

週刊 企業経営

MAGAZINE

**WEBマガジン**

発行 税理士法人優和

1 ネットジャーナル**Weeklyエコノミスト・レター 2015年8月7日号**割れる追加緩和観測、緩和を巡る論点整理と見通し
～金融市場の動き(8月号)**経済・金融フラッシュ 2015年8月5日号**【インドネシア4-6月期GDP】前年同期比+4.7%
～物価高止まりと予算執行の遅れで低調な景気～**2 経営TOPICS****統計調査資料**景気動向指数
平成27年6月分(速報)**3 経営情報レポート****ジャンル:労務**職場の規律を正し、トラブルを未然に防止する！
人事労務リスクマネジメント**4 経営データベース****ジャンル:経営計画 サブジャンル:新規事業計画**マーケット分析
新規事業計画書の必要性

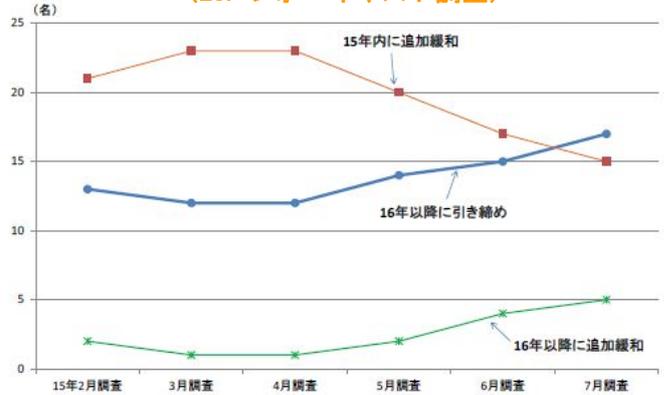
割れる追加緩和観測、 緩和を巡る論点整理と見通し ～金融市場の動き(8月号)

要旨

1 (政策) エコノミストなどの追加緩和に対する見通しが大きく割れており、「緩和あり派」と「緩和なし派」がほぼ拮抗状態にある。ただし、日銀が掲げる「16年度前半に物価上昇率2%達成」が困難ということはほぼ共有されており、期限内の物価目標達成が困難であることが明らかとなった時の日銀の対応についての見方が分かれていることが、緩和見通しが割れている要因になっている。具体的な論点としては、①緩和の限界をどう見るか?②追加緩和なしの物価目標変更は有り得るか?③日銀はこれ以上の円安を望んでいないのか?という点があり、それぞれの見解によって、追加緩和「あり」と見るか、「なし」と見るかに分かれる。ちなみに、筆者は「追加緩和あり」だと考えており(理由は本文に記載)、時期は来年1月が濃厚と見ている。日銀は出来る限り追加緩和を温存するが、「秋からの物価上昇加速」が想定を下回ることが冬に事実として判明し、追加緩和に踏み切るというシナリオだ。今年末以降は米利上げ(12月と予想)に伴って、金融市場が不安定化するリスクもあるため、その場合には市場対応という意味合いも帯びる。緩和手段としては、ETFの買入れと付利の引き下げ、買入れ対象の拡大を予

想している。なお、リスクシナリオも存在する。原油安によってインフレ期待が剥落する事態、景気が7月以降も回復しない事態だ。この際には年内に追加緩和に踏み切る可能性がある。

次回の日銀金融政策変更の予測
(ESPフォーキャスト調査)



(資料) 日本経済研究センター

- 2 (日銀金融政策) 日銀は7月ならびに8月の決定会合で金融政策を維持した。近頃、輸出や消費に弱い動きがみられるが、日銀は強気の見方を維持している。
- 3 (市場の動きと予想) 7月は円とユーロに対してドルが上昇。長期金利はやや低下した。目先は米雇用統計がカギを握るが、基本的に9月利上げ観測が高まりやすい地合いが見込まれ、ドル円は堅調、ユーロドルは弱含み、長期金利は若干の水準切り上げを予想。

