

自動車販売業専用 人事評価・成果給システム

ESPRIT

(デモンストレーション用解説)

TIP トータルパワー株式会社

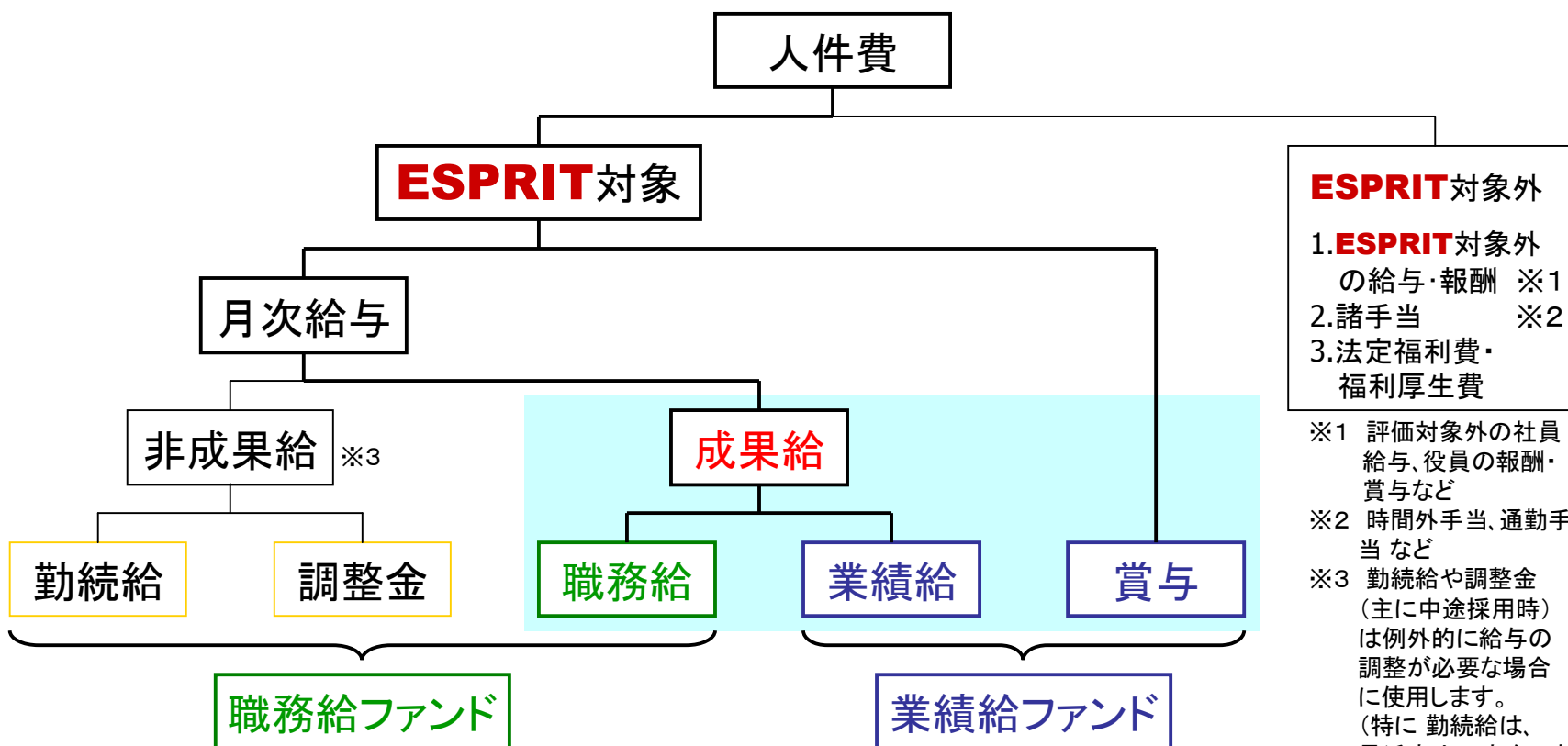
自動車販売業専用

人事評価・成果給システム

ESPRIT

- I. **ESPRIT**の給与体系と人事評価
 - **ESPRIT**の給与体系と給与原資^{ファンド}の構成
 - 人事評価の核心－業績評価と職務評価
 - 業績給比率とは？
- II. **ESPRIT**の評価結果と給与への反映
 - 職務評価・業績評価の項目内容と評価基準
 - それぞれの評価をどう給与へ反映させるか？
- III. 外部システムとの連携・経営指標シミュレーション機能(オプション)

ESPRITの体系と ファンド 給与原資の構成



ESPRIT対象外

- ESPRIT対象外の給与・報酬 ※1
- 諸手当 ※2
- 法定福利費・福利厚生費

※1 評価対象外の社員給与、役員の報酬・賞与など
 ※2 時間外手当、通勤手当など
 ※3 勤続給や調整金（主に中途採用時）は例外的に給与の調整が必要な場合に使用します。（特に勤続給は、最近廃止の方向にあり、採用はユーザーのオプションです。）

