

# 会計事務所の**成長**と **コンサル**手法

職員マネジメント～成長促進～コンサル契約獲得まで



一般社団法人 日本経営心理士協会

# 講師紹介

## 藤田耕司

公認会計士、税理士、心理カウンセラー  
(社)日本経営心理士協会 代表理事  
FSG税理士事務所 代表

1997年 脳科学、心理学の学びを始める

2004年 公認会計士合格 監査法人入社

2005年 経営相談開始→経営心理学体系化

2011年 監査法人退社 会計事務所開業

2012年 「経営者の学校」開始(当講座前身)  
静岡産業大学 「経営心理学」講師

2015年 (一社)日本経営心理士協会設立

2019年 日本経済新聞、内閣府、経産省主催 AI/SUM



感情



行動



数字・成果

高い成果を出す人の行動分析の結果、感情の性質に則った行動をしていた。

感情の性質に基づいて部下の心理、顧客の心理を経営心理学として体系化。1,200件超の経営改善を実施。人の構造を理解できると成果は大きく高まる。

感情の性質と経営改善の事例に基づいて部下の心理、顧客の心理を体系的に理解し、現場を変える力を身に付けるのが経営心理士講座。

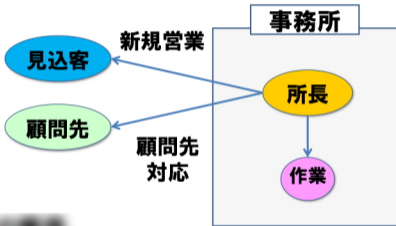
経営心理学で解説 成長する会計事務所の構造

# 事務所の成長プロセスと 所長の役割



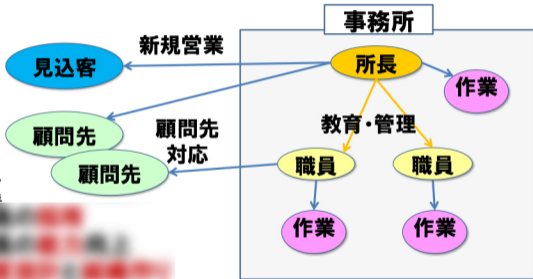


# STAGE1 : 所長が一人ですべての業務を行う



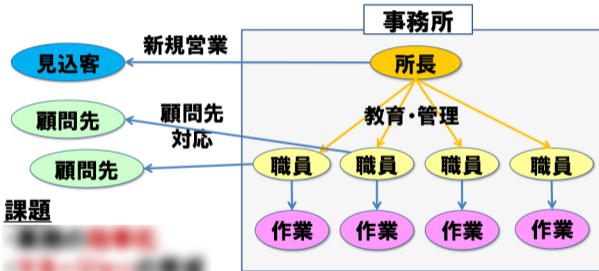
**課題**

## STAGE2: 職員を雇い、一部業務を任せる

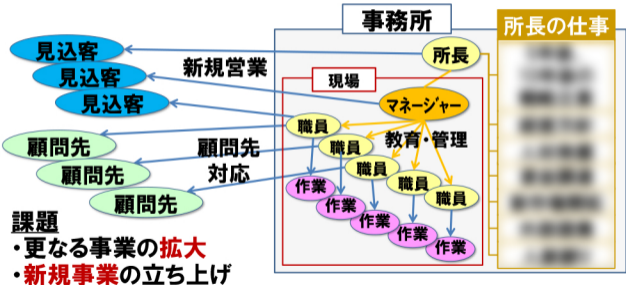


課題

# STAGE3: 作業はせず営業と教育・管理に注力する



# STAGE4: マネージャーに現場を任せ、経営に専念



## STAGE5:別事業を立ち上げ、事業シナジーを出す

会計事務所で**安定収益**を確保。別事業で**高単価収益**を獲得。  
両事業で送客し合い、**事業シナジー**をはたらかせる。

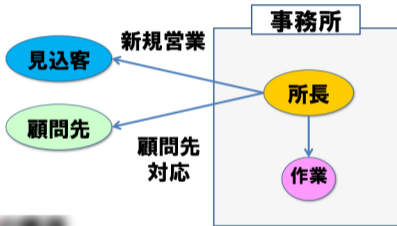


経営心理学で解説 成長する会計事務所の構造

# STAGE1からSTAGE2へ

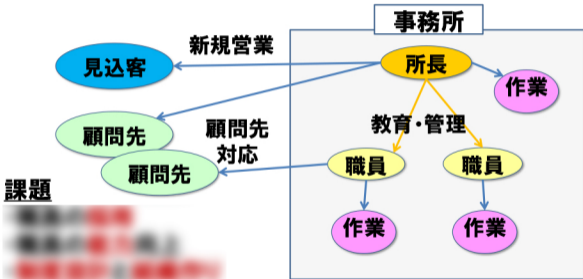


# STAGE1 : 所長が一人ですべての業務を行う



**課題**

# STAGE2: 職員を雇い、一部業務を任せる





# マイナビ：募集条件別平均初年度年収推移

## 平均初年度年収の推移

2018年：428.2万円

2019年：437.6万円

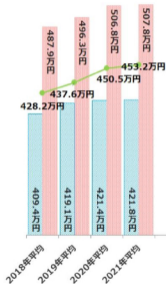
