

幹部(リーダー・マネージャー・役員)の最適解 1日でこれだけ学べる研修トピックス一覧

講座内容	
第1講座	士業における幹部の役割・求められること 「持続的な成長や従業員が自発的に動く組織にするための幹部育成」 ・なぜいま士業事務所において「幹部」が必要なのか ・幹部(リーダー・マネージャー・役員)の定義 ・士業事務所における幹部の役割とは ・幹部に求められる責任と行動とは ・いま幹部候補・現幹部がどのようなスキルを身に着ける必要があるのか  株式会社船井総合研究所 士業支援部 マネージャー 能登谷 京祐
第2講座	幹部に必要なスキル①経営スキル(数字責任) 「幹部に必要な経営スキル、PDCAスキル、人材スキルとは」 ・士業事務所の現状とこれから ・今後の士業事務所のあるべき姿 ・会計事務所における経営数値とKGI・KPIの判断方法 ・経営数値をもとに必要な実行施策を考える  株式会社船井総合研究所 士業支援部 リーダー 今井 富次平
第3講座	幹部に必要なスキル②PDCAスキル(施策責任) 「経営数値をもとに売上を伸ばすためのPDCA管理と現場への落とし込み」 ・課題から施策の立案(目標設定) ・事務所のPDCA行動の徹底方法:施策管理・実行方法 ・徹底できるスタッフにするための方法(GRIT) 株式会社船井総合研究所 士業支援部 リーダー 今井 富次平
第4講座	幹部に必要なスキル③人材スキル(人材責任) 「辞めない組織を創るための従業員との関わり方」 ・スタッフとのかかわり方 ・スタッフが辞めない組織作り ・スタッフがやる気になるモチベーション ・スタッフのなりたい将来像の作り方 株式会社船井総合研究所 士業支援部 リーダー 今井 富次平
第5講座	アクション立案(幹部同士のワーク) 「本研修を受けての振り返りとアクションプランの策定」 上記の学び・気づき、シェアした内容を基に実際に事務所で働き始め、アクションとして、成果が出るまで、何度も実行できるよう、振り返り&アクション計画をしてまいります。 本講座では、上記スキルを振り返り、個別の数値目標に落とし込み、日々のアクションプランにて再度落とし込みしっかりと成果を上げるための計画を立てていきます。  株式会社船井総合研究所 士業支援部 マネージング・ディレクター 小高 健詩

開催日時

2024年11月9日(土) 10:00~16:00
(受付開始:開始時間30分前~)

東京会場 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
〒104-0028 東京都中央区八重洲二丁目2番1号 東京ミッドタウン八重洲 八重洲セントラルタワー35階
【JR】東京駅 地下直結(八重洲地下街経由)・東京メトロ丸の内線「東京」駅 地下直結(八重洲地下街経由)】
※[2024年4月1日]より八重洲に移転いたしました。ご来場の際はご注意ください。

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 50,000円(税込55,000円)/一名様 **会員価格** 税抜 40,000円(税込44,000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メンバース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/120459>

船井総研ホームページ(<https://www.funaisoken.co.jp>)に
右上検索窓に「120459」をご入力し検索ください。

【お問い合わせ】

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」と検索してご確認ください。※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。



代表から権限移譲し、 事務所がさらに成長する

“200の会計事務所の幹部事例”から導き出した
「幹部(リーダー・マネージャー・役員)の最適解」

会計事務所向け 幹部育成セミナー

限定
50名

「経営幹部が育たない!」は役職定義と教育方法が問題!

講座&ワーク&シェアを通じてあり方からやり方まで
“1日で習得できる実践型の会計事務所幹部研修”

来場型で開催

このような方におすすめ

- 幹部を育成したい方
- 幹部に必要なスキルと役職定義を学ばせたい方
- 幹部候補に経営スキルを身に付けさせたい方

※当セミナーの中で、事務所における幹部の業務の要件定義までお決めいただくため、幹部のみでのご参加はいただけません。幹部の方がご参加いただく場合は代表とご一緒にご参加くださいませ。

2024年11月9日(土)

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

10:00~16:00(受付開始:開始時間30分前~)

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. S120459



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。) → 120459

事務所の成長に不可欠な「幹部」が育つための絶対条件

「経営幹部が育たない」という事務所経営を分析すると

「**幹部が育つために仕組みがない**」もしくは「**そもそも幹部のスキル基準**」が

決まっていないという事務所が殆どです。つまりゴールが明確になっていない中で、「早く幹部として成長して欲しい」という願望や、「どうして幹部になってもらえないのか」というお悩みが生じている状態の事務所が多いです。まずは幹部を育てる上での最初の一步となる幹部に求められる業務と責任(下記表)を定め、経営者と幹部の中で、認識のすり合わせを行うことが重要です。その上でそれらの項目の定義を更に細かく分解し、**求められる“業務”に対して、それを実行するために求められる“スキル”(右ページ)まで定義付けることが重要**です。

