

最短・最速で100億企業＝上位1%企業になる方法がわかる！

100億企業化セミナー

第1講座	14:30 ↓ 14:45	なぜ100億企業になる必要があるのか ・地域の中での認知度が上がり、採用にもプラスに作用する ・IPO・M&Aなど経営の選択肢が広がる ・新規事業など事業成長の幅が広がる 株式会社船井総合研究所 価値向上支援本部 アカウントパートナー室 ディレクター 宮本 賢一	
特別 ゲスト 講座 第2講座	14:45 ↓ 15:15	100億企業になる経営計画書の作り方 ・100億から逆算して経営計画書を策定する ・事業、人材、財務の相互に連携して経営計画書を策定する ・策定したら全社員にその計画を発表する 株式会社フクダ 代表取締役副社長 福田 佳典 氏	
特別 ゲスト 講座 第3講座	15:15 ↓ 15:45	100億企業になる経営のポイントとは ・100億企業になる経営計画書をどのように実行に移したのか ・事業幹部を経営幹部にするために必要なこと ・日々の企業経営で絶対に守り続けたこと 株式会社三春情報センター 代表取締役社長 春木 磨碑露 氏	
第4講座 特別ゲスト講師との パネルディスカッション	15:55 ↓ 16:35	テーマ：経営計画書策定×経営幹部育成で達成する100億企業化 株式会社三春情報センター 代表取締役社長 春木 磨碑露 氏 株式会社フクダ 代表取締役副社長 福田 佳典 氏 株式会社船井総合研究所 価値向上支援本部 アカウントパートナー室 ディレクター 宮本 賢一	
第5講座	16:45 ↓ 17:10	100億企業になるために必要な経営計画書とは これから100億を目指す経営者の皆様に必要なのは、100億企業になる経営計画書です。 その経営計画書の中身を解説いたします。 株式会社船井総合研究所 価値向上支援本部 アカウントパートナー室 ディレクター 宮本 賢一	
まとめ講座	17:10 ↓ 17:25	100億企業を目指す上で伝えたいこと 100億企業を目指す上で、 経営者が何をしないといけないのかお伝えいたします。 株式会社船井総合研究所 価値向上支援本部 アカウントパートナー室 マネージング・ディレクター 鈴木 圭介	

開催
日時

東京会場 2024年 7月23日 木
14:30～17:30 (受付開始：開始時刻30分前～)

諸事情により、やむを得ず会場を変更する場合がございますので、会場はマイページにてご確認ください。また最少催行人数に満たない場合、中止させていただく場合がございます。
尚、中止の際、交通費の払戻し手数料等のお支払いはいたしかねますので、ご了承ください。

お申込み期日 銀行振込み：開催日6日前まで クレジットカード：開催日4日前まで ※祝日や連休により変動する場合もございます。

受講料 一般価格 税抜30,000円 (税込33,000円) / 一名様 会員価格 税抜24,000円 (税込26,400円) / 一名様

※会員価格は、各種経営研究会・経営フォーラム、および社長onlineプレミアムプラン(旧:FUNAIメンバーズPlus)へ ご入会中のお客様のお申込みに適用となります。

お申込み方法



【QRコードからのお申込み】

右記QRコードからお申込みください。



【PCからのお申込み】

<https://www.funaisoken.co.jp/seminar/116120>
船井総研ホームページ(<https://www.funaisoken.co.jp>)に
右上検索窓に「116120」をご入力し検索ください。

E-mail seminar271@funaisoken.co.jp TEL 0120-964-000 (平日9:30～17:30)

※よくあるご質問は「船井総研 FAQ」と検索してください。
※お電話・メールでのセミナーお申込みは承っておりません。



100億企業化セミナー

シリーズ累計
セミナー参加者 300名以上 満足度 96%

経営幹部が育ち100億を超える企業と
幹部が育たず30億で成長が止まる企業は何が違うのか？

圧倒的な急成長を実現したい事業主の皆様へ

経営幹部が育つ 経営計画書の作り方

経営幹部が育たないと企業の成長は止まる

このような課題を抱えている事業主の皆様に向けたセミナーです

- ☑ 経営幹部に計画を作らせているが物足りなさを感じている
- ☑ 経営幹部に権限委譲をしたいが、任せられる幹部が育っていない
- ☑ 社長の想いを理解してくれているか、自信がない

