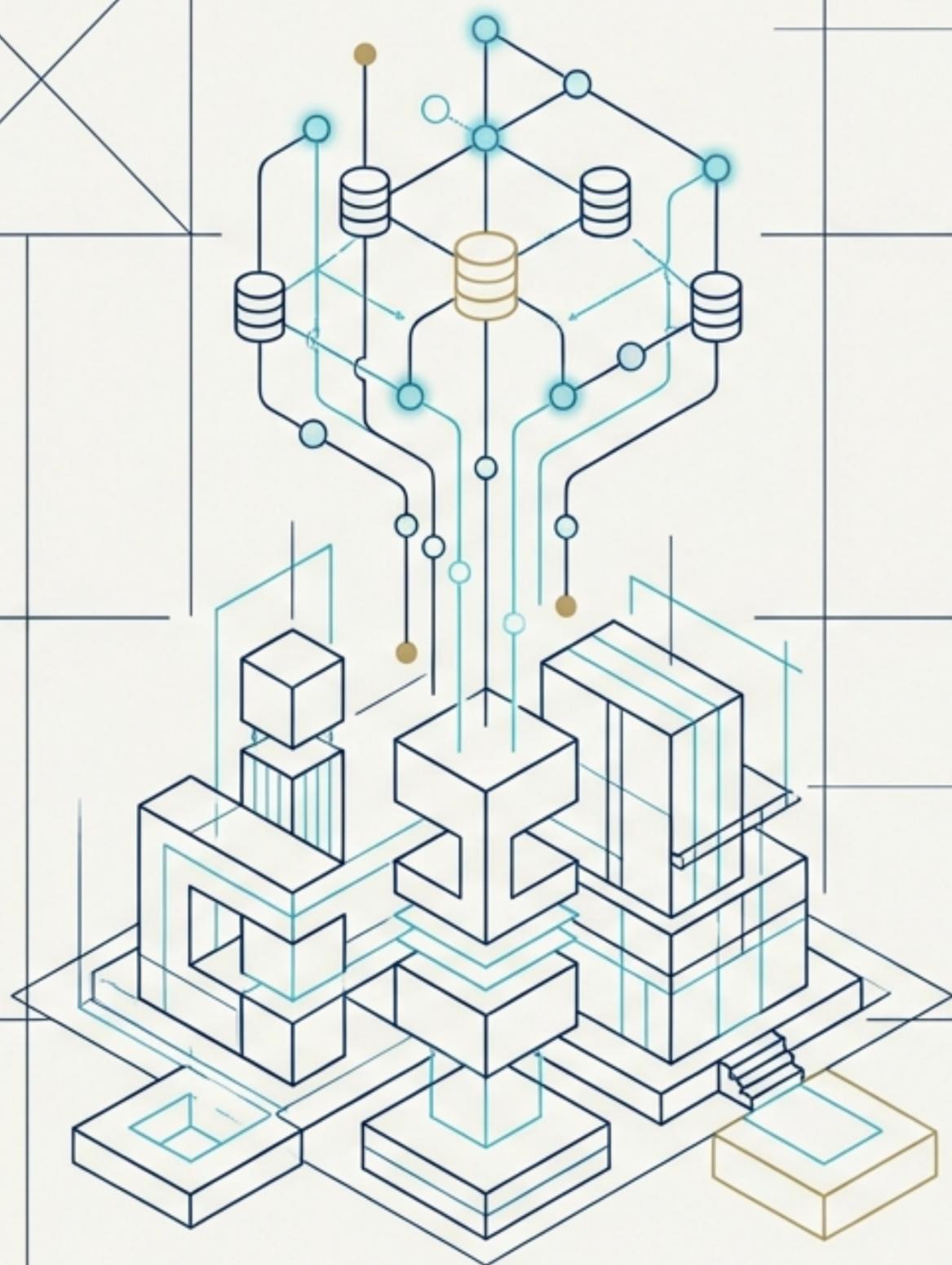


利益の設計図

知識社会における
プロジェクト管理会計の極限



株式会社プロジェクト・イノベーション
代表取締役CEO
