

コンサルティング顧問料 料金表(月額)

顧問料の計算（試算）方法は、下記の①～④の基準の各項目に該当する金額を合計した金額です

(単位：円)

①基本料		②売上高規模基準		③経常利益額基準		④主要テーマ別加算	
		直近の決算における売上高の規模で料金が変わります		直近の決算における経常利益額で料金が変わります		顧問契約において主として支援・サポートを依頼するテーマ	
個人事業	10,000	1,000万円以下	10,000	赤字▲2,000万円超	20,000	社外財務参謀・社外CFO	60,000
法人企業	20,000	5,000万円以下	12,000	赤字▲1,000万円超 ～▲2,000万円以下	15,000		
【基本料金に含まれる内容】 ・月2回の経営会議・進捗確認会議の実施(3～4h/回) ・TELやメールでの相談及び対応 ・現状の問題と課題の抽出 ・現状の経営実績(試算表等)の分析		3億円以下	15,000	0円～赤字▲1,000万円以下	10,000		
		10億円以下	20,000	黒字800万円以下	15,000	事業承継支援/後継者育成支援	80,000
		20億円以下	30,000	黒字2,000万円以下	25,000	事業再建/企業再生支援	150,000
		50億円以下	50,000	黒字5,000万円以下	60,000	事業譲渡/M&Aアドバイス	150,000
		50億円超	70,000	黒字5,000万円超	70,000	(注)社員/幹部教育社内セミナー	100,000
		*複数の企業を営んでいる場合は各企業における売上高で判断		*個人事業の場合は決算書の青色申告特別控除前の所得金額で判断		(注)幹部社員面談コーチング	30,000/人
						*テーマは複数選択 可	

(月額顧問料)

計算結果：

①基本料 + ②売上高規模基準 + ③経常利益額基準 + 主要テーマ加算 =

(試算例)

例えば、法人企業で直近の決算における売上高が1億円で経常利益額が200万円の企業の場合、サポートして欲しい主たるテーマが社外財務参謀(社外CFO)として企業の財務顧問や計数的な経営判断時のサポートや社長の相談役として支援を望む場合のコンサルティング月額顧問料の試算は下記の計算になります。

①基本料：20,000円 + ②売上高規模基準：15,000円 + ③経常利益額基準：15,000円 + 主要テーマ加算：60,000円 = 110,000円(消費税別)

CFOとは（Chief Financial Officer：チーフファイナンシャルオフィサー）の略で、「最高財務責任者」のことを示しており、企業の財務戦略の立案から執行までを担う責任者のことを指します。

具体的には会社の財務上のコストの管理だけでなく、会社経営やビジネスの再構築や成長に貢献するための経営戦略や財務戦略を経営者と一緒に考えて実行する人ですが、主として経営資源である「お金」にまつわる資金繰りや借入による資金調達などを計画・検討して実行をサポートする役割をCFOが担当します。イメージとしたら「財務部長」という感じでしょうか。海外では複雑化が進むビジネス環境の中で、ファイナンス全般の知識だけでなく経営管理の知識や経験を持つCFOは非常に重要度の高いポジションになっています。

ココまでの説明ですと、まるで大企業には必要なポジション・役職であって、中小企業・小規模企業には必要が無いのでは？と思う方もいると思いますが、会社のお金の流れを整理整頓をしたり、必要な時期に必要な資金を調達していくことは大企業でも中小企業でも小規模企業でも変わらず必要な事です。

資金調達をする際、中小企業・小規模企業の場合は金融機関からの調達（借入：融資）が主流です。金融機関が融資を実行する際、企業の状況や資金用途などからその企業のリスクを見積もり、貸すか貸さないかを判断をしなければいけない時があります。そのような時に金融機関はその融資をすることによって融資先の企業の業績等が今後どのように変わるのか？（予測損益計算書）そして、貸した資金は回収できるのか？（予測資金繰り表）の提出を企業に求めます。