ESPRITの評価項目

項目コード	項目名	チェックポイント
012	経営貢献意欲	・自意識をもち企業の社会性をわきまえ、かつ全社的視野から自発的・積極的に経営合理化と企業の発展に寄与する意欲がみられたか。
013	企業戦略策定力	・業界ニーズの変化に鋭敏で、タイムリーな対策を打出せる力を示したか。 ・経済動向を把握し、自社の新分野進出など将来の戦略を編み出す能力を発揮したか。
014	戦略の展開遂行力	・企業の策定した戦略を正確に理解し、合理的に、的確かつスピーディに実現していく実行力、総合調整力を示し得たか。
015	中長期的構想力	・目先の現象や情報にとらわれず、物事の本質を見抜き、中長期の視点から問題を予見できたか。 ・上記の問題について、対策、解決を考える能力を発揮したか。
016	産業界・市場の分析力	・社会・経済の変貌テンポの早まるなか、産業界、市場動向の核心を捉え、感度(センス)の良い観察、正確な分析を行う能力を示したか。
017	コスト意識と実行度	・経営全般の視点からコスト引下げ/コストアップ回避への改善・工夫努力はどうかあったか。
018	コンプライアンス(遵法)意識	・企業の社会性をよく理解し、法規や企業の行動規範を遵守しようとする姿勢がみられたか。

↑ 職務評価項目 (一部)

業績評価項目 (一部) →

項目コード	項目名	適用職種	
113	一台当たり平均車輻売上利益	販売職(個人)	販売部署
114	一台当たり平均値引き	販売職(個人)	販売部署
115	車輻売上利益の対給与倍率	販売職(個人)	
121	工賃(有償・無償)売上	メカニック(個人)	
122	時間当たり工賃(有償・無償)売上	メカニック(個人)	サービス工場(部署別)
123	工賃(有償・無償)売上の対給与倍率	メカニック(個人)	
131	車検誘致台数	販売職とサービス・フロント(個人)	
132	12ヶ月点検誘致台数	販売職とサービス・フロント(個人)	
133	社内提案制度得点	全従業員(個人)	
134	社内紹介成約件数	販売職を除く全従業員(個人)	
161	売上高	全直接営業部署(部署別)	
162	売上総利益	全直接営業部署(部署別)	
167	売掛金残高	全直接営業部署(部署別)	
168	売掛金回転日数	全直接営業部署(部署別)	
172	1台当たり平均整備利益	サービス工場(部署別)	
173	時間当たり入金済売上	サービス工場(部署別)	
174	有償在庫台数率	サービス工場(部署別)	
175	法定有償点検整備台数率	サービス工場(部署別)	
181	部品棚卸損	部品管理部署	
191	顧客満足度(CS)評価	全直接営業部署(事業所別)	

- 職務評価項目 (主観的・定性的) を約30、
業績評価項目 (客観的・定量的) を約40用意
- 評価項目は追加作成・登録が可能

業績給比率とは？

職種	役職	業績評価表	業績給比率
支店・営業所新車販売職	なし	一般新車販売職評価表	70
支店・営業所新車販売職	係長	管理者兼任新車販売職評価表	70
支店・営業所新車販売職	課長	新車販売管理職評価表	60
支店・営業所中古車販売職	なし	一般中古車販売職評価表	70
支店・営業所中古車販売職	係長	管理者兼任中古車販売職評価表	70
支店・営業所メカニック職	なし	サービス・メカニック評価表	60
支店・営業所メカニック職	班長	サービス・メカニック評価表	60
支店・営業所メカニック職	係長	サービス・メカニック評価表	50
支店・営業所フロント職	係長	サービス・フロント職評価表	70
支店・営業所サービスその他職	課長	サービス・フロント職評価表	50
支店長職	支店長	支店長・営業所長評価表	80
支店事務職	なし	支店・営業所事務職評価表	20
支店事務職	課長	支店・営業所事務管理職評価表	20
本社・本部管理部門職	部長	本社・本部上級管理職評価表	40
本社・本部管理部門職	課長	本社・本部管理職評価表	30
本社・本部管理部門職	なし	本社・本部一般職評価表	10
本社・本部新車営業部門職	次長	本社・本部新車営業部門管理職評価表	60
本社・本部新車営業部門職	なし	本社・本部新車営業部門一般職評価表	50
本社・本部サービス部門職	DM	本社・本部サービス部門上級管理職評価表	60

- 職種・役職毎に業績給の比率※と業績評価表を設定。
 ※業績給比率の設定・補正は自由。

業績評価表 — 業績給決定のプロセス —

業績評価表選択 サービス・フロント職及び管理職評価表

業績評価項目コード	業績評価項目名	ウェイト (%)
131	車検誘致台数 - 個人	5
132	12ヶ月点検誘致台数 - 個人	5
133	社内提案制度得点 - 個人	10
171	時間当り工賃 (有償・無償) 売上 - 部署別	25
172	一台当り平均整備利益 - 部署別	25
173	時間当り入金済売上 - 部署別	10
174	有償在庫台数率 - 部署別	10
175	法定有償点検整備台数率 - 部署別	10
	合計	100

← 業績評価表(例)

- 職種・役職毎に異なる評価項目表を作成できるほか、特性に応じた選択(チームとしての実績評価一部署別一など)も可能。
- 選択した評価項目に、重要度に応じてウェイト付けが可能。

業績評価基準の設定

業績評価項目コード	業績評価項目名	昇降フラグ	業績評価ポイント計算基準コード	項目別ライン番号	ポイント	達成率	目標値との差	基準値との差	実績値
121	工賃(有償・無償)売上-個人	↑	1	1	0	.			
				2	1	.6			
				3	2	.7			
				4	3	.8			
				5	4	.9			
				6	5	.95			
				7	6	1.			
				8	7	1.05			
				9	8	1.1			
				10	9	1.15			
				11	10	1.2			
122	時間当り工賃(有償・無償)売上-個人	↑	3	1	0	.			
				2	1	.		-7,000	
				3	2	.		-6,000	
				4	3	.		-5,000	
				5	4	.		-3,500	
				6	5	.		-2,000	