【インドネシア4-6月期GDP】 前年同期比+4.7%

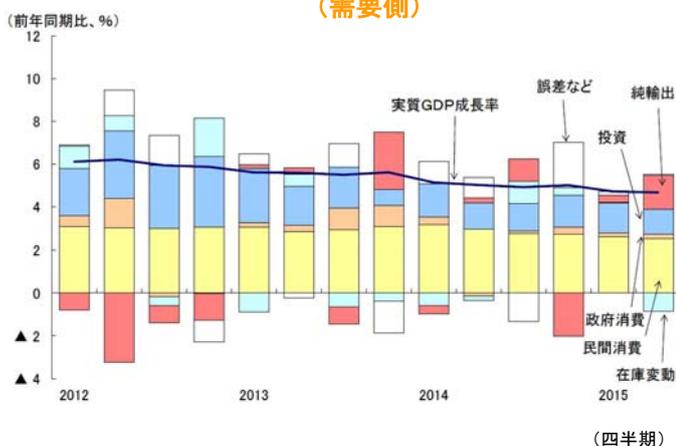
～物価高止まりと予算執行の遅れで低調な景気～

要旨

1 4-6月期は前年同期比+4.7%と低迷

インドネシアの2015年4-6月期の実質GDP成長率は前年同期比（原系列）+4.7%と前期（同+4.7%）から横ばい、市場予想（同+4.6%）を僅かに上回った。需要項目別に見ると、消費・投資の伸び悩みが景気の停滞に繋がっていることが分かる。消費は、民間消費（非営利団体含む）が前年同期比+4.7%と昨年の総選挙・大統領選挙関連支出の反動で前期（同+4.7%）に続いて5%を下回った。投資は前年同期比+3.6%と前期（同+4.3%）から低下した。外需については、輸出が前年同期比▲0.1%（前期：同▲0.9%）とマイナス幅が縮小し、輸入が前年同期比+1.3%（前期：同+3.7%）と低下した。その結果、外需の成長率への寄与度は+1.6ポイントと前期（+0.3ポイント）から改善した。

インドネシアの実質GDP成長率
（需要側）



2 物価高止まりと予算執行の遅れで低調な景気

4-6月期の成長率は2期連続で+5%を下回る結果となった。輸出は中国向けを中心に3期連続で減少し、内需は政府の公共事業の遅れや物価・金利の高止まりで弱含むなど力強さに欠ける成長が続いている。

外需については、足元のルピア安によって輸出競争力は向上しているが、主力の資源輸出が伸びず、輸出は減少傾向が続いている。また輸入は内需の弱含みと輸入規制強化によって低調であり、貿易収支は今年1月から黒字が定着している。このため経常赤字は縮小傾向にあるが、他の新興国と比べてファンダメンタルが脆弱であることには変わらない。中央銀行は通貨安定に向けてルピア建て決裁の義務化や銀行の外貨持高規制の緩和を打ち出したものの、その効果は限定的であり、ルピア売りは続くと見られる。

インドネシアの貿易収支



景気動向指数 平成27年6月分(速報)

1 概要

1 6月のC I（速報値・平成22(2010)年=100）は、先行指数：107.2、一致指数：112.0、遅行指数：115.1となった^(注)。

先行指数は、前月と比較して1.2ポイント上昇し、4か月連続の上昇となった。3か月後方移動平均は1.10ポイント上昇し、3か月連続の上昇、7か月後方移動平均は0.51ポイント上昇し、4か月連続の上昇となった。

一致指数は、前月と比較して0.7ポイント上昇し、2か月ぶりの上昇となった。3か月後方移動平均は0.37ポイント上昇し、4か月ぶりの上昇、7か月後方移動平均は0.03ポイント上昇し、2か月ぶりの上昇となった。

遅行指数は、前月と比較して0.2ポイント下降し、2か月連続の下降となった。3か月後方移動平均は0.07ポイント上昇し、4か月連続の上昇、7か月後方移動平均は0.08ポイント上昇し、4か月連続の上昇となった。

2 一致指数の基調判断

景気動向指数（C I一致指数）は、改善を示している。

3 一致指数の前月差に対する個別系列の寄与度は以下の通り

寄与度がプラスの系列	寄与度	寄与度がマイナスの系列	寄与度
C3：耐久消費財出荷指数	0.50	C6：商業販売額(小売業)(前年同月比)	-0.25
C7：商業販売額(卸売業)(前年同月比)	0.43	C9：中小企業出荷指数(製造業)	-0.23
C5：投資財出荷指数(除輸送機械)	0.17	C10：有効求人倍率(除学卒)	-0.17
C1：生産指数(鉱工業)	0.13		
C2：鉱工業用生産財出荷指数	0.10		
C8：営業利益(全産業)	0.03		
C4：所定外労働時間指数(調査産業計)	0.01		