予測損益計算書や予測資金繰り表の作成は、企業財務の知識や経営戦略・財務戦略を理解しているかによって出来上がる予測損益計算書や予測資金繰り表の精度は大きく変わります。また、資金の動きや融資により資金調達したお金が運転資金や設備投資資金として使われ、それがどこを経由して最終的に企業の成長に貢献し金融機関への返済原資になっていくのかを説明できるか出来ないかにもよって、経営に必要な融資を金融機関が出してくれるかに大きな差が出てきます。

このような財務・資金戦略の検討や資金繰りにおける金融機関との交渉や説明、予測損益計算書の作成等は経営者であれば出来なければならぬ事なのですが、経営者は会社の舵取り、商品の販売や開発、現場での作業等に追われて資料等の作成に時間が取れなかったり、金融機関との交渉に関して苦手意識を持つ経営者が多いのが現実でしょう。

では 財務部長を任せる人財を確保すればいいということになるのですが、それも中小企業・小規模企業にとってはとってとても高いハードルになります。ある程度の専門的知識やノウハウを有し、財務部長を任せられるほどの人財を探してくることは正直言って難しいです。また、仮にそのような人財が見つかったとしてもその人を自社で雇用をするとなると毎月の給料や社会保険等の間接人件費や付随する管理経費までを考慮すると、財務部長を任せる人財を確保するには毎月100万円近くの経費がかかってしまう可能性があります。

しかし、「社外CFO契約」であれば、直接雇用をする場合のコストに比べて低いコストで高いノウハウを有する外部人財（外部財務部長）を活用することができるのが非常に大きなメリットです。

御社の資金繰りの流れの把握と資金繰り改善の検討、金融機関との交渉への同席、予測損益計算書や予測資金繰り表の作成と金融機関への説明、会計事務所が集計してくれる毎月の経営実績（試算表等）を管理会計や経営者が見やすく理解しやすい形への変換、会計事務所とは違う視点で御社の財務的リスクの発見や改善点の提示などをするのが社外CFO契約になります。

主要テーマの内容説明：事業承継支援/後継者育成支援契約とは

今、日本の中小企業・小規模企業が抱えている大きな問題の一つが「後継者問題・事業承継問題」です。中小企業庁が調査をした結果、中小企業経営者の高齢化が進んでおり、経営者としての平均引退年齢である70歳をむかえる中小企業・小規模事業者の経営者は今後10年の間に約245万人になるにもかかわらず、その半数以上が事業承継の準備を終えていないという現状があるそうです。この現状を放置してしまうと日本の中小企業・小規模事業者の3社に1社、約127万社が2025年に廃業の危機をむかえ、それに伴い約650万人の雇用も喪失してしまうと試算されています。

事業の承継方法には大きく分けて3種類しかありません。一つは親族への承継、もう一つは親族以外で会社の従業員（番頭格の役員や優秀な従業員等）への承継、そして親族・従業員以外の第三者への承継（M&Aや事業譲渡）です。

創業者である社長であれば自らが起こして育て上げた事業は想いも深く、できるならば身内への承継をしたいと思うのが普通ですし、2代目、3代目の経営者であれば先代から引き継いで来た会社・事業を自分の代で終わらせたくないと思うでしょう。しかし、現実には後を受け継ぐ者の選定や教育が間に合わずに、または、後を受け継いでくれる者がいなくて、仕方なく廃業を余儀なくされてしまうケースも増えています。

仮にご子息などで後継者候補がいる企業だとしても、現経営者から後継者候補へ事業を引き継いでいくにはある程度の時間がかかります。その理由は、事業の承継とは会社の目に見える（数字として表している）財産を後継者にただ引き継がせるだけではなく、従業員との関係、取引先との関係、金融機関との関係、他の幹部社員や役員からの支持などの目に見えない（決算書等で数字として表していない）けど会社が存在出来ている価値や資産も後継者に引き継いで行かなければならないからです。これらの引き継ぎや後継者への教育等は5年～10年の時間が掛かります。

また、5年～10年の時間が掛かる理由には現経営者が保有する会社の株式が高額になっているため株式の承継に時間を要するからです。中小企業・小規模事業者の自社の株式は一般の株式市場での売買は出来ない非上場株式ですが、御社のように非上場の株式も事業を承継していく際には時価で評価をして時価で売買等を行う必要があるので中々承継が進まないという事もあります。