- 業績評価結果(実績値)をポイント化する基準を設定。
- 基準の設定方法(ポイント換算方法)は「達成率」「目標値との差」「基準値との差」「実績値」の4種類を用意。柔軟で現実的な評価を支援。

- 業績評価(客観的・定量的)は自動的に算出され、10~0までの11段階評価
- 業績評価項目毎に評価基準を任意に設定可能
- 社員毎に評価項目・評価基準-達成率目標などを自由に設定可能

業績評価と業績給(1)

The screenshot shows a dialog box titled "[71002] 業績給更新(適用開始年月と原資の入力)". It contains three input fields: "業績評価期間" (Performance Evaluation Period) set to "2003/10~2004/03", "新業績給の適用開始年月" (New Performance-based Pay Application Start Date) set to "2004/04", and "業績給原資(1ヶ月当り)" (Performance-based Pay Original Capital (per month)) set to "62,500,000". At the bottom, there is a confirmation message "業績給更新処理を開始します。よろしいですか?" and a "確認" (Confirm) button.

業績評価期間	2003/10~2004/03
新業績給の適用開始年月	2004/04
業績給原資(1ヶ月当り)	62,500,000

業績給更新処理を開始します。よろしいですか?

- 給与総額から期中の業績給原資(業績給ファンド)額を決定(最低35~40%程度が望ましい)。
- 賞与原資(賞与ファンド)を含めるか否かも検討。
- ファンド額決定の際、売上高(収益力)の動向も勘案する。

業績評価と業績給(2)

ESPRIT - [[71203] 業績給更新(更新後の給与)]

システム管理 マスタ管理 給与体系設定と給与移行 職務評価 職務給更新 業績評価 業績給更新 その他 画面管理

新業績給算出のベースとなる評価期間: 2002/04~2002/09 業績給原資(1ヶ月当り): 13,000,000
 新業績給の適用開始年月: 2002/10 業績給ポイント当り単価: 44,369.66

従業員コード	従業員氏名	部署コード	総合評価 Pts	更新前業績給	更新後業績給	職務給	勤続給	調整金	給与月額
1002	竹田 明	2001000	2.584	293,100	114,700	158,200	68,500	50,000	391,400
1003	福島 秀一	3610000	2.901	234,400	128,800	127,100	62,500		318,400
1004	橋本 とし子	2110000	2.777	225,200	123,300	228,000	60,500	20,000	431,800
1023	細井 薫	3000000	0.38	27,200	16,900	260,700	40,000		317,600
1024	山田 雅子	3000000	0.38	27,200	16,900	416,500	38,000	70,000	570,500
1025	大松 光一	3003000	0.675	109,400	30,000	257,600	13,000		300,600
1026	黒田 大介	3001000	0.41	33,200	18,200	307,800	13,000		339,000
合計			292.993	12,596,900	13,004,000	13,109,900	1,478,500	440,000	28,032,400

給与台帳登録

Ready .0.0406

ファンド

- 業績給原資を、各社員の獲得した業績給ポイント(総合評価Pts)の合計数で割ることにより、1ポイント当りの業績給単価を算出。これに各社員の獲得ポイントを掛けて業績給金額を決定(各項目は自動算出)。
- 業績給ファンドの完全コントロールが可能。

職務評価項目と評価基準の設定

項目コード	職務評価項目名	職務評価項目評価基準のポイント				
		5の基準	4の基準	3の基準	2の基準	1の基準
16	産業界・市場の分析力 社会・経済の姿貌テンポの早まるなか、産業界や市場の動きの核心を捉え、感度(センス)の良い観察、正確な分析を行う能力を示したか。	センスの良い業界・市場観察力を駆使し、市場動向にたえず関心を払い、的確な分析結果を作成・報告した。	業界・市場の観察力はかなり高いレベルでも相当強く、まずまず良好な分析成果を挙げた。	業界・市場への観察力・関心はごく普通のレベル。分析結果にも一応の成果は認められた。	業界・市場観察力、関心はいささか弱く、分析結果にもさしたる成果は認められなかった。	業界・市場への観察力、関心はほとんどみられず、分析能力の発揮は全く認められなかった。
17	コスト意識と実行度 経営全般の視点からコスト引下げ/コストアップ回避への改善・工夫努力はどうかであったか。	常に経営全般・組織全体の視点からコスト圧縮を意識し、またコスト面で旧来の手法の見直しや工夫を試みて見るべき成果をあげた。	経営・組織全体の視点で相当にコスト面での工夫・改善を試み、近く具体的成果も見込まれるほどであった。	経営・組織全体への効果を念頭に置き、コスト面での改善や工夫をする努力はまずまずだったが、具体的成果には今一歩の感であった。	経営・組織全体からみた立場からコスト問題に多少の関心はあったものの、コスト面での格別の工夫や成果は乏しかった。	経営全体の規模に立ったコスト問題にはほとんど無頓着で、コスト面での工夫や努力もさっぱり認められなかった。
18	コンプライアンス(遵法)意識 企業の社会性をよく理解し、法規や企業の行動規範を遵守しようとする姿勢がみられたか。	高い次元から企業活動の倫理性に留意し、法令違反や行動規範からの逸脱が生じないように十分に意を用いる一方、社内コンプライアンスへの問題意識の涵養に大きく貢献した。	企業活動の倫理性にかなり留意し、法令違反、行動規範からの逸脱にもある程度気を配る一方、社内コンプライアンス意識の強化にも腐心した。	企業の社会性、倫理性への理解はまずまず、法規や企業の行動規範の留意も一応のレベルにあり、コンプライアンス問題への姿勢はおおむね良好だった。	企業活動の社会性、倫理性への理解は今一つ弱く、法令や企業の行動規範順守への意識もさほど強くはなかった。	企業活動の社会性、倫理性についてほとんど関心がなく、法令や企業の行動規範に留意する気配も認められなかった。
19	社員(部下)の管理 ・部下の能力のレベルや問題点を個別によく把握し、的確に対処、キメ細かく接していたか。 ・メンタル・ケアを含めたカウンセリングは適時に行われていたか。	きわめて優れた内容の個別管理資料を作成、面接記録も要補よく詳細にわかり記入され、タイムリーなコミュニケーションがなされていた。	充実した内容の個別管理資料を作成、面接記録も詳細に記入され、定期的なコンタクトでかなりの確かなアドバイスがなされていた。	個別管理資料をまずまずの内容で作成、面接記録もほとんどに記入されたが、タイムリーかつ適切なアドバイスがなされていないかった。	個別管理資料を作成してはいたが、内容が不十分、また面接やコミュニケーション、アドヴァイスも不定期で十分には行われていなかった。	個別管理資料の内容がきわめて不十分で、部下への関心も乏しく、管理しているとは言い難い状況だった。