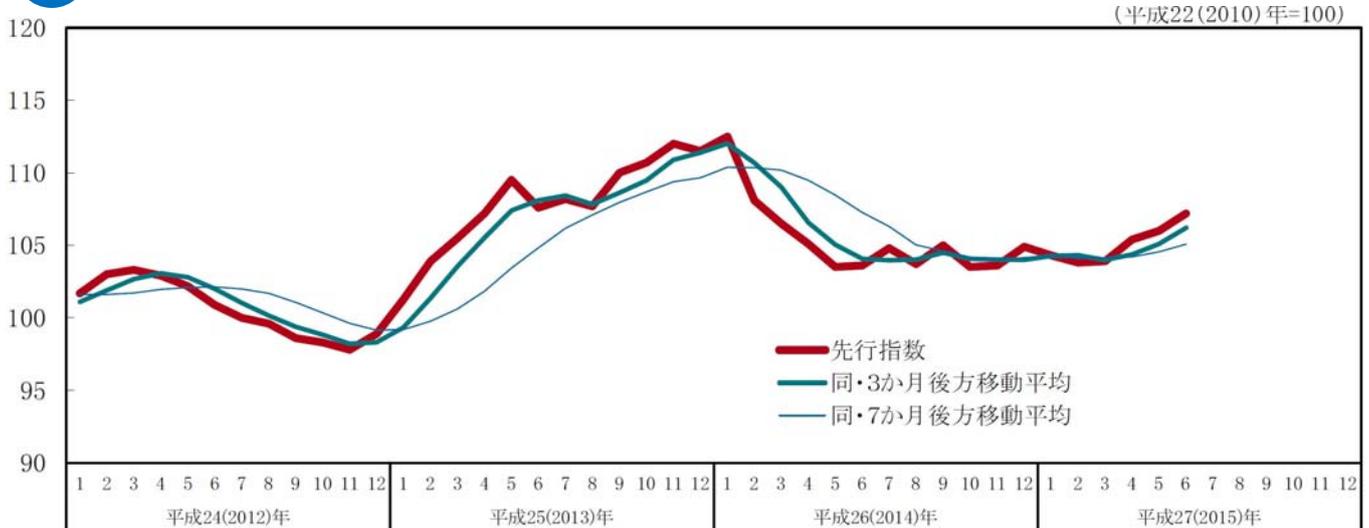
「C4 所定外労働時間指数(調査産業計)」「C8 営業利益(全産業)」は現時点では算出に含まれていないため、トレンド成分を通じた寄与のみとなる。なお、各個別系列のウェイトは均等である。