こうすることで、幹部側も何が求められ、幹部として成長するためのロードマップを明確に理解することができます。

会計事務所における役職毎に求められる業務と責任

役職名	一般	リーダー	マネージャー	役員
ステージ	リーダー候補	幹部候補生	幹部	幹部
対象人数	-	3人～5人	8人～15人	20名～
職務	実務	担当業務の統括	部門統括	事務所全体の取りまとめ
役割	実務	業務処理件数などの責任業務のPDCA	数値管理・売上責任 人材育成 営業	中期経営計画の実行責任 採用・人事
役割の詳細	円滑・正確な業務処理を進めスキルを向上する	円滑に業務処理が進むように管理する	部門に必要な情報をもとに部門目標・KPIを達成する	経営者と同等幹部として経営者に必要な情報提供し、実行&成果を残す
PMVV	部門のビジョンへの賛同	部門のビジョンへの賛同	部門のビジョンを創る	全社のワクワクするPMVVを創り、浸透させることを体言
数字責任(売上)	個人	数字責任(件数)を持つ	部門数字(業績)の責任を持つ(投資判断を含む)	事務所成長に責任を持つ
人材マネジメント	しない	しない	部門内の必要な人材把握・起案(工数・必要人工)	人材の配置や採用 給与・評価の決定とFB
評価	なし	メンバー評価	リーダー・プレイヤー評価	マネージャー評価
育成責任	なし	プレイヤーの育成	リーダーの育成	マネージャーの育成
判断軸	個人(部門最適)	チーム(部門最適)	部門(全体最適)	全社

リーダー・マネージャー・役員に求められるスキル

リーダー スキル	KGI・KPI管理	月間の目標請求件数を管理	
	KGI・KPI管理	分野別KGI(売上=件数×単価)の数値管理と達成に向けての行動	
	KGI・KPI管理	分野別KPIの数値管理と達成に向けての行動	
	KPI管理		
	KPI管理		
	PDCA管理		
	PDCA管理		
	PDCA管理		
	PDCA管理		
	ルール順守		
マネージャー スキル	育成		
	育成		
	採用・人事		
	経営計画	部門の中期計画・3か年計画(売上・利益)	
	経営計画	部門の単年度売上計画策定	
	経営計画	部門の単年度アクションプラン策定・実行(四半期ごとにアクションプランを微修正)	
	経営計画	部門に必要な人材採用計画を考案(単年度・3か年)	
	経営計画		
	業務設計		
	KGI・KPI管理		
	KGI・KPI管理		
	KGI・KPI管理		
	KGI・KPI管理		
	KGI・KPI管理		
	KGI・KPI管理		
	KGI・KPI管理		
	KGI・KPI管理		
	営業		
	営業		
	営業		
役員 スキル	営業		
	採用		
	評価		
	評価		
	評価		
	育成		
	育成		
	業務・品質管理		
	業務・品質管理		
	業務・品質管理		
	業務・品質管理		
	業務効率化		
	業務効率化		
	業務効率化		
	ルール順守		
	経費管理		
	経営計画	全社の中期計画(売上・利益・人員)	
	経営計画	全社の単年度売上計画策定(売上・利益・人員)	
	経営計画	全社の単年度アクションプラン策定・実行	
	経営計画	外部環境情報収集+周知+活用(交流会・社外セミナー・勉強会など)	
	経営計画	全社・部門・目標・KGIの決定(目標管理)	
	経営計画	年度別グループ別目標管理項目(KPI・KFS)の決定	
	経営計画	全社PMVVの策定	
	育成		
	評価		
	採用・人事		
	採用・人事		
	採用・人事		
	採用・人事		
	採用・人事		
	採用・人事		
	会議運営		
	会議運営		
	会議運営		
	会議運営		
	業務管理・品質管理		
	ルール順守		
	標準化		
	業務効率化		
	業務効率化		
	業務効率化		
	利益管理		
	営業		
	営業		
	営業		
	営業		
	営業		
	R&D		

研修ではリーダー・マネージャー・幹部に求められる113項目のスキルマップを全て公開します!