- 職務評価は定性的・主観的判断(自動算出でない)のため5~1の5段階評価。
- 夫々の評価項目を使用する際の目標(チェックポイント)と基準の設定・確認。
- 業界の急速発展を勘案した先端的評価項目の採用
- 評価者(1次~3次)毎のバイアス(個性、癖)の影響排除を重視
- 評価項目・基準の追加・修正は自由

職務評価表－職務給決定のプロセス－

- ① 資格等級に応じ選んだ職務評価項目群による(標準的)職務評価表を作成し、適用。なお必要に応じ、社員毎の特性に合わせた項目選択も自由。
- ② 評価者を最大3人(3次評価)まで設定可能。
評価者のウエイトも自由に設定。

職務評価表コード	職務評価表名	資格等級	例外指定	評価段階ウエイト(%)		
				一次評価	二次評価	三次評価
D1	一般評価表1	1	N	45	30	25
D2	一般評価表2	2	N	45	30	25
D3	初級管理職評価表	3	N	60	40	
D4	中間管理職評価表1	4	N	50	50	
D5	中間管理職評価表2	5	N	40	60	
D6	上級管理職評価表1	6	N	100		

職務評価表名(例) ↑

職務評価表(例) ↓

職務評価表		上級管理職評価表1	
ライン番号	項目コード	職務評価項目名	ウエイト%
1	11	自己啓発(向上意欲)	15
2	19	新規顧客開拓活動	10
3	13	企業戦略策定力	10
4	15	中長期ビジネス構想力	10
5	16	業界・市場の分析力	20
6	14	戦略展開遂行力	20
7	18	企業倫理遵守	15
合計			100

- ③ 選択した評価項目に、重要度に応じてウエイトをつけた配点が可能。
- ④ 評価結果が5～1のうち特定の評価値に偏らない機能をシステムに内蔵。

現行給与体系を

ESPRITの給与体系へ移行する

給与テーブル基準値

適用開始年月
2002/04

表示内容
 標準給
 業績給比率
%
展開

資格等級の数
テーブルの最大号俸
反映

資格等級	資格等級別最大号俸	一号俸基準値	号俸間増分
3	20	250,000	2,500
4	20	300,000	3,000
5	20	360,000	4,000
6	20	440,000	5,500
7	20	550,000	6,500

等級/号俸 テーブル

号俸	1	2	3	4	5	6	7
1	200,000	220,000	250,000	300,000	360,000	440,000	550,000
2	201,000	221,500	252,500	303,000	364,000	445,500	556,500
3	202,000	223,000	255,000	306,000	368,000	451,000	563,000
4	203,000	224,500	257,500	309,000	372,000	456,500	569,500
5	204,000	226,000	260,000	312,000	376,000	462,000	576,000
6	205,000	227,500	262,500	315,000	380,000	467,500	582,500
7	206,000	229,000	265,000	318,000	384,000	473,000	589,000
8	207,000	230,500	267,500	321,000	388,000	478,500	595,500
9	208,000	232,000	270,000	324,000	392,000	484,000	602,000
10	209,000	233,500	272,500	327,000	396,000	489,500	608,500
11	210,000	235,000	275,000	330,000	400,000	495,000	615,000
12	211,000	236,500	277,500	333,000	404,000	500,500	621,500
13	212,000	238,000	280,000	336,000	408,000	506,000	628,000
14	213,000	239,500	282,500	339,000	412,000	511,500	634,500
15	214,000	241,000	285,000	342,000	416,000	517,000	641,000

登録 再表示

①等級・号俸の数と単価を任意に決定し、基本給与テーブル(スタート時)を設定



②移行後の給与金額内容を決める
(原則として手取り額不変)



③基本給与テーブル上でスタート時の等級・号俸を決定



④職務要件を勘案した「号俸突抜け」対策(等級据え置き)を完備

職務評価と職務給(1)