(注) 公表日の3営業日前(平成27年8月3日(月))までに公表された値を用いて算出した。

2 速報資料

1 CI先行指数の動向

1 先行指数の推移



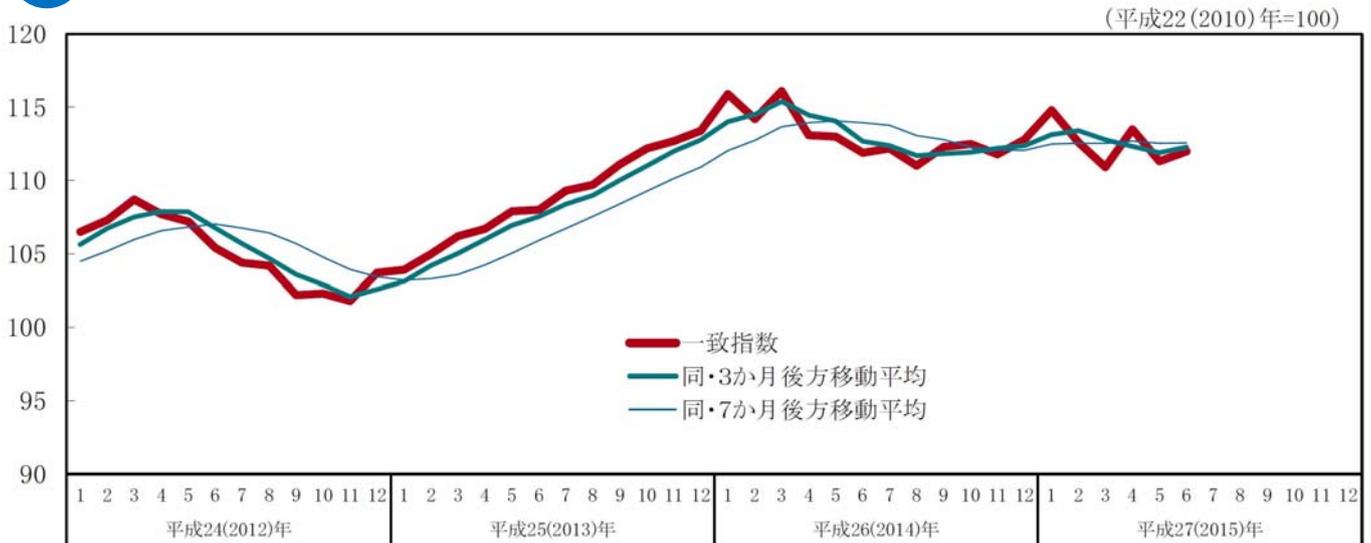
2 先行指数採用系列の寄与度

		平成27(2015)年					
		1月	2月	3月	4月	5月	6月
CI 先行指数	前月差(ポイント)	104.3	103.8	103.9	105.4	106.0	107.2
	寄与度	-0.6	-0.5	0.1	1.5	0.6	1.2
L1 最終需要財在庫率指数	前月差	-2.6	3.7	1.8	-2.0	2.0	-3.4
	寄与度(逆サイクル)	0.25	-0.37	-0.17	0.22	-0.21	0.42
L2 鉱工業生産財在庫率指数	前月差	-3.9	6.3	-1.0	-0.9	4.0	-2.1
	寄与度(逆サイクル)	0.47	-0.54	0.16	0.16	-0.49	0.38
L3 新規求人数(除学卒)	前月比伸び率(%)	0.4	-3.5	-5.0	5.4	2.1	-0.4
	寄与度	-0.06	-0.53	-0.58	0.60	0.18	-0.17
L4 実質機械受注(製造業)	前月比伸び率(%)	-3.3	-0.4	0.3	10.2	10.2	
	寄与度	-0.12	-0.03	0.00	0.34	0.34	
L5 新設住宅着工床面積	前月比伸び率(%)	-0.8	3.8	1.8	-0.7	-1.5	12.3
	寄与度	-0.06	0.21	0.09	-0.07	-0.12	0.81
L6 消費者態度指数	前月差	0.9	1.4	1.3	0.0	0.3	0.5
	寄与度	0.31	0.49	0.45	-0.03	0.10	0.21
L7 日経商品指数(42種総合)	前月比伸び率(%)	-3.8	0.8	-1.2	1.1	0.6	-0.8
	寄与度	-0.78	0.11	-0.28	0.21	0.09	-0.24
L8 マネーストック(M2)(前年同月比)	前月差	-0.2	0.1	0.1	0.0	0.5	-0.3
	寄与度	-0.17	0.07	0.07	-0.01	0.45	-0.33
L9 東証株価指数	前月比伸び率(%)	-1.6	5.2	6.3	2.4	2.2	1.6
	寄与度	-0.13	0.24	0.29	0.10	0.08	0.04
L10 投資環境指数(製造業)	前月差	-0.11	-0.21	-0.23			
	寄与度	-0.15	-0.25	-0.27			
L11 中小企業売上げ見通しDI	前月差	-5.5	0.1	5.5	-1.6	1.6	0.6
	寄与度	-0.37	-0.01	0.32	-0.14	0.09	0.02
一致指数トレンド成分	寄与度						
		0.16	0.10	0.06	0.08	0.06	0.07
3か月後方移動平均	前月差(ポイント)	104.3	104.3	104.0	104.4	105.1	106.2
	寄与度	0.27	0.06	-0.33	0.37	0.73	1.10
7か月後方移動平均	前月差(ポイント)	104.3	104.1	104.1	104.2	104.6	105.1
	寄与度	0.10	-0.15	0.03	0.06	0.36	0.51

(注) 逆サイクルとは、指数の上昇、下降が景気の動きと反対になることをいう。「L1 最終需要財在庫率指数」及び「L2 鉱工業生産財在庫率指数」は逆サイクルとなっており、したがって、指数の前月差がプラスになれば、CI先行指数に対する寄与度のマイナス要因となり、逆に前月差がマイナスになれば、プラス要因になる。