古谷幸治（プロジェクト管理会計士）

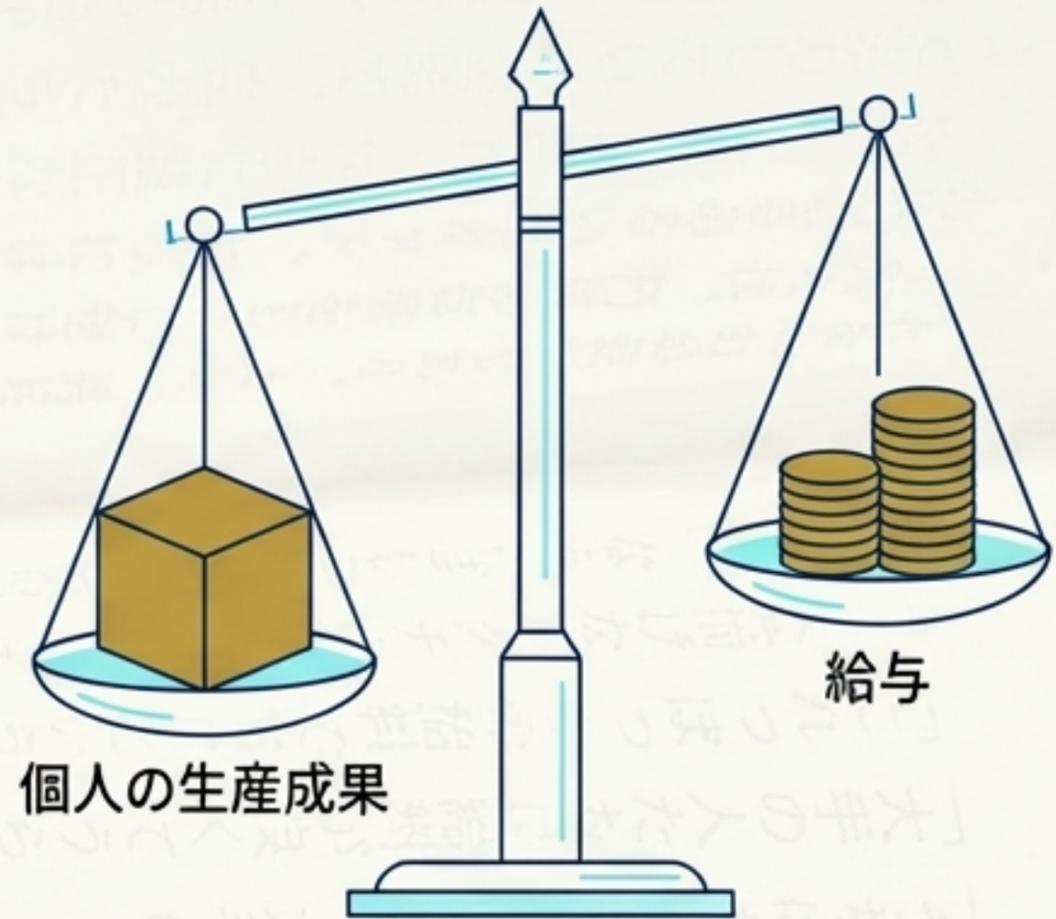
経済の不変則：給料の源泉

“自分の給料は自分で稼ぎ出さなければならない”

