

本資料は架空企業による記入例（サンプル）です。実在の企業・実績ではありません。

ミライ企業カルテ

バックオフィス課題 整理・改善ロードマップ

～判断できる状態と、回り続ける仕組みをつくる～

会社名:

大和金属加工株式会社

診断日:

2026年6月10日

代表者名:

仲川 健一様

担当:

仲島 奨吾

■ 基本情報

業種・事業内容

金属プレス加工・部品製造（自動車・産業機械部品の下請け）

従業員数 / 創業年数

48名 / 創業52年（1972年）

売上規模感（おおよそ）

年商約9億円

■ 事業概要・強み

主な商品・サービス

精密金属プレス加工。難加工への対応力が強み

主要顧客・エリア

大手自動車部品メーカー2社で売上の約7割

競合との差別化・強み

52年蓄積の加工技術と、ベテラン職人の現場力

■ ヒアリング所感メモ（社長の人柄・経営スタイル・温度感）

仲川社長（二代目・58歳）は職人気質で現場主義。管理業務は「苦手で全部任せてきた」と率直。誠実で従業員思い、特にベテランを大切にされる人柄。「経理の田中さん（62歳・勤続28年）が来年引退を考えている。辞められたら本当にどうなるか分からず、最近夜も眠れない」と属人化への強い不安を吐露された。

【診断者所感】社長は「田中さん問題」を最大の悩みと認識されているが、ヒアリングを深めると、その奥に『会社を数字で経営できていない・社長が自社の実態を把握できていない』という、より根深い問題が見えてきた。田中さん問題は、その氷山の一角。利益率低下・価格転嫁・取引先依存・事業承継——一見バラバラな悩みが、すべて「数字基盤の不在」という一本の根で繋がっている。ここを社長に気づいていただくことが、本カルテの核心。

各領域の現状を ◎良好／○普通／△要改善／×問題あり で評価。改善の優先度を可視化します。

領域	評価の観点	評価	補足メモ
経理・財務	月次決算スピード・経理体制・資金繰り把握	△	月次決算が翌月 20 日過ぎ
人事・労務	給与計算・勤怠管理・就業規則・採用評価	△	担当 1 名・規程未整備
システム・IT	会計／販売管理／請求などの構成・連携状況	×	20 年前のソフト 1 本・連携なし
電帳法・インボイス	電子帳簿保存法／インボイス制度への対応状況	○	対応済だが属人的
業務フロー・属人化	紙・手作業の残存／特定の人への業務集中	×	1 名に完全集中・資料なし
数字管理・経営判断	社長が見ている数字／予実・経営計画の有無	×	製品別・取引先別の利益が不可視

表面化している症状

今、見えている問題・困りごと

- 経理の田中さんが辞めたら業務が止まる
- 利益率がじわじわ低下、原因が見えない
- 材料費高騰を価格に転嫁できていない
- 若手を採用しても定着しない

原因（中間）

症状を引き起こしている要因

- 経理・労務を1名が抱える属人化
- 製品別・取引先別の原価／利益が見えない
- 取引先2社で売上7割の依存（未認識）
- 教える仕組みがなく「背中を見て覚えろ」

根本原因

本質的に解決すべき課題

- 会社が「数字」で経営できておらず、社長が自社の実態を把握できていない
- バックオフィスが特定の人記憶で動き、誰にも引き継げない＝承継できない状態

■ 因果関係メモ（なぜその問題が起きているか・構造的な背景）

社長は「田中さんの属人化」を最大の悩みと認識されているが、それは症状の一つにすぎない。真の根本原因は『会社が数字で経営できていないこと』。製品別・取引先別の原価が見えないから、利益率低下の原因も分からず、価格転嫁の根拠も作れない（＝「材料費高騰」は専門外ではなく、数字基盤で解ける経営課題）。取引先2社で7割という依存リスクも、数字を俯瞰できていないため社長は危機と認識できていない。そして属人化は、裏を返せば『この会社は特定の人記憶でしか動かず、誰にも引き継げない＝承継できない』状態を意味する。社長58歳、これは見過ごせない。田中さん問題の解決は「手段」であり、本当のゴールは『社長が数字で判断でき、誰にでも引き継げる会社にあること』。

課題を 4 象限で整理し、着手の優先順位を確定

判別シートで判定した各課題を配置。①最優先 → ②計画的 の順で改善に着手します。

↑ 重要度	<p>② 計画的に取り組む</p> <p>重要・高 / 緊急・低</p> <p>課題 3：製品別・取引先別の 原価/利益の見える化 課題 4：会計システムの刷新 課題 5：取引先依存リスクの低減</p>	<p>① 最優先で着手</p> <p>重要・高 / 緊急・高</p> <p>課題 1：数字基盤づくりと 経理の属人化解消 (田中さんの引退に備えつつ、 社長が数字を掴む第一歩)</p>
	<p>④ 様子見・後回し</p> <p>重要・低 / 緊急・低</p> <p>(現時点で該当する 優先度の低い課題はなし)</p>	<p>③ 当座の対処</p> <p>重要・低 / 緊急・高</p> <p>課題 2：若手の定着改善 (教える仕組みづくり。 属人化解消と並行して)</p>
	← 緊急度低	緊急度高 →

■ 課題ごとの補足

4 象限に加え、提案時の判断材料を記録

社長の意志（やりたい温度感）

属人化解消への意欲は高い。ただ「数字で経営」という視点は
はまだ社長の中になく、ここに気づいてもらうのが提案の鍵。

着手可能性（時間・予算・人）

田中さんの協力が得られる今が好機。引退前の業務棚卸しが、
数字基盤づくりの絶好の入り口になる。

波及効果（解決で他にも改善するか）

数字基盤を作れば、属人化・利益率・価格転嫁・取引先依存
・承継まで一気に前進する。最も波及効果が大きい打ち手。

短期

～3ヶ月

数字を掴む第一歩＋属人化の棚卸し

[企業カルテで公開]

中期

3～6ヶ月

数字基盤づくり・仕組み化

[企業カルテで公開]

長期

6ヶ月～

数字で経営できる・承継できる会社へ

[企業カルテで公開]

■ 想定投資と効果（概算）

[企業カルテで公開]

「自社でできること」と「支援が必要なこと」を分けて提示します。

ACTION 01

最優先

[内容は企業カルテで]

ACTION 02

次に取り組む

[内容は企業カルテで]

ACTION 03

並行して検討

[内容は企業カルテで]

■ 本人認識との照合（社長が「まず手をつけたい」と言ったこととの一致・ズレ）

[企業カルテで公開]