2 CI一致指数の動向

1 一致指数の推移



2 一致指数採用系列の寄与度

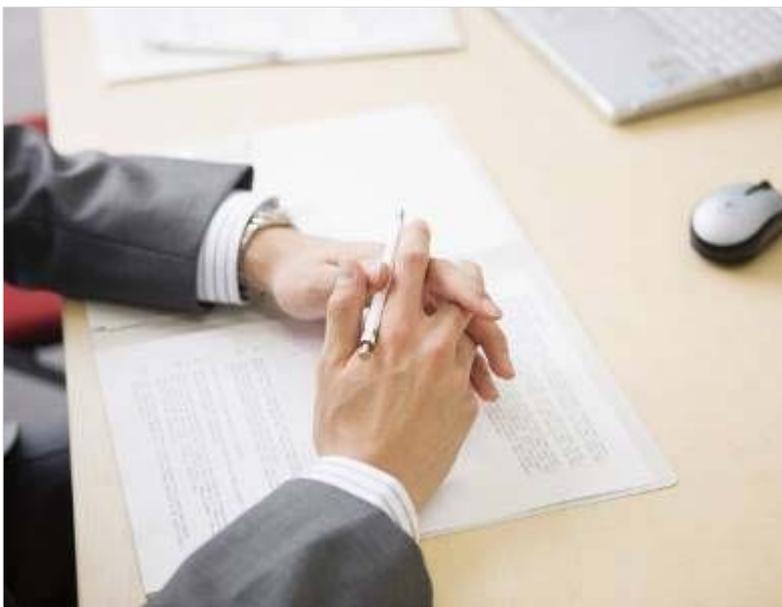
		平成27(2015)年					
		1月	2月	3月	4月	5月	6月
C I 一致指数	前月差(ポイント)	114.8	112.6	110.9	113.5	111.3	112.0
	前月比伸び率(%)	2.0	-2.2	-1.7	2.6	-2.2	0.7
C1 生産指数(鉱工業)	前月比伸び率(%)	4.1	-3.1	-0.8	1.2	-2.1	0.8
	寄与度	0.44	-0.42	-0.11	0.18	-0.32	0.13
C2 鉱工業用生産財出荷指数	前月比伸び率(%)	3.2	-3.7	-1.8	1.2	-2.4	0.6
	寄与度	0.44	-0.45	-0.25	0.18	-0.38	0.10
C3 耐久消費財出荷指数	前月比伸び率(%)	5.3	-3.5	4.7	-7.0	-5.9	6.3
	寄与度	0.34	-0.25	0.20	-0.23	-0.46	0.50
C4 所定外労働時間指数(調査産業計)	前月比伸び率(%)	0.3	-0.6	-0.9	0.5	-1.3	
	寄与度	0.04	-0.10	-0.16	0.08	-0.26	0.01
C5 投資財出荷指数(除輸送機械)	前月比伸び率(%)	8.8	-8.8	-1.5	3.8	-1.5	1.5
	寄与度	0.62	-0.58	-0.14	0.39	-0.16	0.17
C6 商業販売額(小売業)(前年同月比)	前月差	-2.1	0.3	-8.0	14.6	-1.9	-2.1
	寄与度	-0.20	0.03	-0.67	0.75	-0.20	-0.25
C7 商業販売額(卸売業)(前年同月比)	前月差	-1.1	-0.9	-3.7	9.2	-5.6	5.0
	寄与度	-0.08	-0.06	-0.26	0.66	-0.43	0.43
C8 営業利益(全産業)	前月比伸び率(%)	0.2	0.2	0.2			
	寄与度	0.03	0.03	0.03	0.05	0.04	0.03
C9 中小企業出荷指数(製造業)	前月比伸び率(%)	3.8	-2.4	-1.3	2.7	-1.3	-2.5
	寄与度	0.48	-0.34	-0.19	0.41	-0.21	-0.23
C10 有効求人倍率(除学卒)	前月差	0.00	0.01	0.00	0.02	0.02	0.00
	寄与度	-0.14	-0.01	-0.13	0.12	0.12	-0.17
3か月後方移動平均		113.1	113.4	112.8	112.3	111.9	112.3
前月差(ポイント)		0.76	0.27	-0.63	-0.44	-0.43	0.37
7か月後方移動平均		112.5	112.5	112.5	112.7	112.5	112.6
前月差(ポイント)		0.42	0.05	-0.01	0.17	-0.17	0.03

(注) CIはトレンド(長期的趨勢)と、トレンド周りの変化を合成し作成されるが、トレンドの計算に当たっては、現時点で未発表の系列(前月比伸び率(%))又は前月差が未記入である系列)についても、過去のデータから算出(60ヶ月から欠落月数を引いた後方移動平均)した長期的傾向(トレンド成分)を使用している。そのため、現時点で未発表の系列にもトレンドによる寄与度を表示している。

職場の規律を正し、トラブルを未然に防止する！ 人事労務リスクマネジメント

ポイント

- 1 職場規律の乱れが招くトラブルの現状
.....
- 2 職場規律の改善、定着によるリスクマネジメント
.....
- 3 労働法の理解、遵守によるリスクマネジメント
.....
- 4 トラブルを未然防止するためのポイント
.....