2020年：450.5万円

2021年：453.2万円

出典：[https://career-research.mynavi.jp/research/20220412\\_26520/](https://career-research.mynavi.jp/research/20220412_26520/)

少子化等による人手不足が進むにつれ、**人件費が高騰**することが予想されている。

今後は高い給与が提示できるよう**利益率**を高め、**離職者**を出さない経営が求められる。



# 提案価格と事業拡大

提案価格と事業拡大の関係について、重要なポイントがいくつかあります。まず、提案価格が事業拡大に与える影響を把握することが重要です。また、市場の競争状況や顧客のニーズも考慮する必要があります。

**提案価格**は、事業拡大の重要な要素です。適切な価格設定は、市場での競争力を高め、利益を確保するために不可欠です。

また、**事業拡大**には、市場の調査や競争相手の分析が不可欠です。これにより、最適な提案価格を決定することができます。

さらに、顧客のニーズや嗜好を理解することは、提案価格を決定する上で重要なポイントです。これにより、顧客からの支持を得やすくなります。

最後に、**提案価格**と**事業拡大**の関係は、市場環境や競争相手の動向によって変化する可能性があります。定期的な見直しと調整が必要です。

以上が、提案価格と事業拡大に関する重要なポイントです。適切な価格設定と市場調査により、事業の拡大を成功させることができます。

また、顧客とのコミュニケーションを強化し、提案価格の正当性を説明することも、事業拡大に有効な手段です。

# 強みを表現する

「強み」を表現する際には、具体的な事実や数字を用いて、客観的に証明できるようにすることが重要です。また、強みを表現する際には、その強みがどのような価値を生み出すのか、という点も明確に伝える必要があります。

## 強みの表現

- **「売上高」**：売上高が前年比で増加したことを示す。
- **「利益率」**：利益率が業界平均を上回っていることを示す。
- **「顧客満足度」**：顧客満足度が業界平均を上回っていることを示す。
- **「従業員満足度」**：従業員満足度が業界平均を上回っていることを示す。
- **「生産性」**：生産性が業界平均を上回っていることを示す。
- **「環境負荷低減」**：環境負荷低減に取り組んでいることを示す。
- **「社会貢献」**：社会貢献に取り組んでいることを示す。

## ワーク:利益率を上げる

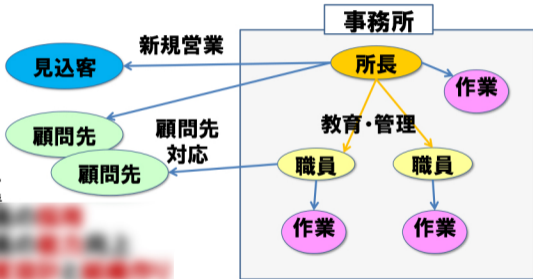
価格を上げることで利益率を上げることは、価格競争が激しい業界では、  
売上高を増やすよりも利益率を上げる方が、利益を増やすには効果的である。