事業承継支援/後継者育成支援契約では、経営者の意向を十分に汲み取りながら後継者の選定や後継者への経営者としての教育、5～10年の事業承継計画の策定と実行支援、会社の目に見えない価値の抽出（知的資産といいます）、後継者への金融機関交渉の教育や顧問税理士との関係性の構築教育、そして、経営者の引退後のライフプランニングなどのサポートを致します。また、仮に親族への承継が無理ということになった場合には、親族以外の従業員への承継や第三者への承継（M&Aなど）の可能性の検討やサポートに契約を変更して、最終的に経営者に安心して引退後の生活が送れるような仕組みの検討と構築もバックアップ致します。

事業承継は企業価値の算定や後継者育成、自社株承継における税務、雇用の維持等の労務、金融機関や取引先や顧問税理士事務所とのコミュニケーション、現経営者の引退後のライフプランニングと多様な分野の知識等が必要になるのでどうしても重要度は高いと認識しつつも緊急度が低いと思えば後回しにしてしまう事が多いでしょう。その面倒な様々な事を一極集中してワンストップでサポートしていくのが事業承継支援/後継者育成支援です。

主要テーマの内容説明：事業再建/企業再生支援と事業譲渡/M&Aアドバイス契約とは

2009年12月に「中小企業金融円滑化法」が施行されて「リスケ」という言葉が一般的な言葉になりましたが、現状で約40万社の中小企業・小規模企業が延命を受けていると言われています。そのおかげで「中小企業金融円滑化法」が施行された2009年頃には年間で15,000件前後の企業が倒産していましたが、2014年からは企業倒産数が10,000件を下回り2015年以降は8,000件をちょっと超える程度に企業倒産数は減少しました。多くの企業が「中小企業金融円滑化法」や円滑化法終了後の出口戦略的位置づけられている経営革新等認定支援機関による経営改善計画策定支援事業（通称 405事業）によって、多くの中小企業・小規模企業が延命を受けながら経営改善に取り組んでいます。

しかしながら、現状で延命を受けている約40万社の中小企業・小規模企業の内、経営の改善が図られて経営が立ち直って延命組から卒業していく企業は2割程度しかおらず、残りの大多数の中小企業・小規模企業は未だにリスケの延長の繰り返しによってなんとか延命をしています。また、ここ1～2年の企業倒産の実状では、年間の企業倒産数の内、負債額1億円以下の中小企業・小規模企業が占める割合が7割という結果が東京商工リサーチさんの報告で出ています。

一時は第二会社方式や債務免除、サービサーへの債権譲渡などの外科的な企業再生手法で再生や市場退出をすることが出来たのですが、その方法が使える要再建企業は一通り再建等が終わり、未だに再建途中の残りの企業は外科的な企業再生手法が使えず、暫定リスケの延長でとりあえず生きながらえているという状況です。

東京商工リサーチさんの報告で出ています「負債額1億円以下の中小企業・小規模企業」といえば、設備資金や運転資金として借りた金融機関の借入金が5000万円～7000万円位あり、材料や商品の仕入先への買掛金や諸経費の未払金がちょっとあれば「負債額1億円」は街の小売業、卸売業、製造業であれば多くの企業が当てはまるでしょう。リスケにリスケを繰り返してきた「負債額1億円以下の中小企業・小規模企業」が踏ん張りが出来なくなって倒産という出口を選択しなければならなくなってきているというのが現状ではないでしょうか。

経営者は必至に改善を図ろうと日々努力をしていることでしょう。365日24時間頭の中は資金繰りや経営改善の不安や悩みで一杯で休みなく自社の経営改善や企業再生への出口の光を模索していると思います。ですが、経営者は必至すぎて視野が狭くなっているのが事実です。そのような状況だからこそ、経営者の参謀的なビジネスパートナーと一緒に自分の視野を広げることが出来たら、企業再生の可能性が見つかるかもしれません。

また、仮に再建再生の可能性が少ないと判断に至った場合、傷を極力大きくしないで市場から退出することができればその後の生活も大きく変わります。その為には事業再建や企業再生に関する知識や経験を有しつつ、経営者のメンタル面もケアできるビジネスパートナーを活用することが重要です。