<参考文献>

『リスクマネジメントの法律知識と対策』（三修社）
『不祥事を防ぐ社員の意識づけと行動ルール』（中経出版）
厚生労働省ホームページ

1 職場規律の乱れが招くトラブルの現状

■ 変化してきた人事労務トラブル

人事労務トラブルは、相変わらず増加の一途を辿っていますが、徐々にその質が変わってきています。かつて人事労務トラブルといえば、労基法を軽視した事業主からの一方的な解雇や労働条件の引下げによるものが中心でしたが、最近は様々な問題行動を起こす従業員をめぐって起こるものが増えてきています。

■ 人事労務トラブルの要因



このような時代背景には、従業員のライフスタイルの変化や非正規社員の増加、パソコンの普及による対面でのコミュニケーション力の低下が挙げられます。

一部の従業員の問題行動により職場の規律が乱され、それが組織風土の悪化につながっているという状況が増加していますが、そもそも職場規律の乱れに関しては、企業自身が主体的に規律改善の対策を講じていくことが求められます。

■ 職場規律の乱れ、放置による組織への影響

職場の規律が乱れることで、どのような影響があるのでしょうか。職場・従業員と企業に分けて、その影響を考えると以下のようにまとめることができます。

職場・従業員への影響

- ルールを無視する、軽視する
- 陰でいじめやハラスメントが行われる
- 組織内における上司のコントロールが効かなくなる
- 優秀な従業員が嫌気をさしてしまいモチベーションがダウンする
- 企業や管理職を頼れなくなる、信用できなくなる
- 退職を意識する、実際に退職してしまう

企業への影響

- 業務の生産性や質が低下する
- 情報が隠されて、正しい情報が必要な部署に入ってこない、または情報が歪曲される
- 顧客や得意先にも社内の規律の乱れが伝わり、企業の悪い噂が広がる
- 優秀な人材が流出し、生産性の低い従業員や業務効率の悪い従業員ばかりが残る

2 職場規律の改善、定着によるリスクマネジメント

■ 全ての企業に存在する人事労務リスク

職場規律に起因するリスクは、全ての企業に存在します。主に企業の「ヒト」に関するものですから、コンプライアンスに関するリスクが大半を占めています。

そして、リスクの内容によっては、企業経営に大きなダメージを与えかねません。しかし、すぐに相談できる弁護士や社労士と顧問契約をしている企業はごくわずかで、突然のトラブルに相談先さえ見つけられないケースが多く見られます。

また、顧問契約をしている弁護士や社労士が労働問題に詳しくなかったり、あるいは、その判断に使用者として納得がいかない場合もあるようです。企業として人事労務リスクにはどのようなものがあり、いざという時にどのような対処方法が考えられるのかを整理する必要があります。

以下に主な人事労務リスクを記載します。

■ 主な人事労務リスク

<input checked="" type="checkbox"/> 問題社員の放置による職場規律の崩壊
<input checked="" type="checkbox"/> セクハラ・パワハラ問題
<input checked="" type="checkbox"/> 解雇や懲戒処分をした際の訴訟リスク
<input checked="" type="checkbox"/> メンタルヘルス不調対策
<input checked="" type="checkbox"/> 労働基準監督署の調査
<input checked="" type="checkbox"/> 個人情報を含む企業の情報漏えい

■ 職場規律を守るための就業規則の役割

就業規則とは、企業で働く従業員の労働条件や守るべき服務規律などを具体的に定めた規則のことをいいます。従業員数が10人以上となったときに作成し、企業の所在地を管轄する労働基準監督署に届け出ることになっています。また、変更した場合も同じように届出が必要です。

従業員数が10人以上と規定されているとはいえ、仮に従業員が10人未満だとしても、すべての従業員の力を効率的に発揮させるために、従業員同士のトラブルを防止するために、守るべき一定のルールが必要です。

就業規則を作る目的は、従業員一人ひとりが勝手な判断・行動をしないよう、一律に守るべきルールを定め、運用していくことです。言うなれば、就業規則はその企業の組織運営の骨格となる憲法の役割を果たすものであるため、服務規定がきちんと整備されているか中身の再点検をする必要があります。