経営心理学で解説 成長する会計事務所の構造

# STAGE2からSTAGE3へ

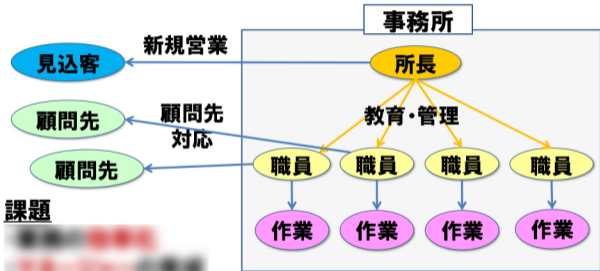


# STAGE2: 職員を雇い、一部業務を任せる



課題

# STAGE3: 作業はせず営業と教育・管理に注力する



# 仕事の定義

「仕事」とは、**労働者**が、**労働契約**に基づいて労働に従事し、**労働時間**に従って**労働賃金**を受け取ることを指す。労働契約は、労働者と労働者以外の者との間で締結される。労働契約は、労働者の労働時間、労働場所、労働内容、労働条件等を定める。労働契約は、労働者の労働時間、労働場所、労働内容、労働条件等を定める。労働契約は、労働者の労働時間、労働場所、労働内容、労働条件等を定める。

**労働者は、労働契約に基づいて労働に従事する。**



# 職員に事務所の成長を意識させる

職員に事務所の成長を意識させるには、まず事務所の現状を把握し、成長の方向性を明確にする必要がある。

1. 事務所の現状を把握する

2. 成長の方向性を明確にする

3. 成長の方向性を伝える

4. 成長の方向性を実践する

5. 成長の方向性を評価する

6. 成長の方向性を改善する

7. 成長の方向性を継続する

8. 成長の方向性を達成する

9. 成長の方向性を振り返る

# 採用の戦略

採用の戦略として、企業は、採用の目的を、**多様な人材の確保**、**多様な人材の育成**、**多様な人材の活用**と定めます。

採用の目的は、**多様な人材の確保**、**多様な人材の育成**、**多様な人材の活用**と定めます。企業は、**多様な人材の確保**、**多様な人材の育成**、**多様な人材の活用**を目的として、採用の戦略を立てるべきです。

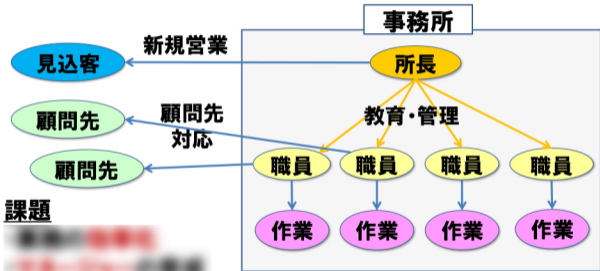
| 採用の戦略 | 採用の目的 | 採用の手段 | 採用の時期 | 採用の場所 | 採用の費用 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 採用の戦略 | 採用の目的 | 採用の手段 | 採用の時期 | 採用の場所 | 採用の費用 |
| 採用の戦略 | 採用の目的 | 採用の手段 | 採用の時期 | 採用の場所 | 採用の費用 |
| 採用の戦略 | 採用の目的 | 採用の手段 | 採用の時期 | 採用の場所 | 採用の費用 |

経営心理学で解説 成長する会計事務所の構造

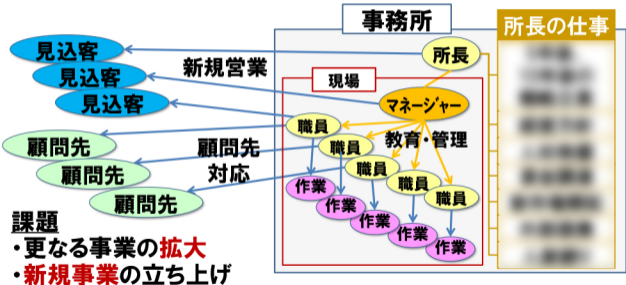
# STAGE3からSTAGE4へ



# STAGE3: 作業はせず営業と教育・管理に注力する



# STAGE4: マネージャーに現場を任せ、経営に専念



# マネージャーの育成法

- ① 部下の「**意欲**」を高める育成法は、**「仕事への誇り」**を育てる育成法である。
- ② 部下の「**意欲**」を高める育成法は、**「部下の成長を喜ぶ」**、**「部下の成長を促す」**育成法である。
- ③ **「部下の成長を喜ぶ育成法」**は、部下の成長を喜ぶことで「**意欲**」を高める育成法である。特に「**部下の「意欲」**」を高める育成法は、部下の「**意欲**」を高める育成法である。
- ④ 「**部下の成長を喜ぶ育成法**」は、**「意欲」**、**「意欲」**、**「意欲」**育成法である。特に「**意欲」**、**「意欲」**、**「意欲」**育成法は、**「意欲」**、**「意欲」**、**「意欲」**育成法である。