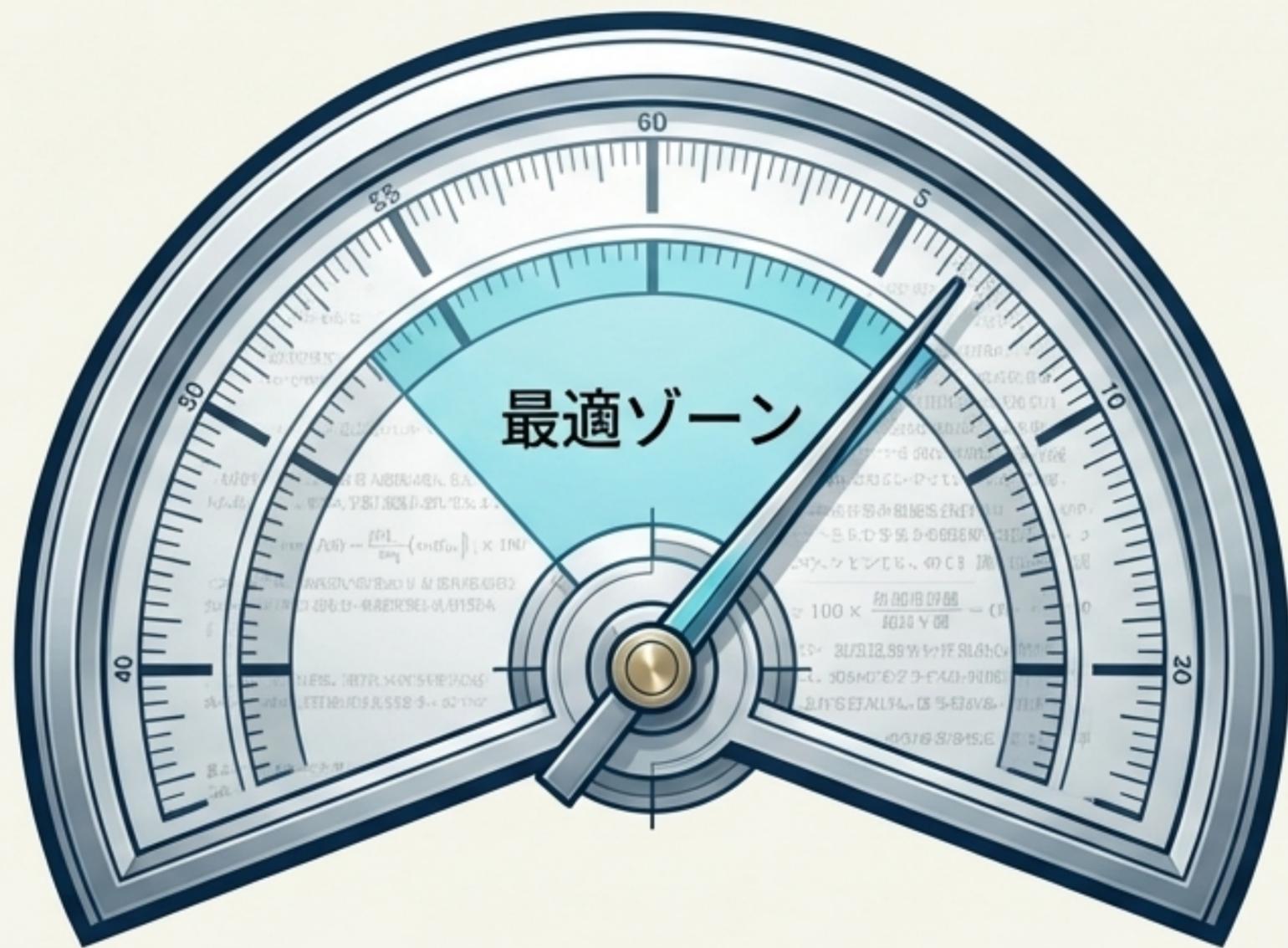
企業が継続的に利益を出し、社員の給与水準を引き上げるための唯一の条件。

それは、一人ひとりが自らのコストを超える「付加価値」を生み出す仕組みを持つことです。

付加価値なき労働に、持続可能な賃上げは存在しません。



生存の指標：「労働分配率」の法則



$$\text{労働分配率} = (\text{人件費} \div \text{付加価値}) \times 100$$