守るべきルールが明確になれば、そのルールを徹底させるためにも、これに違反した者には「制裁」というペナルティを課す必要があります。どのようなペナルティが適用されるのかも就業規則に書いてあれば、未然に違反を防止する効果も働きます。

3 労働法の理解、遵守によるリスクマネジメント

■ 労働法をめぐる法令違反

人事労務トラブルの原因として労働法の軽視も挙げられます。労働法といっても、「労働法」という名前がついた一つの法律があるわけではありません。労働問題に関する多くの法律をひとまとめにして労働法と呼んでいます。その中には、労働基準法や労働組合法をはじめ、労働安全衛生法、労働者派遣法、男女雇用機会均等法、最低賃金法といった様々な法律が含まれています。

■ 労働法をめぐる主な法令違反

労働基準法	<ul style="list-style-type: none">• 残業代不払い＝サービス残業 ※名ばかり管理職を含む• 三六協定の未締結• 労働条件明示義務違反• 産前産後休業、育児時間の未付与
パートタイム労働法 (短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律)	<ul style="list-style-type: none">• 職務内容及び人材活用の仕組みが同じ社員の賃金格差• 雇い止め• 労働条件の未通知• パートタイム労働者である事を理由とした差別的取扱い
労働安全衛生法	<ul style="list-style-type: none">• 産業医の未選任• 衛生管理者の未選任• 健康診断の未実施• 健康診断等に関する秘密漏洩
育児・介護休業法	<ul style="list-style-type: none">• 育児休業申し出の拒否• 介護休業申し出の拒否• 子の看護休暇の拒否• 育児・介護のための時間外労働の制限の無視
高年齢者等雇用安定法	<ul style="list-style-type: none">• 継続雇用対象者を限定(平成 25 年 3 月 31 日までに継続雇用制度に関する労使協定を締結していない企業)• 厚労省へ定年及び継続雇用制度の未報告

■ 労働基準法における罰則とリスク対応

労働法の中でも労働基準法に関する法令違反が多数を占めます。労働基準法に違反すると違法な労働を命じた管理職だけではなく、企業も罰則を科せられるリスクが生じます。よって労働基準法違反防止のために必要な措置や違反行為是正の措置を速やかに講じることにより罰則を回避する必要があります。

4 トラブルを未然防止するためのポイント

■ 管理者の規律チェックを通し従業員の変化に気付く

企業は、職場の規律を確保し、従業員が職務に集中できる組織秩序を保つ必要があります。以下は、職場規律が乱れる傾向です。定期的に管理者がチェックし、1つでも該当するものがあれば注意信号ととらえ、あたりまえの習慣にならないように注意喚起していく必要があります。

■ 職場規律チェック

- ☑ 遅刻や欠勤する従業員が増えてきた
- ☑ 従業員の言葉遣いや態度、身だしなみが悪くなってきた
- ☑ 挨拶をしなかったり、不適切な挨拶が目立つようになってきた
- ☑ 職場内が整理整頓されなくなってきた
- ☑ 経費削減を意識しなくなってきた
- ☑ 業務の引継ぎを無視した突然の退職の申し出を受けた
- ☑ 職場のルールや決め事が守られなくなってきた
- ☑ パワハラ、マタハラ、セクハラ等の相談を受けた

職場規律が低下していく原因は、企業と従業員の認識のギャップや規律の乱れの放置が考えられます。職場の乱れを見逃さない規律正しい職場にするには、ルール違反があったときは、適切に注意、指導する体制を整える必要があります。最終的には、従業員がこの会社で「働きたい」、「安心して働いていける」と感じることができる職場に繋げていくことが重要です。以下は、「企業」、「管理者」、「従業員」別の対応法です。

企業としての対応

- 職場規律を多く盛り込んだ「就業規則」に改定する
- 基準行動を定め明文化する
- クレドを策定し組織人としての心構えを共有させる

管理者の対応

- 職場の規律チェックを通して従業員の変化に気付く
- 職場のルールを整理する
- 問題従業員に対する指導・改善
- 社員が相互に内部牽制する職場風土を築かせる

従業員への対応

- 職場のルールを周知し、理解させ、守らせる
- 時には制裁を科す（始末書等）
- 社内研修・勉強会への参加

経営データベース 1

ジャンル: 経営計画 > サブジャンル: 新規事業計画



マーケット分析

マーケット分析はどのようにすればよいのでしょうか。



マーケット分析を行うには、業界情報と社会経済情報の収集を行う必要があります。

イ) 業界情報

自社だけで経営環境情報を収集しようとしても、おのずからそこには限界があり、特に中小・中堅企業では、業界紙の購読、業界団体への参加などを通して、業界の構造変化、問題点、将来の予測など得るべき情報は多くあります。