# 管理職者の時間の使い方と生産性

管理職者は、**業務遂行の生産性向上**に努めるべきである。

業務遂行の生産性向上には、業務遂行の効率化が重要である。

業務遂行の効率化には、業務遂行の標準化が重要である。

業務遂行の標準化には、業務遂行の一元化が重要である。

業務遂行の一元化には、業務遂行の集中化が重要である。

業務遂行の集中化には、業務遂行の簡素化が重要である。

業務遂行の簡素化には、業務遂行の自動化が重要である。

業務遂行の自動化には、業務遂行の省力化が重要である。

業務遂行の省力化には、業務遂行の省力化が重要である。

業務遂行の省力化には、業務遂行の省力化が重要である。

業務遂行の省力化には、業務遂行の省力化が重要である。

## ワーク:組織を成長させるために必要なこと

組織を成長させるためには、経営者自身が率先して行動し、社員に期待をかけることが重要です。また、組織の文化や価値観を明確にし、社員が自発的に取り組める環境を整えることも必要です。



# 休憩

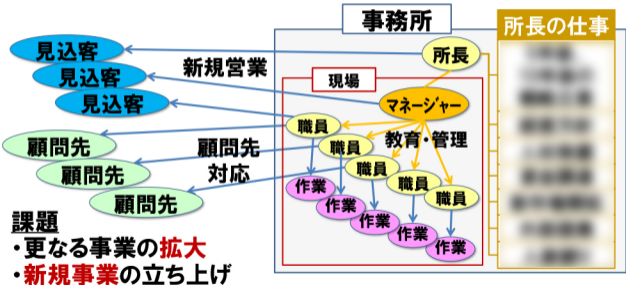


経営心理学で解説 成長する会計事務所の構造

# STAGE4からSTAGE5へ



# STAGE4: マネージャーに現場を任せ、経営に専念



## STAGE5:別事業を立ち上げ、事業シナジーを出す

会計事務所で**安定収益**を確保。別事業で**高単価収益**を獲得。  
両事業で送客し合い、**事業シナジー**をはたらかせる。



# コンサルティングへ移行する人が増えている理由

**理由1** 企業内でのキャリアアップが難しいと感じる人が増えている。企業内でのキャリアアップが難しいと感じる人が増えている。企業内でのキャリアアップが難しいと感じる人が増えている。

**理由2** 企業内でのキャリアアップが難しいと感じる人が増えている。企業内でのキャリアアップが難しいと感じる人が増えている。企業内でのキャリアアップが難しいと感じる人が増えている。

**理由3** 企業内でのキャリアアップが難しいと感じる人が増えている。企業内でのキャリアアップが難しいと感じる人が増えている。企業内でのキャリアアップが難しいと感じる人が増えている。

**理由4** 企業内でのキャリアアップが難しいと感じる人が増えている。企業内でのキャリアアップが難しいと感じる人が増えている。企業内でのキャリアアップが難しいと感じる人が増えている。

# コンサルティング契約を取る人の共通点

① 経営者としての経験が豊富で、経営者としての視点から課題を捉えることができる。

② **経営者としての経験が豊富**、**経営者としての視点から課題を捉えることができる**、**経営者としての経験が豊富**、**経営者としての視点から課題を捉えることができる**。

③ 経営者としての経験が豊富で、経営者としての視点から課題を捉えることができる。

④ **経営者としての経験が豊富**、**経営者としての視点から課題を捉えることができる**。

⑤ 経営者としての経験が豊富で、経営者としての視点から課題を捉えることができる。

⑥ 経営者としての経験が豊富で、経営者としての視点から課題を捉えることができる。

# コンサルティングメニューの確立



# 創業コンサルティングの例

| 創業前  | 創業中  | 創業後  |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>1. 事業計画書の作成</li><li>2. 市場調査</li><li>3. 競合分析</li><li>4. 資金計画</li><li>5. 法律相談</li><li>6. 人材確保</li><li>7. 設備投資</li><li>8. 営業戦略</li><li>9. 顧客開拓</li><li>10. 財務管理</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>1. 事業計画書の作成</li><li>2. 市場調査</li><li>3. 競合分析</li><li>4. 資金計画</li><li>5. 法律相談</li><li>6. 人材確保</li><li>7. 設備投資</li><li>8. 営業戦略</li><li>9. 顧客開拓</li><li>10. 財務管理</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>1. 事業計画書の作成</li><li>2. 市場調査</li><li>3. 競合分析</li><li>4. 資金計画</li><li>5. 法律相談</li><li>6. 人材確保</li><li>7. 設備投資</li><li>8. 営業戦略</li><li>9. 顧客開拓</li><li>10. 財務管理</li></ul> |