先生 いくつ当てはまりますか？

幹部体制の現在地を確認できる

「幹部スキルチェックシート」

～当日学べるコンテンツから～

①前提条件

- ☐ 幹部(役員・マネージャー)や幹部候補(リーダー)を創出したいですか？
- ☐ 実質、代表以外横並びの「鍋蓋型組織」から、育成が早く、新規部門も作りやすい「ピラミッド型組織」にしたいですか？

②幹部体制 (会計事務所の仕組み)

- ☐ 事務所・法人における幹部の役割が明確ですか？
- ☐ 事務所・法人における幹部に求められる責任とスキルが明確ですか？
- ☐ 事務所・法人における幹部個人のスキルチェック体制がありますか？
- ☐ 事務所・法人における幹部体制の理想モデルが明確ですか？

③幹部体制 (マーケティング)

- ☐ 幹部は、組織全体の現状と求められることを理解していますか？
- ☐ 幹部は、個人の業務の進捗と監督課題の抽出が出来ますか？
- ☐ 幹部は、自事務所の経営戦略と課題の抽出が出来ますか？
- ☐ 幹部は、課題の解決方法を考察・提言出来ますか？

④幹部体制 (マネジメント)

- ☐ 幹部は、スタッフとの正しい関わり方を理解して実践していますか？
(主観ではなく法則に沿っている)
- ☐ 幹部は、スタッフの定着活動する組織づくりに寄与していますか？
- ☐ 幹部は、スタッフのモチベーション向上をサポート出来ていますか？

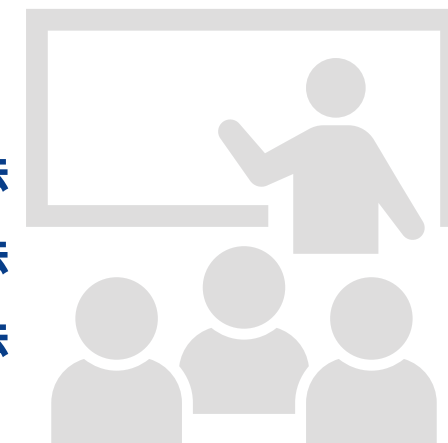
※上記すべてを、1日で集中研修することで、
一気にご習得いただく研修です！

セミナー当日のお伝えする内容

セミナー当日はここまでのリーダー・幹部に必要なスキルを身に付けていただくために約300ページのテキストを使用し、1日かけて研修を実施します。

大枠の目次としては

- ① 会計事務所の幹部とは？
- ② 幹部に必要なスキル「数字責任」を達成する方法
- ③ 幹部に必要なスキル「施策責任」を達成する方法
- ④ 幹部に必要なスキル「人材責任」を達成する方法
- ⑤ 他事務所の経営幹部との交流ワーク
- ⑥ 会計事務所の経営幹部として明日から取り組むことの決定



となっております。上記の通り、座学のみで聞いて終わりではなく、**全国から志の高い会計事務所の経営幹部が参加されますので、ワークのお時間では交流しながら経営幹部のためのスキルを磨きあっていただきます。**

セミナーテキストを一部抜粋

幹部とは？

幹部に必要な
「4つのスキル」と「3つの責任」

- ①経営スキル（数字に対する責任）
- ②PDCAスキル（施策に対する責任）
- ③メンバースキル（人材に対する責任）
- ④ビジネススキル

幹部とは？

幹部とは一言で言えば、「経営者の代行業」

具体的に言えば

- ①法人の経営方針・目標を理解し、
- ②幹部に求められる役割を理解し、
- ③スタッフを率いて達成に向かう

役割（≒人財）

Chapter.02 人材責任とは

導くこと（導く力）とは？

動機付けを行い、
「自己決定の度合」を高めること

自己決定の6段階					
動機付け	無動機付け	外発的動機付け		内発的動機付け	
自己調整	なし	外的調整	取り入れ的調整	同一化的調整	統合的調整
行動の理由	やりたいと思わない	報酬や罰則のため	義務感のため	必要性があるから	

低い ← 自己決定の度合い → 高い

Q. 経営数値は収集したけどどう分析したらいいの？

Answer

フレームワークを使って分析を行う

既に世の中には便利な「考え方（≒フレームワーク）」が存在します料理で言うところの「調理方法」にあたります

幹部に必要なスキル・マインド・ノウハウを約300ページのテキストに盛り込み、
当日は1日掛けて「知る」から「活用できる」まで幹部を飛躍させます

これまで組織化は目指してきたが、結局代表のワントップ組織に… なぜ会計事務所は組織化できないのか



株式会社船井総合研究所
士業支援部 マネージャー
能登谷 京祐
NOTOYA KYOSUKE

[Profile]
船井総研入社後、人材ビジネス業界・弁護士業界・介護業界をコンサルティングし、現在は会計事務所向けのコンサルティングに従事している。業種特化コンサルティングに強みを持つ同社で業界最速で管理職に昇格した。Webマーケティング集客・営業マン育成を中心とした即時業績アップを得意とし、最近では会計事務所向けのマーケットサイズ（経理コンサル事業）付加や、管理職育成を手掛けている。

ここまで研修の内容をお読みいただきありがとうございます。
私は日頃から士業事務所のコンサルティングを実施させていただいており、今では毎月30事務所以上から経営の課題をお聞きし、事務所に合った解決方法を一緒に模索し、即時業績アップ、持続的な事務所の成長に向けて伴走させていただいております。