ロ) 社会経済情報

あらゆる企業は、その経営環境の変化の影響から逃れることはできません。そこで広く社会や経済の情報を入手し、自社に与える影響を予測して、その対応を常に検討していかなければなりません。現代では、新聞、雑誌、TV、インターネットなどからあらゆる情報を得ることができますが、その中から自社に影響を与え、また利用できる情報を選別し、見極めることが必要です。

<収集目的に合わせたデータ>

分析に必要なデータを収集方法別に分類すると「プライマリー・データ」と「セカンダリー・データ」があります。「プライマリー・データ」とは、調査したい目的に合わせて新たに収集するデータのことを指します。また、「セカンダリー・データ」とは、既に存在するデータを指し、何らかの目的で収集されたデータのことを指します。データを収集する際には、まず比較的収集しやすい「セカンダリー・データ」を、各種情報源を活用して効率的に収集します。時間やコストのかかる「プライマリー・データ」は、どのような情報が必要なのかを考慮した上で収集します。そして、両データを組み合わせた上で分析を行うのが効果的な方法です。

データの種類	情報源	
セカンダリー・データ	公共刊行物	政府、業界団体、大学等が刊行する白書、統計、報告書等
	雑誌・書籍・新聞	ビジネス雑誌、専門雑誌、関連書籍、一般紙、専門誌等
	自社資料	決算書、既存の調査報告書、営業日報等
	その他	インターネット、マーケティング関連機関の資料等
プライマリー・データ	実査	定量調査（アンケート調査）、定性調査（インタビュー調査）
	観察	購買行動の観察、売場の観察等
	実験	キャンペーン、試販、一時陳列、テストマーケティング等
	その他	顧客クレーム、従業員へのヒアリング、外部調査機関等

経営データベース ②

ジャンル: 経営計画 > サブジャンル: 新規事業計画



新規事業計画書の必要性

新規で事業を始める際、新規事業計画書が必要だといいますが、その必要性を教えてください。



1. 事業計画を策定する利点

実際に起業してみたものの、事業がうまく軌道に乗らずに失敗してしまうというケースが多々あります。事業がうまくいかない原因は色々と考えられますが、その多くは事業計画を立てずに自己の思い入れだけで起業してしまったという例が目立ちます。経営環境が激しく変化する昨今、後に思いがけないことで失敗してしまうのを防止するためにも、どのような事業であっても事業計画を策定する必要があります。

事業計画を立てることによって、以下の2つの利点があると考えられます。

- ① 自己の事業の実現可能性を客観的に判断できる
- ② 関係者（出資者・銀行・地方自治体など）の説得に活用できる

① 自己の事業の実現可能性を客観的に判断できる

事業計画書には、将来のビジョン・事業コンセプト・マーケティング戦略・売上予測・資金繰りなどを記載しますが、これらの項目を何度も精査することによって、事業が成功するか、あるいは失敗してしまうかという見込みを、客観的に判断できるようになります。また、その過程で、自分が本当にやりたいことが何なのか、気づく場合もあります。

② 関係者（出資者・銀行・地方自治体など）の説得に活用できる

銀行、地方自治体などから融資を受ける場合、事業計画書を提出しなければならないケースがほとんどです。事業計画書の提出が必須でない場合であっても、事業計画書を添付して事業の魅力をアピールしたほうが、融資は受けやすくなる可能性が高いのです。特に書面での審査が中心の公的な制度融資においては、事業計画書の添付効果は抜群と言えるでしょう。

2. 事業計画書の大まかな構成

- ① 経営環境分析（SWOT分析・市場分析・競合分析・ポジショニングマップなど）
- ② 事業構想（経営理念・将来ビジョン・事業コンセプト・リスクの洗い出しなど）
- ③ 数値計画（売上予測・目標損益計算書・人員計画・損益分岐点分析・資金繰りなど）

事業計画書には特に決まった様式はありませんが、上記3つの項目はどの事業を起業する場合であっても、必ず記載すべき項目であると考えられます。