中面に幹部が育つ経営計画書の5つのポイントを記載しています

経営幹部を育成し、成長を実現している特別ゲスト講師



株式会社フクダ
代表取締役副社長
福田 佳典 氏

2023年100億企業になることを決意！
100億企業になるために経営計画書を作成。その内容に沿って新規事業立ち上げ・採用強化・HD化・社員研修など次々と実行し、経営計画書より早いペースで成長を継続！その内容を本セミナー限定で公開します！



株式会社三春情報センター
代表取締役社長
春木 磨碑露 氏

2012年社長就任時30億の会社を、
2022年100億突破！たった10年で100億を突破した理由は経営計画書と経営幹部の育成にあった。
その内容を本セミナー限定で公開します！

日時

2024年 7月23日 木 14時30分～17時30分

場所

船井総研グループ 東京本社
サステナグローススクエアTOKYO

主催



サステナグロースカンパニーをもっと。
Funai Soken

株式会社船井総合研究所 〒541-0041 大阪市中央区北浜4-4-10 船井総研大阪本社ビル

お問い合わせNo. S116120



当社ホームページからお申込みいただけます。船井総研ホームページ[www.funaisoken.co.jp]右上検索窓に「お問い合わせNo.」を入力ください。 116120

30億で成長が止まる企業の 共通する社長の悩みとは？



社長の 悩み①

経営計画書作成を幹部に指示するが、**期待する成長レベルになっていない**。また、実現のための施策も弱く、もの足りなさを感じている

社長の 悩み②

経営幹部に権限委譲を行い、もっと新しいことに取り組みたいが、**任せられる経営幹部が育っていない**状況がここ数年悩みとして抱えている

社長の 悩み③

成長の方向性を示し何度も伝えているが、経営幹部がその内容を理解しておらず、常に**社長が望む方向性とは違う判断を現場でしている**

社長の 悩み④

どこかのタイミングで次の世代にバトンタッチも考えないといけないが、今の状態だとどのタイミングで誰に継承をするのか、**自分がどこまでやるのか不安がある**

社長の 悩み⑤

社長自身が思い描く企業としての将来像はイメージできているが、それを**解像度高くアウトプットして経営幹部に伝えられておらず、憤りを感じている**

社長の 悩み⑥

賃金上昇に対応をしたいが、**将来の展望が見えない状況の中で固定費を上げる意思決定ができず、結局先送りし続けている**

社長の 悩み⑦

事業成長を模索する中で、今後資金調達を得意とする財務担当者を設置したいと考えているが、**適任の人材がおらず結局社長が銀行交渉をしている**

社長の 悩み⑧

現在は補充採用をしており、将来的には新卒採用やプロ人材の採用をしていきたいが、そのレベルで**採用を任せられる人材が育っていない**

社長の 悩み⑨

デジタルシフトに数年前からチャレンジしたいと考えているが、優先順位が後回しになり、**生産性が上がっているのか不安を感じている**

社長のその悩み、幹部が育つ経営計画書が解決します

この悩みを解消し社長がやりたいことを
できる会社になるためには何が必要なのか！

成長を続け100億企業を突破した企業は、
その悩みをどのように解消したのか！
その答えは経営幹部が育つ経営計画書が解決します

経営幹部が育つ経営計画書の作り方

ポイント 1

社長が主体でつくり、 絶対にこうなりたいという将来の姿を描くこと

何年後にどのような規模感になっていきたいのか？そのときにどのような企業体制になっていきたいのか？経営幹部はどのような人員になっていきたいのか？この企業の骨格と言える部分は**社長が主体で方向性を固める必要があります、誰かに任せではいけません。**

ポイント 2

100億になるための事業構造と どのタイミングで強化するのか描くこと

100億企業になるためにはいくつの事業が必要で、その主体となる事業は何か？また各事業をどの程度の規模にするのか？その事業はいつから始めるのか等々、**経営計画書に明確に記載をする必要があります。**

ポイント 3

事業戦略を達成するための未来組織図を 未来から逆算して描くこと

事業戦略を達成するためには、その事業を推進する事業責任者が必要となります。例えば3年後に新規事業を立ち上げる場合、1年前にその事業責任者決めておく必要があります。3年後、6年後、10年後の組織図を描き、**どのぐらい人が不足するのか把握する**必要があります。