事業再建/企業再生、事業譲渡/M&Aアドバイス契約では社外財務参謀・社外CFO契約も含まれており、企業の財務参謀として資金繰りの検討や改善、財務リストラの実行、金融機関等への相談や交渉に同席、企業の再生の可能性を検討、企業としての価値の算定をして、再建計画書の策定と金融機関等への合意形成などをサポートします。また、自主再建では無理だという判断に至ったとした場合には事業譲渡やM&Aによって雇用の維持やある程度の負債の整理ができる可能性があるのであれば事業譲渡やM&Aにおける企業価値の算定及び譲渡先企業との交渉や合意形成会議への同席等をサポートする契約に自動的に移行致します。

主要テーマの内容説明：社員・幹部教育社内セミナーと幹部社員面談コーチング契約とは

弊社が提供出来ます企業社内研修としてのテーマには下記のようなテーマがあります。

- ・社内活性化コミュニケーション研修
- ・上司の為の部下育成コーチングスキル習得研修
- ・組織風土改善コミュニケーション研修
- ・課題解決思考プロセス研修
- ・経営理念浸透研修

社内研修は基本一回当たり3時間で月1～2回の開催になり、各スキルを理解し習得し実践できるようになるまでの一年間を通じて研修を行っていきます。また、弊社研修は座学だけの研修ではなく、実習やロールプレイング、グループディスカッションなどの体験学習的研修を重視しており、「知っている」だけでなく「使っている」までのステージに対象者のスキルを対象者の成長スピードに合わせながら研修内容を構築していくのが特徴になっています。

なぜ、「座学ではなく体験学習を重視」しているのかと言いますと、弊社が提供する研修の土台は「コミュニケーション」ですので、実際に使えないと意味が無いスキルです。コミュニケーションの知識は研修を受けなくても書籍等を読めば知る事は出来ますが、コミュニケーションを使う場面と言うのは、常に一定の決められたシチュエーションで使っているのではなく、様々な環境変化要因により刻一刻と変化し続けている環境で使うものであり、また、コミュニケーションを交わす相手は「人」であり、多様な生活環境、多様な教育環境で育ってきた「多様なパターンを持つ人間」を相手にします。

よって、書籍等で得られる臨機応変な知識や相手によって臨機応変に変化をしていくコミュニケーションのとり方を学び実践できるようになるには座学や書籍等による知識吸収型の学び方や研修では限界があります。また、実際の現場では物事の捉え方や考え方、思考のプロセスを柔軟にしてコミュニケーションを交わしていくことが必要になり、そのようなコミュニケーションスキルを習得するには、座学より体験型による研修での知識と技術の習得が効果的だからです。

幹部社員面談コーチングとは、ある幹部社員のモチベーションレベルや思考レベルを引き上げる為にその幹部社員とマンツーマンで面談（コーチング）を行います。幹部社員の目標の設定や行動にブレーキを掛けている要因などをコーチングで明確にしていき、自律的自立ができるようにヒューマンスキルを高めるようにするのが目的です。よって、幹部社員面談コーチングは二週間に一回のペースで60分～90分の面談（コーチングセッションと言います）を行います。貴社に伺って貴社の会議室等を利用して実施することがほとんどですが、就業後に帰宅途中に弊社事務所によってもらい弊社事務所で面談（コーチングセッション）を行うことも可能です。

(注)社員・幹部教育社内セミナーや幹部社員面談コーチングは、経営資源である「人」にフォーカスを当てて人材を人財にステージアップさせていく為の投資だと認識してください。なお、社員・幹部教育社内セミナーと幹部社員面談コーチングの契約は他の契約とは異なり、①基本料②売上高規模基準③経常利益額基準の加算は無く、④主要テーマだけの金額（社員・幹部教育社内セミナーは100,000円、幹部社員面談コーチングは一人当たり30,000円）のみでの計算になります。

なお、後継者への研修や個別面談コーチングをご希望の場合は事業承継支援/後継者育成支援契約の中に含まれますので、別途社員・幹部教育社内セミナーと幹部社員面談コーチングの契約は必要ありません。