適用開始年月 2002/04

業況 コード	業況	対前期売上比率 下限 % 以上	対前期売上比率 上限 % 未満
5	好調	120 %	
4	やや好調	110 %	120 %
3	前期並	95 %	110 %
2	やや不調	85 %	95 %
1	不調		85 %

←業況基準表(例)

- 職務給(基本給部分)にも業況の推移を反映。売上高または営業利益の好・不調により昇・降給の度合が変化 — 次頁参照。
- 業況判断の基準値(前期比伸び率)は任意に設定。

職務評価と職務給(2)

昇降号基準：

評点	好調	やや好調	前期並	やや不調	不調
5	7	5	4	3	2
4	5	3	2	1	0
3	3	1	0	-1	-3
2	0	-1	-2	-3	-4
1	-1	-2	-3	-4	-5

← 昇降号基準表(例)

- 職務給は、5～1の5段階で評価される職務評価結果(評点)に基づいて算出。業況の影響(好・不調)も考慮可能。
- 職務給金額は次頁に記載する給与テーブル上の号俸(ポジション)を移動させて決定(上記の数字は移動する号俸の数)。
- 職務評価の結果を反映する新しい職務給の金額は、社員毎に設定される給与テーブル上で決まります。この給与テーブル(次頁参照)には、各社員の業績給の割合(業績給比率)が反映されています。

職務評価結果を**ESPRIT**の新給与に 反映させるTable

給与テーブル 例（**職務給** 40%：**業績給** 60%）

等級/号俸 テーブル

号俸	1	2	3	4	5	6	7
1	80,000	88,000	100,000	120,000	144,000	176,000	220,000
2	80,400	88,600	101,000	121,200	145,600	178,200	222,600
3	80,800	89,200	102,000	122,400	147,200	180,400	225,200
4	81,200	89,800	103,000	123,600	148,800	182,600	227,800
5	81,600	90,400	104,000	124,800	150,400	184,800	230,400
6	82,000	91,000	105,000	126,000	152,000	187,000	233,000
7	82,400	91,600	106,000	127,200	153,600	189,200	235,600
8	82,800	92,200	107,000	128,400	155,200	191,400	238,200
9	83,200	92,800	108,000	129,600	156,800	193,600	240,800
10	83,600	93,400	109,000	130,800	158,400	195,800	243,400
11	84,000	94,000	110,000	132,000	160,000	198,000	246,000
12	84,400	94,600	111,000	133,200	161,600	200,200	248,600
13	84,800	95,200	112,000	134,400	163,200	202,400	251,200
14	85,200	95,800	113,000	135,600	164,800	204,600	253,800
15	85,600	96,400	114,000	136,800	166,400	206,800	256,400

3等級9号俸の
営業部員（**業績給**比率60%、**職務給**金額
108,000円）



職務評価: 4
業況: 好調
↓
5号俸昇号



新等級号俸:
3等級14号俸
(**職務給**金額:
113,000円)

- ① 社員毎に、**業績給**の割合（**業績給**比率）に応じ、異なる給与テーブルを適用
- ② **業績給**比率分だけ、スタート時の給与テーブル（12頁参照）の数字を圧縮
- ③ **業績給**比率を反映した給与テーブル上で、現在の等級号俸から昇降号基準表に従って号俸を昇降

例: **業績給**比率60%の営業部員の場合、40%まで圧縮された給与テーブル（左の表）で号俸が昇降

各社員の給与予測(1)

ESPRIT 従業員別給与シミュレーション - パラメーター入力画面

従業員コード: 1007
 従業員氏名: 帆足 明
 資格等級: 6
 号簿: 13
 勤続年数: 19

移行給与(月額)の内訳

	金額	業績給比率
職務給	413,000	0.70
業績給	175,000	0.30
勤続給	36,000	
調整金	70,000	
給与月額	694,000	

1. 各年の給与に反映する業況を右の「表1」から選び該当するコードを入力してください。

年度	業況コード	表1 業況	業況コード	売上高対前年比率 (>)	売上高対前年比率 (≤)	業績給原資対前年比率
1年後	3	好調	5	1.2		1.20
2年後	4	やや好調	4	1.1	1.2	1.15
3年後	3	前年並み	3	0.95	1.1	1.00
4年後	5	やや不調	2	0.85	0.95	0.90
5年後	4	不調	1		0.85	0.85

