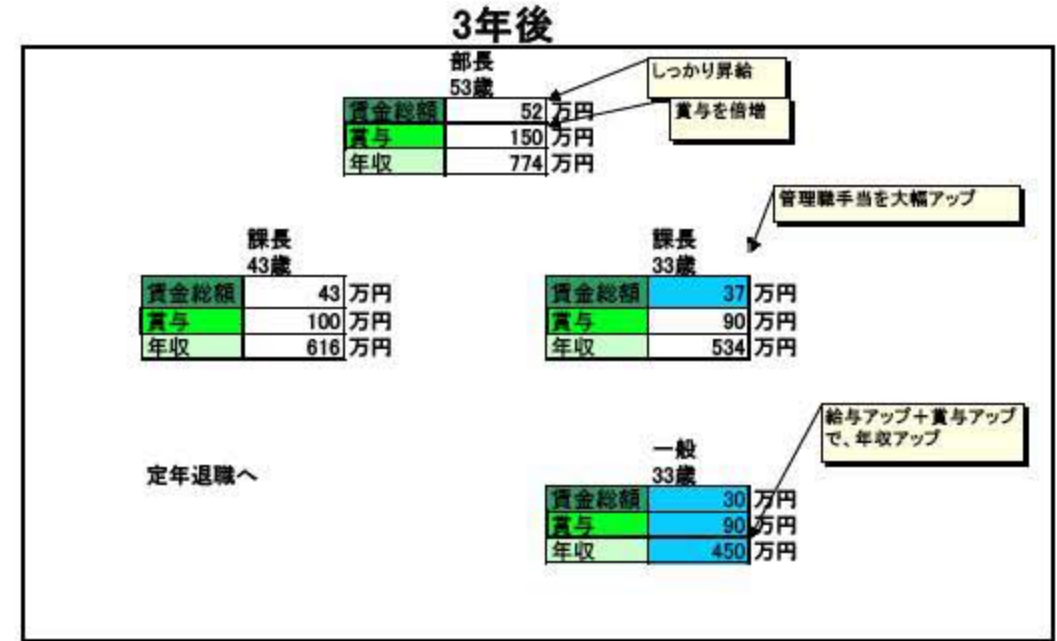
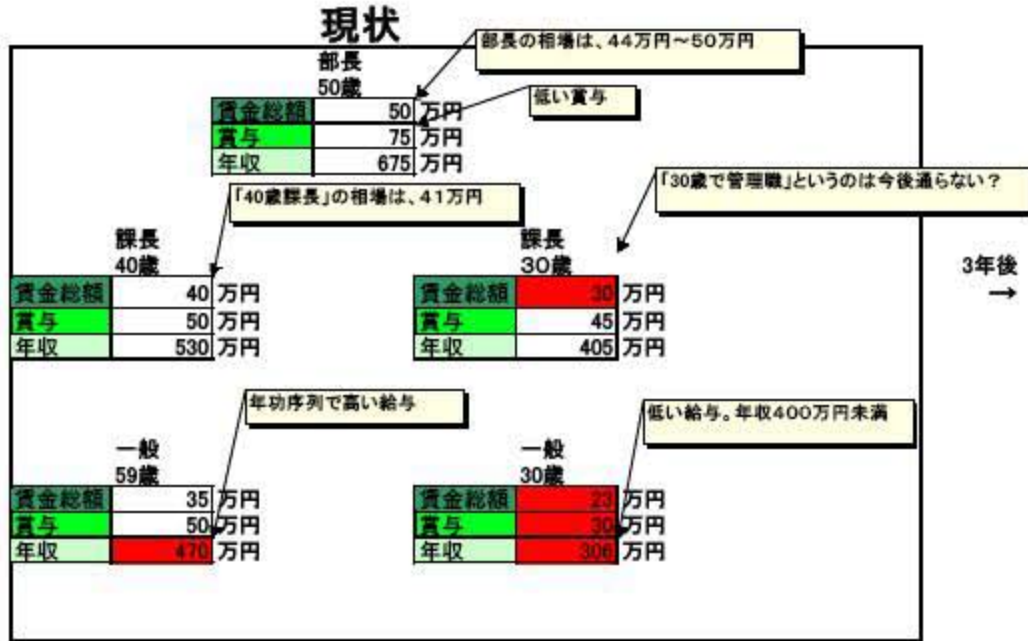


3年後には適正人員を実現！ 年収アップへ！



A	賞金合計	2136	万円
B	賞与合計	250	万円
C	年収合計	2386	万円
D	公的保険	239	万円
E=C+D	人件費	2,625	万円
粗利益		4,374	万円

正社員数	平均残業時間	嘱託/パート
5	20	0

労働分配率が60%になっている

人件費500万円/1人と試算した場合

正味人数	5人	→	5人
1人粗利	833万円	→	1,000万円

A	賞金合計	1944	-192	万円
B	賞与合計	430	180	万円
C	年収合計	2374	-12	万円
D	公的保険	237	-1	万円
E=C+D	人件費	2,611	-13	万円
粗利益		5,223	848	万円

正社員数	平均残業時間	嘱託/パート
4	30	0

労働分配率が50%になっている

顧客が許してくれる範囲内で高く売る。「値決めは経営」(稲盛和夫氏)

適正人員かどうかを探るポイント

- Q 定時で帰っている人が多くないか？(人員余剰になっている可能性がある)
- Q ほどほどの時間外になっているか？(多すぎても、少なすぎても良くない？)
- Q 年休を消化できているか？(年休の消化を、あらかじめ勤務予定表に入れる時代)
- Q 456月に残業が多くて、保険料が損していないか？
- Q 余計な短縮をすることで、年収が低くなっていないか？(休日が多すぎた場合は、買い取ることで適正化する)
- Q 会社の業績が反映される手当(要素)が、毎月の賞金の中に入っているか？ 例:業績手当(1人あたり粗利益の増減を反映)
- Q 決算賞与で、経常利益の目標達成が反映されているか？

(株)北見式賃金研究所 北見昌朗 平成27年1月作成

儲かる会社になるためのポイント

- Q 人数は、何人にするのか？
- Q 売上は、いくらになるのか？
- Q 粗利益は、いくらになるのか？

↓

Q 1人あたり粗利益は、いくらになるのか？

「当社は3年後にこうなる」と強烈にイメージすることが経営だ。
市場縮小時代は、いたずらに規模拡大を目指さない。