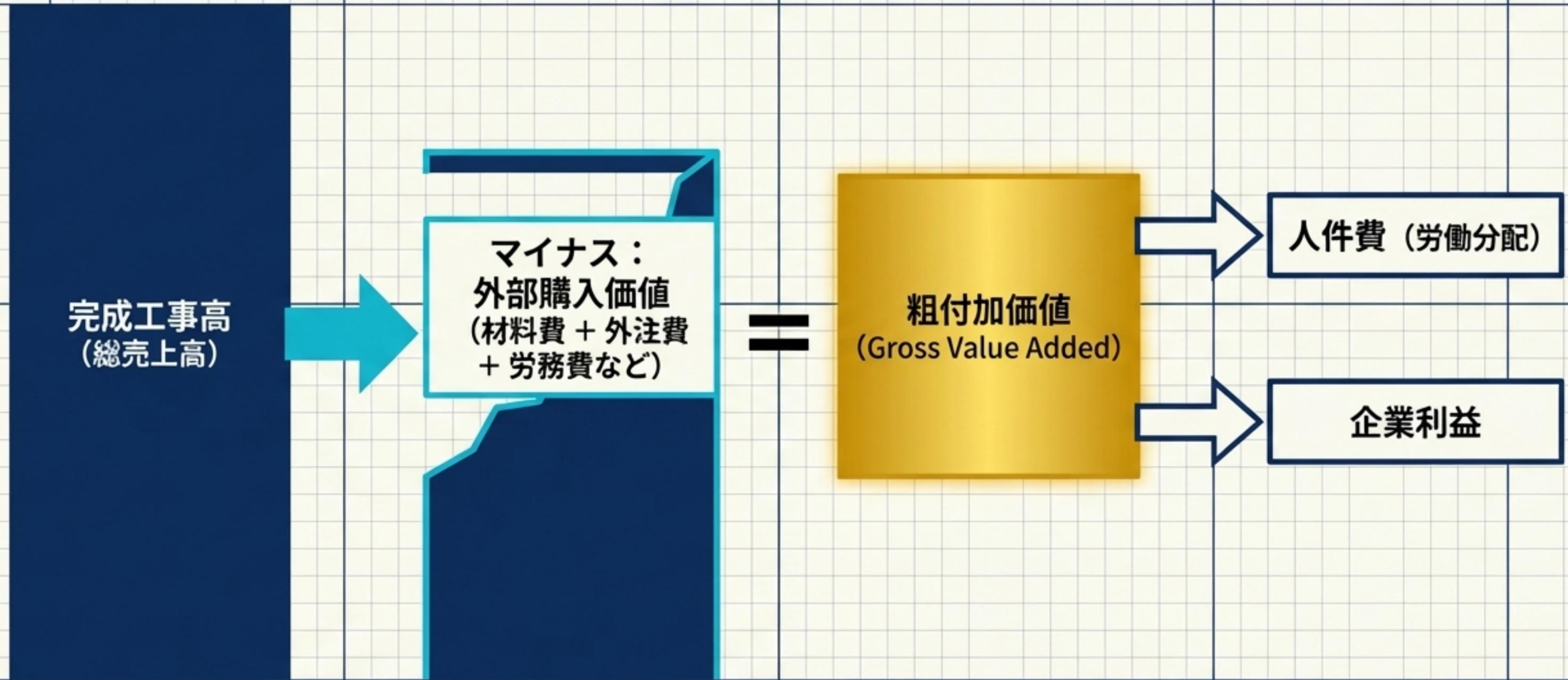
歴史的洞察

ピーター・ドラッカーが提唱した通り、長期間にわたる産業別の労働分配率は「ほぼ一定」の比率に収束します。

経営の現実

この分配率のバランスが崩れれば、企業運営は破綻します。高い給与水準と企業の高収益を両立させる鍵は、分母である「一人当たりの付加価値」を極大化することに他なりません。