2. 当該従業員の各年における職務評価の仮想評点を「表2」から選んで入力してください。

年度	職務評価評点	表2 評価	評点
1年後	4	優秀	5
2年後	3	平均より上	4
3年後	4	平均	3
4年後	5	平均より下	2
5年後	5	不可	1

上記1~2の入力後 右の[グラフ作成] ボタンをクリックしてください。

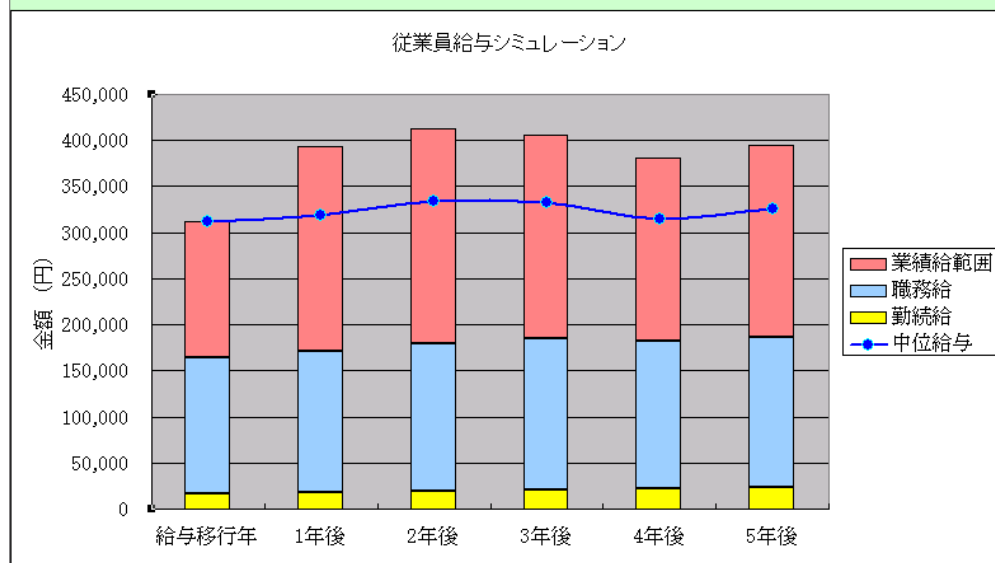
グラフ作成

- 社員の成果給への不安や誤解を避けるためのシミュレーション。
- 任意のデータ(業況、評価点)で5カ年間の給与の推移が確認できます。
- 新制度導入に伴い「ソリューション・コミッテイ(問題解決小委員会)」の設置とこのシミュレーションの自由な利用が特に推奨されます。

各社員の給与予測(2)

従業員コード: 1040
従業員氏名: 水野 勝利

	勤続給	職務給	業績給範囲	中位給与	等級	昇降号数
給与移行年	16,000	148,100	147,900	312,000	3	
1年後	17,500	153,600	221,900	319,000	3	5
2年後	19,000	160,200	233,000	334,500	3	6
3年後	20,500	164,600	221,400	332,700	3	4
4年後	22,000	160,200	199,400	315,100	3	-4
5年後	23,500	162,400	209,400	325,500	3	2



次の従業員

終了

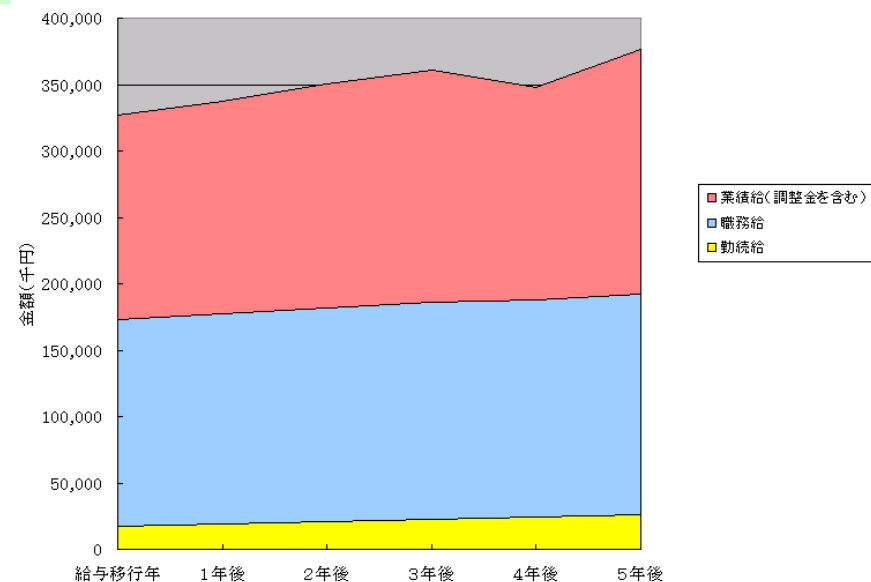
- 「**ESPRIT**」システムへ移行時の給与を基に、任意に職務評価結果と会社の業績予想を入力し、各社員の給与を5年後まで予測可能。
- 社員毎に予測結果のグラフ印刷が可能。
- 各社員の「**ESPRIT**」導入への不安感解消、理解の徹底を支援。

給与ファンド予測

	給与移行年	1年後	2年後	3年後	4年後	5年後
① 前年の売上高（千円単位）	1,380,000	1,423,000	1,479,000	1,521,000	1,466,000	1,589,000
② 売上高の対前年比率（％）		103.1	103.9	102.8	96.4	108.4
③ 賞与を除く給与の年間原資	326,548	337,251	350,523	360,477	347,442	376,593
④ 勤続給	17,490	19,386	20,946	22,554	24,180	25,848
⑤ 職務給	155,134	157,948	160,762	163,576	163,294	166,108
⑥ 業績給（調整金を含む）	153,924	159,917	168,815	174,347	159,968	184,637
⑦ 移行給与年間総額の対売上高比率（％）	23.7					
⑧ 移行給与総額の業績給比率（％）	48.9					

