みと弱み、課題のある領域が一目で分かります。

- **取り組むべき「課題の優先順位」が見えてくる：** どこから手をつけるべきか、改善のヒントが得られます。

- **客観的な視点で自社の「現在地」を確認：** 「うちはこうだから」といったこれまでの経験則や感覚頼りの見方だけでなく、診断結果という具体的な事実をもとに、「これからどうすべきか」という本質的な課題解決に向けた議論をスタートできます。

**ステップ2：診断結果をもとに、専門家との「無料相談」へ**

オンライン診断を受けていただくと、その診断結果レポートをもとに、私たち戦略デザインラボの経験豊富なコンサルタントとの無料相談（60分）にお申し込みいただけます。




**無料相談では、こんなメリットがあります**

- **診断結果の詳しい解説と深掘り**: レポートの数字だけでは分からない、貴社ならではの背景や課題の本質について、対話を通じて探ります。

- **課題解決に向けた具体的な方向性の提示**: 診断結果とヒアリングに基づき、貴社が次に取り組むべきこと、考えられる解決策の方向性についてアドバイスします。

- **プロの視点からの具体的なアドバイスを、無料で得られる機会**: 経験豊富なコンサルタントが、貴社の状況に合わせた実践的なアドバイスを直接お伝えします。（守秘義務は厳守しますのでご安心ください）

診断結果を、ぜひ専門家との対話で深めてください。無料相談は、貴社ならではの課題解決のヒントを得られる、またとない機会です。

診断やその後のご相談は無料ですので、まずはお気軽にお試しいただけますと幸いです。専門家が親身になってお話を伺いますので、安心してご利用ください。

ここまでお読みいただき、ありがとうございました。貴社の「健康状態」を客観的に把握し、次の一歩へ進むために、まずは以下のオンライン診断をお試しください。

▼【無料】オンライン経営診断を受けて、専門家との無料相談へ！▼

**今すぐ診断を始める**

# できてますか？会社の健康状態チェック
## ～地域で勝ち残るための経営診断入門～

■ 発行元
株式会社戦略デザインラボ
https://s-d-lab.jp/
〒380-0918　長野県長野市アークス9-14
TEL:026-219-2175