このような中で今回会計事務所向けに幹部研修を実施させていただくのは2つの理由からです。1つ目は「**今まで幹部育成が難しいと言われてきた士業事務所経営での幹部育成の“解”が見えた**」ことです。日

本TOPクラスの士業事務所でも幹部の育成が出来ずに困っていたり、地域一番店でも代表のワントップの体制になっているがために、新しい部門を作っても手が回らなくなってしまうなど、多くの事務所の共通の課題でもあった幹部育成ですが、その解には事務所規模に寄らず共通の項目がありました。それは殆どの場合「**そもそも経営課題の出し方、その課題へのアプローチ方法のフレームワークの方法が分からない**」というスキル面が問題になっているということです。

私にいただくご相談の入り口では「右腕にしたい従業員はいるが能動的に動いてくれない…」と嘆く代表が多いのですが、問題を紐解いていくとそもそもマインド面ではなくスキル面に課題があるためにマインド面がマイナス方向に引っ張られているケースが殆どです。

幹部研修を実施する2つ目の理由は、**外部環境の変化により会計事務所でも組織拡大をしないと成長・生き残りが難しくなることが想定され、組織拡大のためには幹部が必須**だからです。外部環境の変化とは、会計事務所が今まで行ってきた業務・業界に会計事務所以外も参入することにより、競争の質と量が変化し始めていることです。

今まで先生方の競争は隣の会計事務所であったり目標は地域一番店（同県、他県）の会計事務所だったのではないのでしょうか？しかし、直近の外部環境を見ても、同じ市場に、金融機関、葬儀社、不動産会社、保険会社、テクノロジー系の会社などが本格的に参入し、既にダイレクトマーケティングまで始めているエリアも多いです。この状況で競争となる企業を見渡すと会計事務所よりも規模が大きい企業がメインです。となると、今まで会計事務所ではロットが足りないために対応できなかった業務が対応できる競争が出てきたり、今の会計事務所の規模では入れても採算が合わないが、競争の規模感であれば導入できるシステムを使用した業務処理なども取り入れられる可能性があります。

このような規模の経済を前提とした戦略を会計事務所から立案できる状況を作るためにも、**今までの鍋蓋構造の組織では拡大できないため、今回の幹部研修をピラミッド型組織を作る第一歩として是非ご参加をご検討いただけますと幸いです。**

東京で貴社の幹部社員の皆様とお会いできることを楽しみにしております。

／ 幹部研修の過去参加者の声 ／

2023年に開催した幹部研修では参加したリーダー・マネージャー・幹部候補の方々から満足度100%をいただいております。また、代表からも「幹部がレベルアップし、より能動的に仕事に取り組んでくれるようになった」というお声や「他の幹部と交流できたことで成長意欲が強くなり、安心して任せられるようになってきた」というお声もいただいております。
ここでは幹部研修にご参加いただいた方のアンケートを紹介します。

Q.本研修をお聞きになって学んだこと・気づき・即実行してみたいことをお書きください。

幹部Aさんのアンケート

本日はありがとうございました。幹部になってから自分が行っている事が正しい事なのか不安がありました。この機会に勉強させて頂きました。明日から部下、部署長にも共有し指導して参りたいと思います。

本日はありがとうございました。幹部になってから自分が行っている事が正しい事なのか不安がありました。この機会に勉強させて頂きました。明日から部下、部署長にも共有し指導して参りたいと思います。

幹部Bさんのアンケート

自分の発することばが、よくも悪くも部下の人生に大きな影響を及ぼす。というお話が、印象に残りました。どうせ発することばなら、部下の幸せを願い、部下がより輝くことばをかけてあげたいと思いました。

自分の発することばが、よくも悪くも部下の人生に大きな影響を及ぼす。というお話が、印象に残りました。どうせ発することばなら、部下の幸せを願い、部下がより輝くことばをかけてあげたいと思いました。

幹部Cさんのアンケート

1on1の時に、相手が話してくれていないと感じることがあったので、相手を理解していけるように話をしっかり聞いていきたいです。積極的にポジティブフィードバックしていきたいです。

1on1の時に相手が話してくれていないと感じることがあったので、相手を理解していけるように話をしっかり聞いていきたいです。積極的にポジティブフィードバックしていきたいです。

幹部Dさんのアンケート

「5つの承認」誉めることをあまりしなかったように思うので、良いところをみつけてすぐに伝えられるしくみ作りをしていきたい、自己肯定感の低いスタッフが多いので、きっかけになれば良いと思った。

「5つの承認」誉めることをあまりしなかったように思うので、良いところをみつけてすぐに伝えられるしくみ作りをしていきたい、自己肯定感の低いスタッフが多いので、きっかけになれば良いと思った。