- 設定した売上予測を基に、給与ファンドを5年後まで予測可能。

給与原資シミュレーション



ESPRITと外部システムとの連携

- CSV形式により外部システムから**ESPRIT**システムへ容易にデータ取込が可能(職務評価用データ、業績評価用データ、給与データなど)。

職務評価CSV入力画面 →

[42103] CSV入力

読み込むCSVファイル名: F06

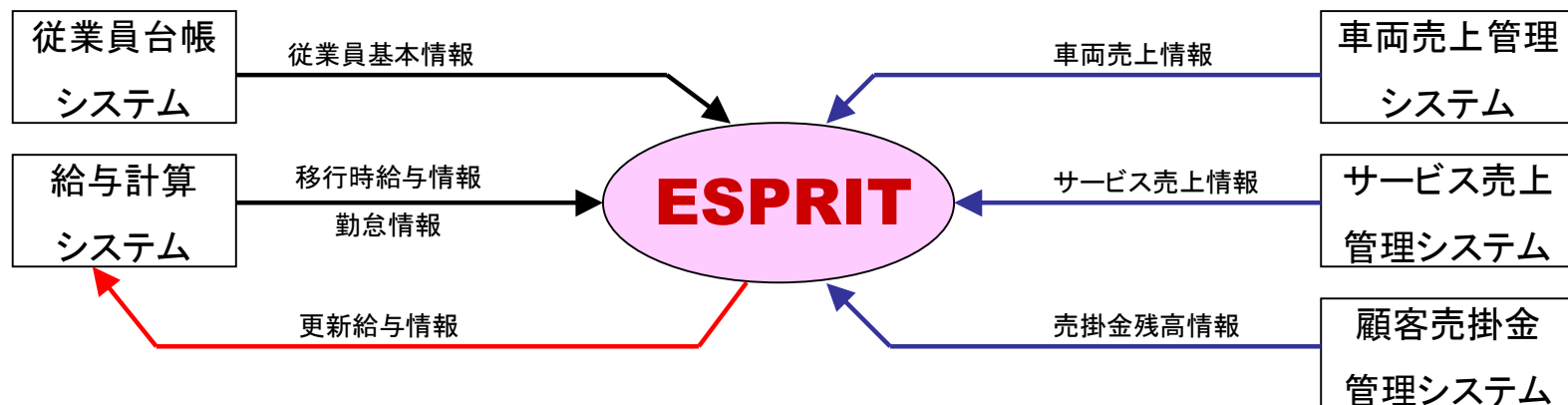
上記ファイル格納フォルダ

参照

職務評価における各従業員の評価項目別評点を入力します。

読み込み開始 閉じる

- **ESPRIT**と既存業務システムとの連携(CSV形式のファイルを使用)



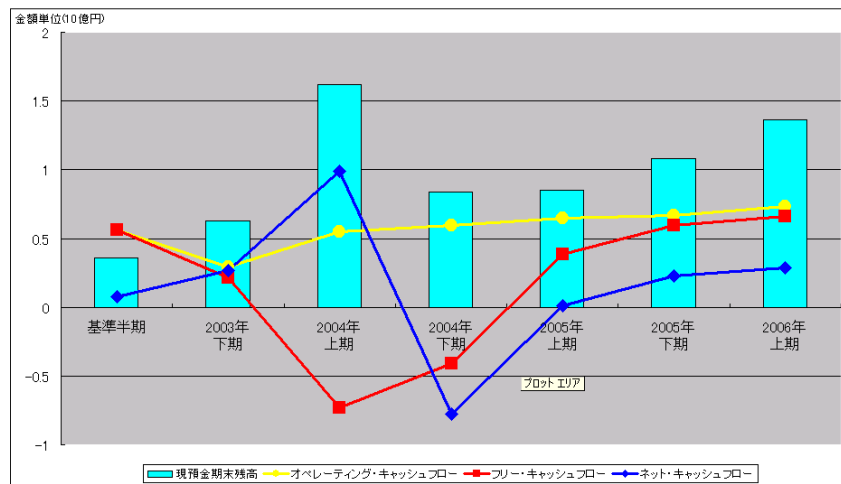
中期業務計画シミュレーション(1)

キャッシュフローの重視による投資計画

I. 設備投資計画

		基準半期	2003年 下期	2004年 上期	2004年 下期	2005年 上期
投資判定基準	売上高	13,885	14,436	15,002	15,963	16,273
	顧客数	15,000	17,000	19,800	20,600	21,700
	その他					
投資金額	建物購入	k	0	0	1,600	0
	設備購入	l	74	75	210	160
	土地購入	m1	0	1,200	0	0
	投資計	m2	74	1,275	1,810	160

資金計画表



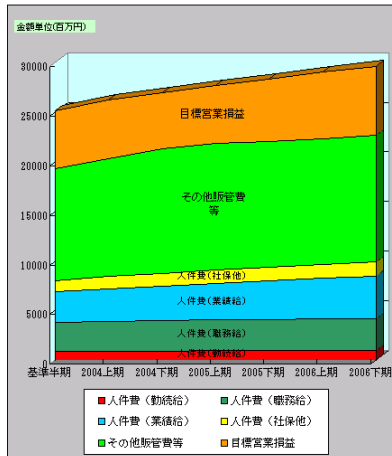
- 世界最大の会計事務所出身のヴェテラン会計士の監修によるハイ・レベルの計画内容
- キャッシュフロー計画と併せ、合理的な資金運用・投資計画が可能
- 半期(6ヶ月)×6=3年にわたる各種シミュレーションが可能

中期業務計画シミュレーション(2)