付加価値の構造（控除法アプローチ）



工業社会における可視化されたコスト

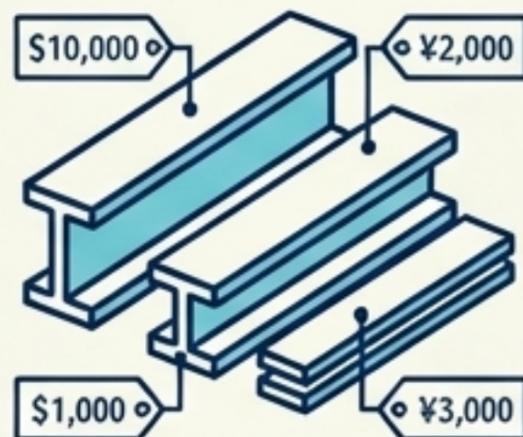
建設事業による労働人分度



物理的なモノ（資材）や外部労働（外注）を扱う産業では、外部購入価値が明確であり、「粗付加価値」の算出とプロジェクトごとの採算管理が比較的容易に行えます。

知識社会へのシフトが生む「見えない原価」

工業社会（建設・製造）



物理的資材（見える）

明確な外注費（見える）

プロジェクト原価の把握が容易

知識社会（IT・コンサル・クリエイティブ）



知識労働者の時間（見えない）

内製化された知能（見えない）

プロジェクトごとの真の採算がブラックボックス化

IT、コンサルティング、Web制作などのプロジェクト型ビジネスにおいて、
知識労働者の「生産性」と「労働分配率」をどう測るかが最大の経営課題となります。

財務会計 vs. プロジェクト管理会計

目的	外部報告・税務申告	内部の意思決定・未来予測	✓
時間軸	過去の集計	未来の着地予測	✓
解像度	会社・部門単位	プロジェクト・個人単位	✓
最重要指標	最終利益	知識労働者の生産性・粗付加価値	✓

異業種を統合したメソッドの構築者：古谷幸治

不動産・建設
(1991～)

物理的プロジェクトの厳格な
「原価管理・採算管理」の基礎。

IT・ソフトウェア
(2002～)

見えない知識労働をシステム化する
「プロジェクトバジェット・
マネジメント」の体系化。

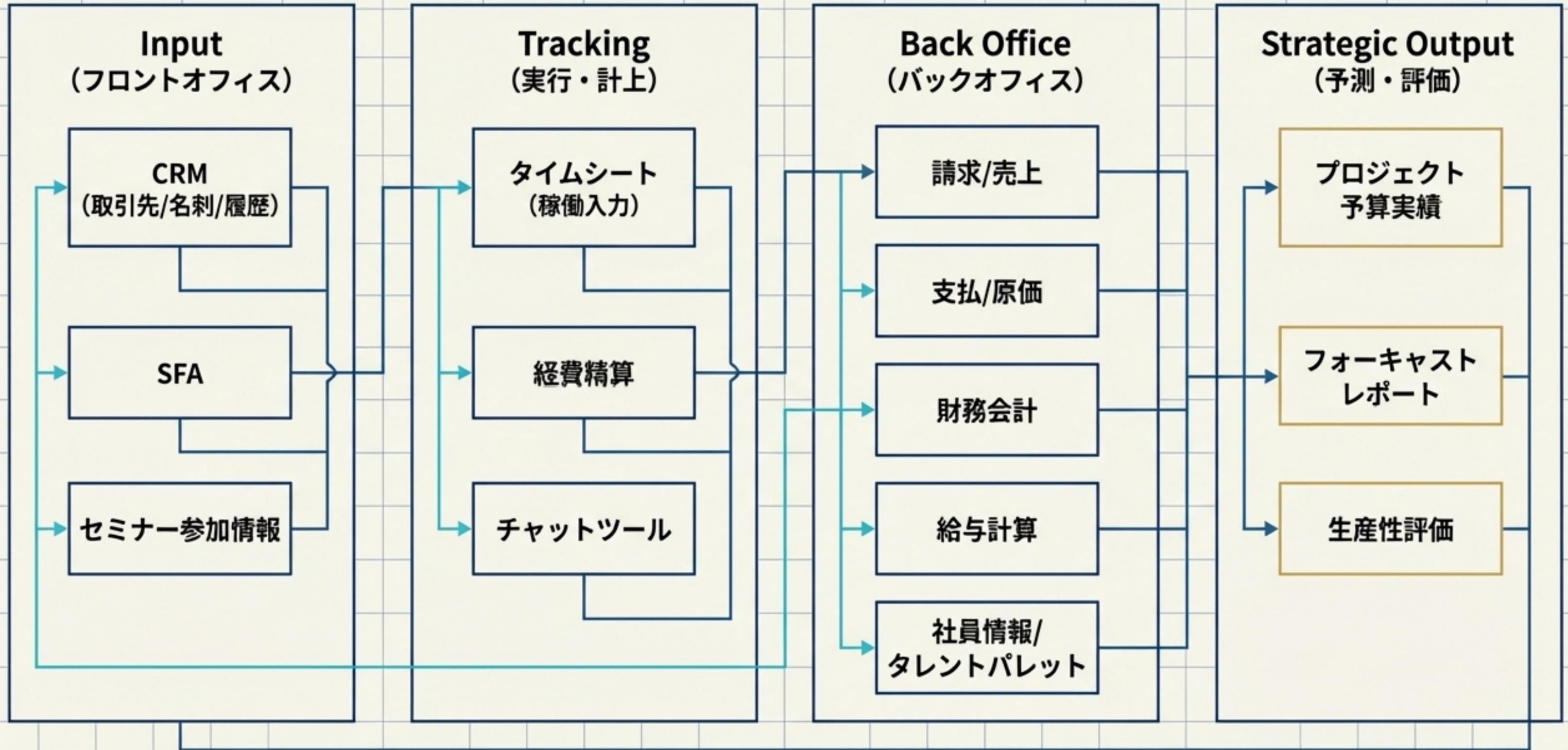
エンターテインメント
(2010～)