# 資金繰りコンサルティングの例

| 項目 | 現状     | 改善案    |
|----|--------|--------|
| 売上 | 1000万円 | 1000万円 |
| 仕入 | 800万円  | 800万円  |
| 経費 | 200万円  | 200万円  |
| 税金 | 100万円  | 100万円  |
| 利益 | 100万円  | 100万円  |
| 現金 | 100万円  | 100万円  |
| 債権 | 100万円  | 100万円  |
| 債務 | 100万円  | 100万円  |
| 総計 | 1000万円 | 1000万円 |

# 相続コンサルティングの例

| 事例1  | 事例2  | 事例3  |
|--|--|--|
| <p>1. 相続人：長男、長女、次男</p> <p>2. 遺産：現金、不動産、有価証券</p> <p>3. 相続税：1,000万円</p> <p>4. 相続分：長男 1/2、長女 1/4、次男 1/4</p> <p>5. 相続税負担：長男 500万円、長女 125万円、次男 125万円</p> <p>6. 相続税負担割合：長男 50%、長女 12.5%、次男 12.5%</p> | <p>1. 相続人：長男、長女、次男</p> <p>2. 遺産：現金、不動産、有価証券</p> <p>3. 相続税：1,000万円</p> <p>4. 相続分：長男 1/2、長女 1/4、次男 1/4</p> <p>5. 相続税負担：長男 500万円、長女 125万円、次男 125万円</p> <p>6. 相続税負担割合：長男 50%、長女 12.5%、次男 12.5%</p> | <p>1. 相続人：長男、長女、次男</p> <p>2. 遺産：現金、不動産、有価証券</p> <p>3. 相続税：1,000万円</p> <p>4. 相続分：長男 1/2、長女 1/4、次男 1/4</p> <p>5. 相続税負担：長男 500万円、長女 125万円、次男 125万円</p> <p>6. 相続税負担割合：長男 50%、長女 12.5%、次男 12.5%</p> |

## ワーク: 既存業務からコンサルティングへ

（このテキストは非常にぼやけており、正確な内容は読み取れません。一般的な内容は、既存業務からコンサルティングへの移行に関する課題や戦略について述べている可能性があります。）

# コンサルティングと会話を司る質問

- ① **開問**： 相手の発言を「何」で、  
例：「何でそのようにお考えですか？」
  - ② **閉問**： 相手にある特定の事柄について回答させる。  
例：「お考えは〇〇ですか？」
  - ③ **開問**： 相手の発言を「どう」で、  
例：「どうお考えですか？」
  - ④ **閉問**： 相手の発言について「はい/いいえ」で答える。  
例：「〇〇ですか？」
- 開問は相手の発言を「何」「どう」で、  
閉問は相手の発言について「はい/いいえ」で答える。

# 具体例：売上の低下(A、B、Cの3商品を扱う)

売上低下の原因を調査し、原因を特定し、対策を講じた

1. 商品Aの売上低下の原因を調査し、原因を特定し、対策を講じた

商品Aの売上低下の原因を調査し、原因を特定し、対策を講じた

2. 商品Bの売上低下の原因を調査し、原因を特定し、対策を講じた

商品Bの売上低下の原因を調査し、原因を特定し、対策を講じた

3. 商品Cの売上低下の原因を調査し、原因を特定し、対策を講じた

商品Cの売上低下の原因を調査し、原因を特定し、対策を講じた

4. 商品A、B、Cの売上低下の原因を調査し、原因を特定し、対策を講じた

商品A、B、Cの売上低下の原因を調査し、原因を特定し、対策を講じた

## コーチ型の進め方

1. **目標設定** 目標設定を行う。
2. **現状把握** 目標達成に必要なスキル、知識、経験、資源などを把握する。
3. **計画** **目標達成** に向けて **目標達成** するための **目標達成** 計画を作成する。
4. **実行** **目標達成** 計画に基づいて **目標達成** 計画を実行する。
5. **評価** **目標達成** 計画の実行状況を定期的に評価し、必要に応じて計画を見直す。
6. **振り返り** **目標達成** 計画の完了後、振り返りを行い、今後の目標設定に活かす。