ポイント 4

社長の思いが詰まった理念を策定し、 その浸透を徹底して行うこと

100億企業になるためには、社会課題と向き合う必要性が出てきますが、自社がどの社会課題と向き合い、どのようなビジョン・ミッションを達成するのか、**社長の考えを言語化し、それを経営幹部や社員にどのように浸透させるのかを決める**必要があります。

ポイント 5

計画を達成するために 必要な管理体制を明確に描くこと

計画策定後は、その計画を達成するための管理体制を構築します。幹部社員とのミーティングは最低でも週1回実施、社員への理念浸透は月1回全社員向けに実施、次世代幹部とのミーティングなども実施し、**策定した計画を全社員が責任者となるように体制を構築**します。

セミナーでは事例を基に
さらに詳細に解説させていただきます。

経営幹部が育つ経営計画書を作成し、成長を遂げた特別ゲスト講師のご紹介

株式会社三春情報センター

代表取締役社長 **春木 磨碑露 氏**

2012年社長就任時30億の会社を、
2022年100億突破!たった10年で100億を突破した
理由は経営計画書と経営幹部の育成にあった。
その内容を本セミナー限定で公開します!



株式会社フクダ

代表取締役副社長 **福田 佳典 氏**

2023年100億企業になることを決意!
100億企業になるために経営計画書を作成。
その内容に沿って新規事業立ち上げ・採用強化・HD化・
社員研修など次々と実行し、経営計画書より早いペースで
成長を継続!その内容を本セミナー限定で公開します。

2030年売上250億粗利100億を目指す企業の 経営計画書と幹部育成の方法とは?

ポイント① 経営計画書:社長の考えを全て網羅した経営計画書

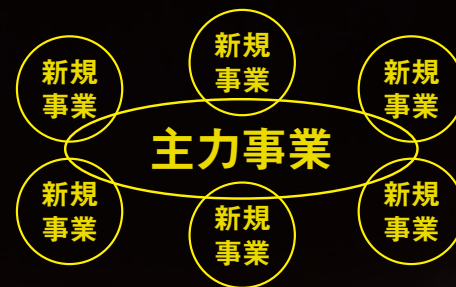
経営計画書に書かれていることは

- ・社長がどのような想いや考えで経営をしているのか
- ・社員やその家族どのような将来を描いてほしいのか
- ・お客様に対して守ってほしいことは
- ・未来どのような成長を遂げていく会社なのか
- ・今後どのような事業展開をしていくのか



ポイント② 事業戦略:主業種を軸に展開する新規事業

不動産、注文住宅、リフォーム、保険、賃貸管理、マンション管理、訪問医療、フランチャイズ、飲食、宿泊、デザインなどさまざまな事業を展開しているが、多くの新規事業を立ち上げる理由は、1×10 (ワン・バイ・テン) というたった1つの戦略にあった。



ポイント③ 幹部育成:成長する仕組みづくりはミーティング

計画や戦略の進捗を確認する毎日のマネージャーミーティング、毎週1回の役員会議・全社朝礼など社長の意見を聞く機会を多く設置。その上で幹部や社員がやりたいと言ったことはすべて実行させることで、自ら育つ仕組みをつくっている。

毎日 マネージャーミーティング

毎週 全社員朝礼・役員会議

島根の総合建設会社が、100億企業を目指すときに 策定したロードマップとは?

ポイント① ロードマップ:100億までの道のりを明確に示す

経営者が成長すると決断し、具体的にどのように成長するのか、今年度何を集中して強化するのか、3年後や10年後にどのような姿になっているのかを事業・組織・財務の視点で明確に定めており、それを何度も社員に伝えている。



ポイント② ロードマップ策定後、この1年間で実施した戦略

ロードマップ策定後、この1年間だけで立ち上げたこと

- ① 倉庫ブランドの新事業立ち上げ
- ② 採用チーム組成 (新卒採用の強化)
- ③ ホールディングス会社設立
- ④ 幹部研修
- ⑤ 地域貢献活動の強化

経営管理体制の構築



ポイント③ 幹部育成:自部門の成長ロードマップ策定

経営幹部育成の一環として、まずは自部門の成長ロードマップ策定と現状課題の見える化を実施。そのうえでギャップを埋める内容を自ら考え、実行する計画を立てている。

内容	次回までの課題
計画の重要性	3年後のあるべき姿のイメージ
3年後の在るべき姿のイメージ	Mission/Vision案策定
Mission/Vision策定	課題整理
課題整理 (現在地の把握)	3か年計画策定
3か年計画策定	発表準備
発表会	