タレントやクリエイターという
「究極の属人的価値」の
マネジメントとプロデュース。

プロジェクト管理会計士

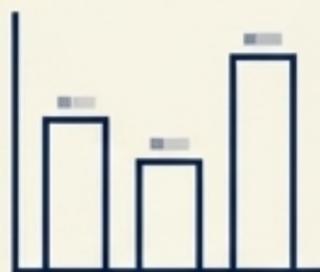
2020年 プロジェクト・イノベーション設立。
200社以上のコンサルティング実績。

知識労働の可視化エコシステム（システムアーキテクチャ）



経営判断を加速させる6つの戦略レポート

事業別 採算レポート



事業別の売上・粗利益・粗利益率をリアルタイムに可視化。

プロジェクト収支実績レポート



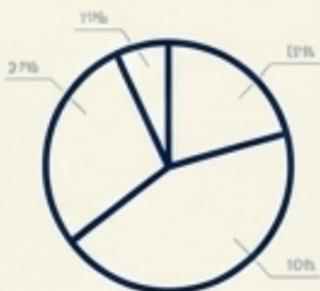
個別の案件単位での精密な損益分岐と着地状況。

フォーキャストレポート



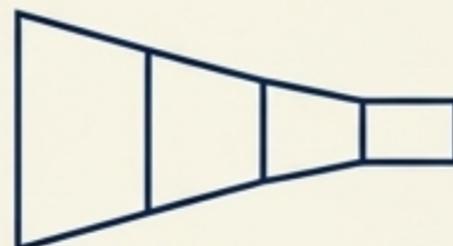
過去の数字ではなく、未来の売上・利益の予測データ。

稼働分析レポート



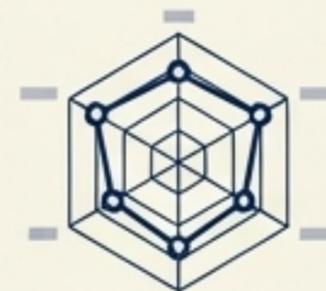
知識労働者の時間を資源と捉え、生産性の高い業務への投下割合を分析。

営業支援レポート



名刺情報を起点とした、案件創出までのパイプライン分析。

タレントマネジメント



スキル、生産性、プロジェクト履歴を統合した人材最適化。

知識社会における「究極の方程式」

「自分の給料は自分で稼ぎ出さなければならない」という工業社会からの真理は、知識社会においても変わりません。

変わったのは、その「稼ぎ（付加価値）」を測定する仕組みです。

個人の生産性の
完全な可視化

×

未来予測型
プロジェクト管理

=

最適な労働分配率の
実現と持続的な成長

プロジェクト・イノベーションは、この方程式をすべてのプロジェクト型ビジネスに実装します。