

## 1. “仕事を楽しむ”姿勢が生産性向上につながる

会社は法務局で設立登記し事業を開始しますが、仮に事業閉鎖となれば社員の雇用は失われ、仕入先等の利害関係者にも少なからず負の影響を与えます。事業閉鎖には正の影響はほとんどないと言って良いでしょう。

事業閉鎖へ追い込まれない為に経営者は何に注力するべきでしょうか。するべきことは多いと思いますが、最大なもの1つは“現金をつくる”ことです。つくり出す方法の1つに金融機関からの借入があります。借りたお金は返すことが必須条件で数年又は数十年の長きに亘って返済しなければなりません。“現金をつくる”王道は日々の事業活動からつくる(獲得する)ことです。事業活動から現金をつくる(獲得する)とは事業の黒字化を達成し維持することを意味します。一時的な利益の減少があっても赤字に転落してはいけません。山登りは大変でも下山はある意味では簡単です。下り坂で足を取られると転げ落ちるからです。事業が赤字になると凋落スピードが加速し赤字幅は急速に拡大していきます。

事業を黒字にする手法は多々あります。ここは単純化して考えると「売上高をより多くし費用をより少なくする」ことに注力すればよいのです。「**多くの売上高と少い費用とを両立させるには生産性を上げるしかありません。**社員を増員又は新製品を矢継ぎ早に投入すれば増収は達成できかもしれませんが、諸費用は確実に上昇基調となります。社員を減らす等費用圧縮に集中すると売上は減少します。**経営者は売上と費用との絶妙なバランスに苦しむべきではありません。**

生産性の向上には現在の働き方を大きく変える必要があります。費用を抑制しつつ生産や販売の数量、新製品投入量等を増加させる**費用生産性**をUPさせないといけません。費用を社員数に変えれば**社員一人当り生産性**に、費用を時間に置き換えると**一時間当り生産性**に置き換えることができます。働き方改革の中で社員の労働時間が減少傾向を強めています。社員一人当たりや一時間当りの生産性を高めないと赤字転落は眼前に迫ってきます。生産性向上への取組みは労働強化につながるという反論があるかもしれませんが、社員に多少のプレッシャーが掛かる一方で社員にとっても利益になります。経営成績が良好で利益配分でもある賃金がUPすれば社員は安心して仕事に専念することができます。生産性向上は関係する全ての人達にとって喜ばしいことなのです。

**生産性向上に取り組むには「仕事を楽しむ」という姿勢が鍵となります。**嫌々で仕事をしていても仕事の成果は芳しくありません。嬉々として仕事をすれば仕事の成果は良いものになります。「仕事を通じて自己成長する」という意識で仕事に取り組むと改善すべき問題点が沢山見つかります。毎週1%の改善を重ねていくと1年後には64%も効率がよくなります。べき乗(複利)で仕事の成果物が上乘せされるからです。**改善点を見つける事は宝探しと同じです。**ゲーム感覚で問題点をリサーチしてみましょう。「そんなことできない」という声が聞こえそうです。でも簡単です。例えば1時間かかっていた仕事をたったの15分短縮して55分にすると生産性は8%強UPしたことになります。速足で移動する、仕事の順序を入れ替える、作業環境を変える等々。ちょっとした工夫で仕事の生産性は格段にUPします。「仕事を楽しむ」という気持ちが生産性向上へのアクセラレーターとなること間違いありません。

## 2. 在職老齢年金制度の改正への動き

10月に実施された総選挙にて国民民主党が躍進しました。若者を中心に103万円の壁を撤廃し手取りを増やすという主張が大きな支持を受けました。手取りを増やしたいのはどの年代でも一緒でしょう。しかし60歳以降の給与と所得者に限ってはそういきません。働きたいが沢山働くと年金支給額が減額される可能性があるからです。「どんなこと？」と不思議に思う人は60歳になるまで相当な年数が必要な人達です。

60歳前半の老齢厚生年金は昭和36年4月2日以降生まれの男性には支給されません(女性は昭和36年を昭和41年と読替え)。本項では65歳以降に適用される在職老齢年金に限りまして。厚生老齢年金の支給を繰下げずに65歳から受給するとします。年金額を12で割ると月額受給額(A)となります。この額に月給を元にした標準月額報酬(B)を足した金額が**50万円(※支給停止調整額)を超すと超過額の1/2が年金額から減額**されます。Aの額が多いとBを調整しないと50万円を超す可能性が高くなり当該社員が勤務時間の調整を求めてきます。「年金が減るので働く時間を減らして下さい」と経営者に訴えるのです。当該社員が優秀な技術者や営業担当者だと会社の戦力が落ちることになります。

厚生省は高齢者にもっと働いて欲しいと支給停止調整額を引き上げる方向で動いています。複数案ありますが**最有力は62万円**です。社内に60歳以上又はなりそうな社員がいる場合は支給停止調整額改定の動きに注意が必要でしょう。

## 3. 出来る社長への道のり：積極的な設備投資(成長期⑥)

成長期では売上高や利益などの経営数値が急伸びします。急伸びせずに毎年同じような実績しか残せていないとすれば今後の成長は期待薄です。創業期の混乱を乗り越えて成長期に達すると経営者や社員は経験値が豊富になっています。その経験値を元に営業活動を行うのですから成長できないことは絶対にあり得ません。にも拘わらず成長ができないのであればターゲットとしている市場が衰退していると考えられます。思い切ってターゲット市場を変更することを行うべきです。

**成長期ではひと・もの・か・情報・時間などの経営資源がタイト**になってきます。本項では“もの”に注目して積極的に投資を行うべき事由を説明します。会社で使用する“もの”は大きく2つに分類することができます。**自己所有と賃貸・リース**という区分です。“持たない経営”という考え方があります。生産・加工設備を自己所有すると資金が必要です。資金は自己資金又は借入で賄います。自己資金で手当すると現預金が減ります。借入だと返済義務が生じます。よって自己所有ではなくレンタルやリースによって一時的な利用権を確保するという選択が生まれます。この**レンタル等という手段は資金調達の問題から派生するものです。**

自己所有だと緊急的な受注にも対応できます。臨機応変に営業活動ができるという良点があります。失注という残念な事件に遭遇することも少なくなります。減価償却や売却で投資資金の回収も可能です。レンタル等だと設備の操作が不慣れで事故の発生もありえます。**会社をもっと大きくしたいというのであれば、一時的に資金繰不安が生じたとしても積極的に設備に対する投資を行うべきです。**最新鋭で高機能な設備が会社の成長を更に押し上げると理解しましょう。