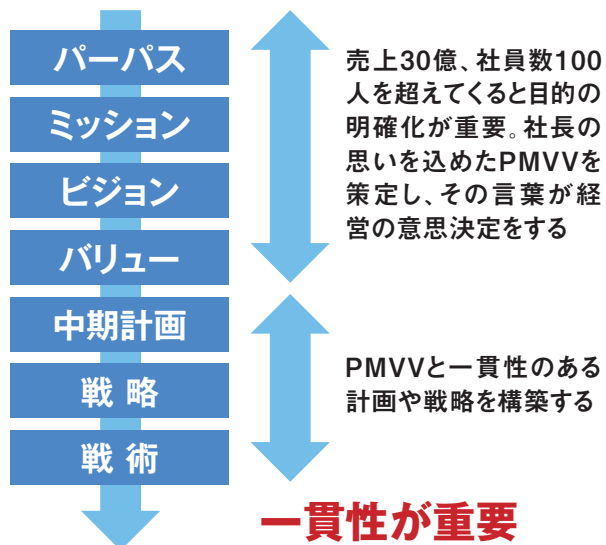
ゲスト講演だけでなく、参加者からの事前質問に
お答えするパネルディスカッションも開催します

経営幹部が育ち100億企業になる

経営計画書に必要な4つの戦略とは

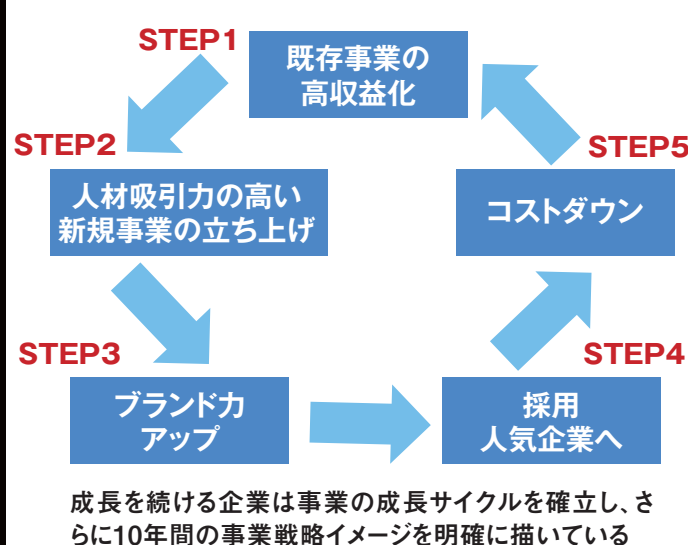
PMVV

パーパス・ミッション・ビジョン・バリューを定め、経営計画書と一貫した内容になっている。



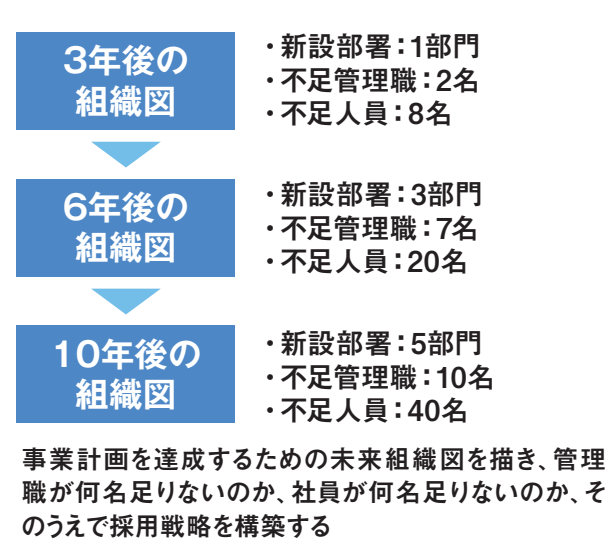
事業戦略

10年間の事業戦略を定め、どの事業を強化するのか、どのタイミングで新規事業を立ち上げるのか決まっている



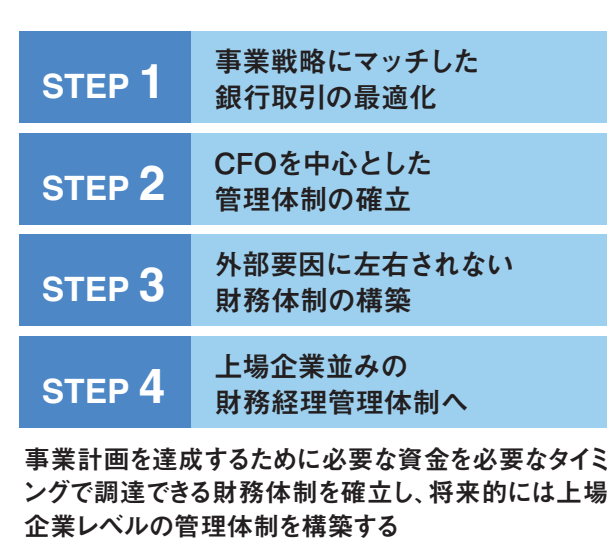
人材戦略

事業戦略を達成するために、3年後6年後10年後の組織図が描かれており、不足人員も把握している



財務戦略

最適な資金調達を目的にした財務責任者の配置や経営数字をリアルタイムに把握し、意思決定をしている



30億で成長が止まる企業の特徴

10年後やさらにその先の未来構想が社長の頭の中にあるだけで、社員に伝わらず優秀な社員ほど退職し、離職率が高まっている

30億で成長が止まる企業の特徴

流行っている新規事業や社長の興味がある企業を検討するが、任せるられる人材が不在で成長の機会を失っている。

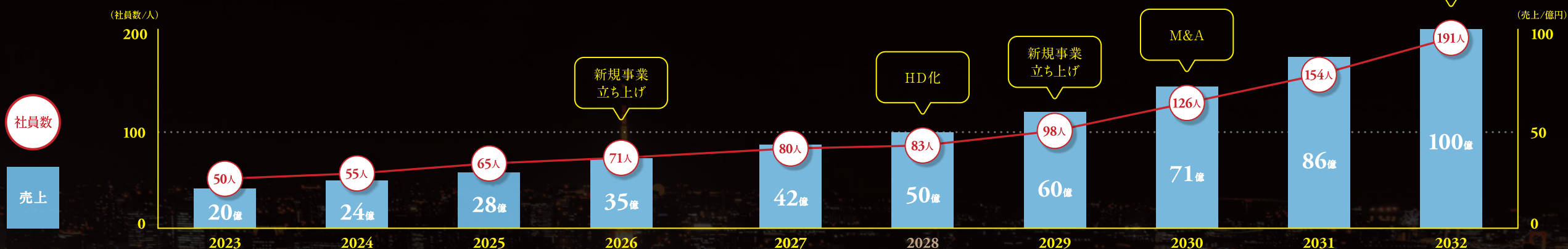
30億で成長が止まる企業の特徴