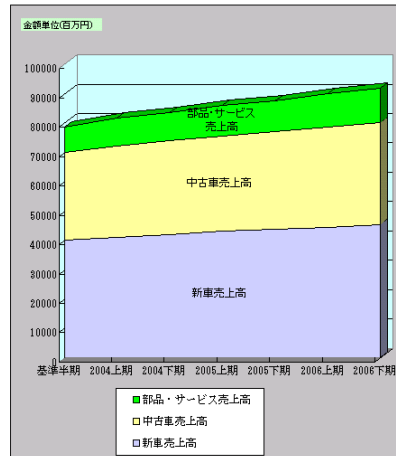
損益構成の変化を重視

目標損益計算書 その1

対売上総利益 人件費/営業利益



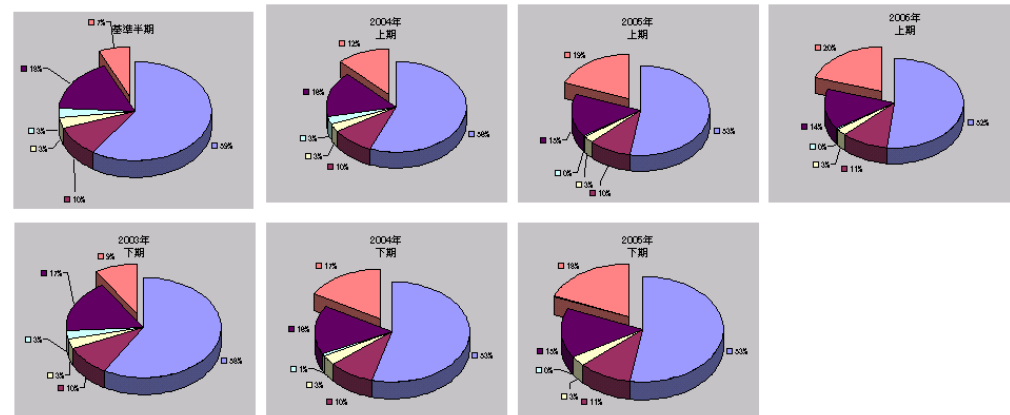
売上高構成



目標損益計算書 その2

費用内訳

■ 人件費 ■ 広告宣伝・販促費 □ 減価償却費 □ 賃借料 ■ その他 ■ 営業利益

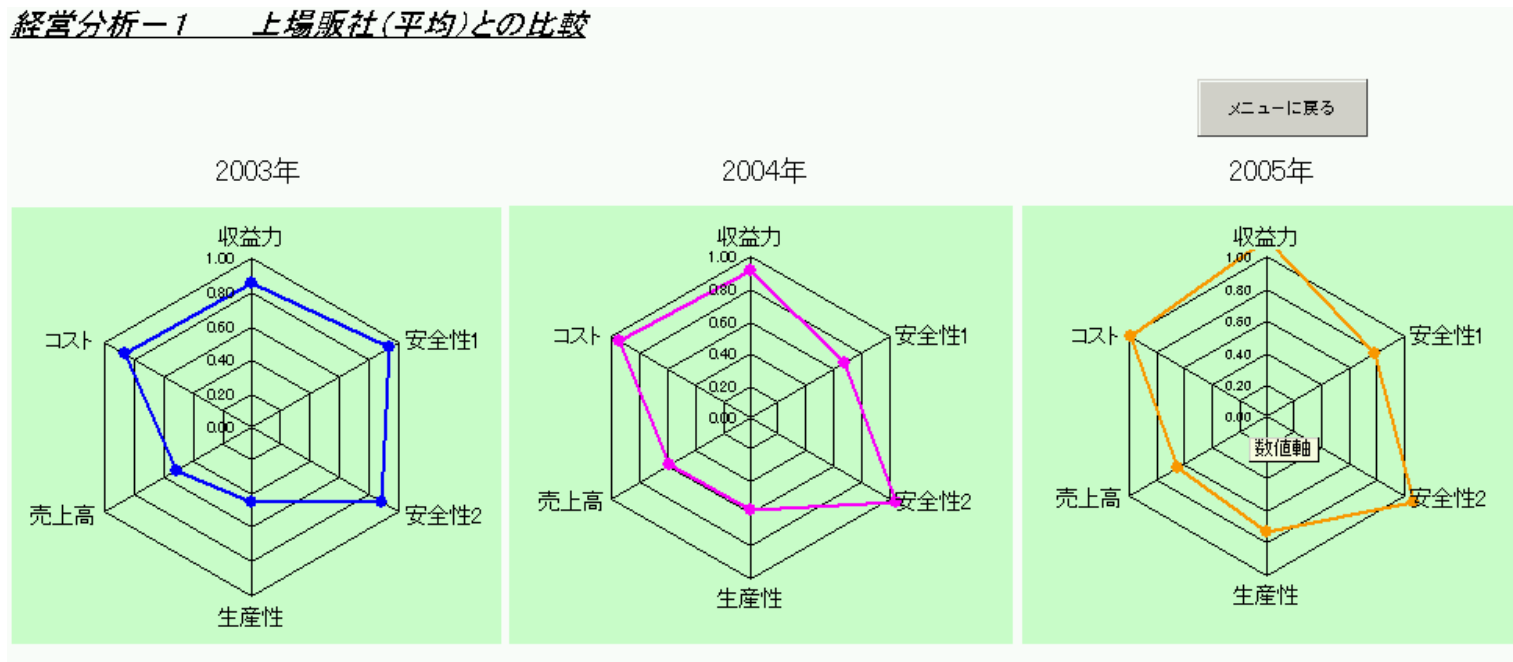


- カラフルなグラフにより、業務の全貌や変化の動向を一瞥で把握可能

中期業務計画シミュレーション(3)

業界の公開(6社)及び中堅企業平均との比較

経営分析-1 上場販社(平均)との比較



- 主要な経営指標により、他社との業容比較、自社の業務計画と実績値の対比が容易。