



アンケート分析レポート

対象：■■■様(現役社長)

🤔 1. アンケート分析(詳細版)

1. 経営全般の不安

- 会社を把握・掌握する方法が分からない
 - 財務諸表・資金繰り・原価管理の理解不足
 - 「どんぶり勘定」体質からの脱却ができていない
 - 撤退判断の基準がない
 - 経営計画・事業計画の立て方が分からない
 - 株式・相続に関する知識不足
- ➡ 経営数字の理解と意思決定力の欠如がボトルネック
-

2. 人材マネジメントへの不安

- 部下との関係構築(心をつかむ・会話・励まし)が難しい
 - 古参・年上社員との関係づくりに苦戦
 - 部下への権限委譲ができていない
 - 社員が求める成果を出さず、感情的になってしまう
 - 指示に従わない、情報を共有しない社員がいる
- ➡ 権限委譲・感情マネジメント・信頼構築が課題
-

3. 組織・人材に関する課題

- 新規事業アイデアが出ない
- 離職率高止まり・若手採用の難しさ
- 技能・技術継承の停滞
- No.2/No.3 不在で負担集中
- 社員が受け身、新しい挑戦をしない

- 属人化、評価制度・規則不備
 - ➔ 主体性を育む文化と仕組み作りが必要
-

4. 戦略・市場分析の不足

- 自社の強み・弱みが分からない
 - 競合や市場ニーズを把握できていない
 - ビジネスモデルやマーケティング戦略が不明確
 - ➔ 市場・競合分析力、戦略構築力の強化が必須
-

5. 承継・経営者としての不安

- 先代のように会社を把握できない
 - 改革・改善をしても成果が出ない
 - 周囲からの評価に不安、失敗を恐れる
 - 「新社長は能力が低い」と思われているのではないかと心配
 - 自社事業への興味喪失傾向
 - ➔ 承継ストレスとリーダーシップ不安が顕著
-

6. 学習に関する悩み

- セミナーや書籍の学びが成果に直結しない
 - 経営者として何を学ぶべきか分からない
 - 学習方法そのものが分からない
 - ➔ 実務直結型の学びへの切り替えが必要
-

分野別まとめ

| 分野 | 主な悩み | 状況 |
|-------|-----------------------|------------|
| 財務・計画 | 財務理解不足、撤退基準なし、どんぶり勘定 | 経営数字が弱点 |
| 人材 | 関係構築難、権限委譲不足、感情マネジメント | マネジメント改革必要 |
| 組織全体 | 主体性不足、技能継承停滞、採用難 | 組織の持続性に課題 |
| 戦略 | 競合・市場把握不足、戦略不明確 | 戦略設計力が不足 |
| 承継 | 先代比較、権限移譲不安、評価への恐れ | 承継ストレス大 |
| 学習方法 | 学びの成果不十分、方法が分からない | 実務直結学習が必要 |

📌 2. 学ぶべきことの優先順位

- 1 財務・原価管理・撤退基準を含む意思決定スキル
- 2 実行可能な経営計画立案と KPI 設定
- 3 権限委譲・信頼関係を基盤としたマネジメント
- 4 技能継承・人材定着の仕組みづくり
- 5 市場・競合分析を基にした戦略設計
- 6 承継不安の解消とリーダーシップ確立
- 7 実務直結型の学習方法確立

🎯 3. 研修テーマ案(社長の実務アカデミー対応)

| 分野 | 該当章 | 研修テーマ |
|--------|---------|-----------------------|
| 財務 | 第 3・4 章 | 財務諸表・資金繰り基礎、原価管理、撤退基準 |
| 計画立案 | 第 5・6 章 | 実行可能な経営計画策定と KPI 設定 |
| マネジメント | 第 1 章 | 権限委譲と信頼関係構築、感情マネジメント |
| 組織開発 | 第 1・2 章 | 主体性文化醸成、技能継承・人材定着 |
| 戦略設計 | 第 4・5 章 | 市場・競合分析とポジション戦略 |
| 承継 | 第 5 章 | 株式・相続・承継計画 |
| 学び活用 | 第 6 章 | 実務直結学習の仕組みづくり |

4. 社長の実務アカデミーを活用した6か月計画

| 月 | 該当章 | 主な学習テーマ | 成果物 |
|------|-------|--------------------|-----------------|
| 1ヶ月目 | 第3・4章 | 財務諸表・原価管理・撤退基準 | 財務分析シート・撤退判断シート |
| 2ヶ月目 | 第5・6章 | 経営計画策定とKPI設定 | KPI連動型計画書 |
| 3ヶ月目 | 第1章 | 権限委譲と信頼構築、感情マネジメント | 権限委譲マトリクス |
| 4ヶ月目 | 第1・2章 | 技能継承・人材定着戦略 | 技能継承計画書 |
| 5ヶ月目 | 第4・5章 | 市場・競合分析と戦略立案 | 競合マップ・戦略提案書 |
| 6ヶ月目 | 第5章 | 承継計画と改善策立案 | 承継計画書・改善リスト |

5. 期待される成果(6ヶ月後)

- ・ 財務と計画に基づいた経営判断が可能に
- ・ 主体性を持つ組織文化が形成される
- ・ 技能継承・人材定着の仕組み化
- ・ 戦略的な市場ポジション確立
- ・ 承継ストレスの軽減とリーダーシップ安定化
- ・ 学びを実務に活かす継続的経営改善サイクル