補充採用や必要に応じて採用を行うので、人材のミスマッチが起きたり、入社までのロスタイムが生まれ、成長が遅れる

30億で成長が止まる企業の特徴

必要に応じて社長が金融機関交渉を行うので、有利な条件を交渉できず、事業成長に影響がでることがある

トップ1%の100億企業になるためには、バックキャストで考え経営幹部が意思決定できる100億企業化ロードマップを策定する



事業	・ 既存事業の5%シェアアップ ・ 商品ラインナップ強化	・ ●●市へ営業所開設 ・ 周辺領域の新規事業立ち上げ	・ 周辺領域のM&Aで事業拡大 ・ 異業種の新規事業立ち上げ	・ 外部環境に影響されない 事業ポートフォリオの構築				
人財	・ 人財開発室の立ち上げ ・ 計画的な新卒採用と中途採用の実施	・ 採用ブランディングの強化 ・ プロ人財採用の仕組みづくり	・ 部長・本部長によるマネジメント体制構築 ・ 生産性向上のための育成計画	・ 攻めと守りが両方でできる組織 社員数200名の組織				
財務	・ 損益・資金繰り管理表の作成 ・ 部門別会計の導入	・ 月次財務MTGの実施 ・ 受発注管理システムと会計ソフトの連携	・ B/S管理表の作成 ・ 月次決算レビューの作成	・ 必要な資金を常に確保、 P/L・B/S管理と予測ができる				
P パーパス	地域社会をつなぐ架け橋に	M ミッション	マーケティングとクリエイティブの力で地域に活力を	V ビジョン	2032年トップ1%企業へ	V バリュー	・マーケティングでお客様の課題解決をする ・クリエイティブでお客様の価値を創造する	・プロモーションで人を動かす