

2013.7.9

週刊WEB

発行
税理士法人ゼニックスコンサルティング

企業経営マガジン

1 ネットジャーナル

Weeklyエコノミスト・レター 2013年7月5日号
金融市場の動き(7月号)
~ドル高の死角

経済・金融フラッシュ 2013年7月5日号
7月ECB政策理事会:
フォワード・ガイダンスを導入

2 経営TOPICS

統計調査資料
景気動向指数
平成25年5月分(速報)

3 経営情報レポート

人材育成支援で雇用創出!
平成25年度人材育成に関する助成金

4 経営データベース

ジャンル:企業運営 サブジャンル:経費削減
経費削減に対する意識の持ち方
削減を検討すべき2つの費用

金融市場の動き(7月号)

～ドル高の死角

要旨

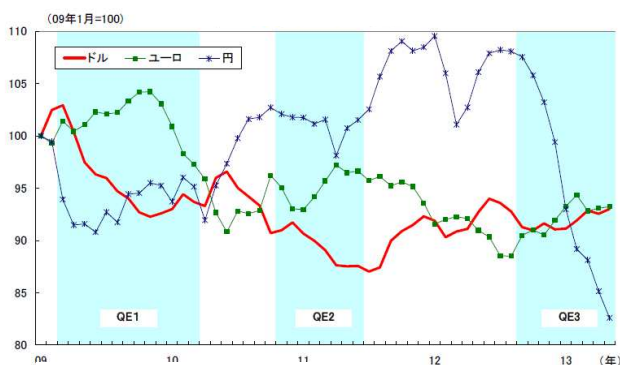
1 (為替) QE3縮小は、セオリーでは円安ドル高要因となるはずだが、縮小観測の高まりによって実際に起きたことは円高ドル安であった。その理由は先行きの不透明感が強まることで、市場の警戒感が噴出、不安定化したためだ。結果、為替市場ではリスクオフ通貨の筆頭である円の需要が高まるとともに大幅なポジション調整が起こった。6月FOMCを経て不透明感が後退し、急速にドル高へと回帰したが、今後も出口戦略を巡りたびたび市場の警戒感が高まるだろう。ドル円相場の展開としては、日米金利差拡大を背景とした円安ドル高トレンドを基本としつつも、たびたび円高に振れる局面が発生する可能性が高い。こうした不安定さを抱えながら、ドル円は水準を切り上げていくと考えられる。ただし、ドル高シナリオ自体が崩れることも考えられる。

“自滅型”“外圧型”“ブーメラン型”等複数のシナリオが考えられ、世界経済の耐久力が問われることに。

2 (日米欧金融政策) 6月は日米欧中銀ともに金融政策を現状維持としたが、バーナンキFRB議長がFOMC後の会見において条件付きながら年内のQE3縮小を示唆。米国と日本・欧州との間で金融政策の方向性の違いがますます際立っている。

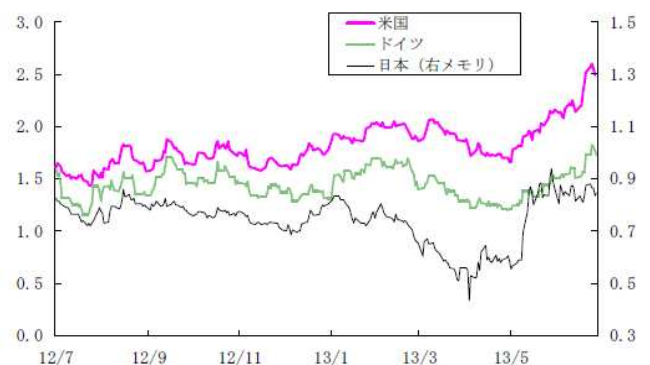
3 (金融市場の動き) 月の金融市場は、円高ドル安、ユーロドルと長期金利は若干上昇した。QE3縮小観測を発端とした金融市場の動揺も一旦収まりつつあり、基本線として当面のドル円は円安ドル高を予想。ユーロドルは弱含み、長期金利は横ばい圏内と見る。

ドル、ユーロ、円の月次実効レート



(資料) BIS (注) 直近は2013年5月分

金利・為替予測表(2013年6月7日現在)



[データ] Bloomberg

7月ECB政策理事会： フォワード・ガイダンスを導入

要旨

1 政策金利は「長期にわたり現在の水準か、それよりも低い水準に留まる」

ユーロ圏では景気後退が長期化しており、欧州中央銀行（ECB）の政策金利は、今年5月の利下げ後の政策金利は、主要オペ金利の0.5%を中心に預金ファシリティ金利（預金金利）が0.0%、限界貸付ファシリティ金利（貸付金利）が1.0%と、いずれも過去最低水準となっている。ECBは、4日の7月の政策理事会で、利下げについて議論し、全会一致で据え置きを決めるとともに、新たに金融政策の先行きを示すフォワード・ガイダンスを導入することを決めた。ECBのフォワード・ガイダンスとして、声明文に新たに「政策理事会は、政策金利は長期にわたり、現在の水準か、それよりも低い水準に留まると予測している。この予測は、実体経済と金融のダイナミクスの弱さから、中期にわたるインフレは抑制されるとの見方に基づくものである」との記述を挿入した。

2 なぜ、このタイミングだったのか？

ECBは、なぜ、このタイミングで、フォワード・ガイダンスを導入したのだろうか？

前回の政策理事会後、公表された経済データには大きな基調の変化は確認でき

ず、ユーロ圏経済は「ペースこそ鈍っているが、未だ縮小している（ドラギ総裁）」段階だ。

他方、債務危機国が直面する成長と雇用の危機の深刻さが浮き彫りになっている。6月下旬にはギリシャで民主左派が連立から離脱、追加の債務再編観測が台頭している。順調にEU・IMFの支援プログラムを消化してきたポルトガルでも、7月に入って2閣僚が相次いで辞任した。6月のEU財務相会合、首脳会議では、銀行の再生・破たん処理手続きや、欧州安定メカニズム（ESM）からの銀行への直接支援など、銀行同盟の実現に不可欠な合意が実現。それでも、2014年前半に予定される資産査定とストレステストを経てユーロ圏全域の銀行の健全性が担保される段階に至るまでには、少なくとも1年以上の時間が必要だ。

他方、米国経済は雇用の拡大に伴う成長が軌道に乗りつつあり、連邦準備制度理事会（FRB）のバーナンキ議長は、年内に量的緩和の縮小に着手するとの見通しを示すなど、出口が視野に入り始めている。米国の景気回復と金融政策の転換が世界のマネーフローに及ぼす影響への不安と期待が交錯し、市場のボラティリティーは高まっている。

景気動向指数 平成25年5月分(速報)

1 概要

1 5月のC I (速報値・平成22年=100)は、先行指数：110.5、一致指数：105.9、遅行指数：108.9 となった。(注) (注)現時点で得られる値のみで求めた。

先行指数は、前月と比較して2.8ポイント上昇し、6ヶ月連続の上昇となった。3ヶ月後方移動平均は1.73ポイント上昇し、6ヶ月連続の上昇、7ヶ月後方移動平均は1.50ポイント上昇し、5ヶ月連続の上昇となった。

一致指数は、前月と比較して0.8ポイント上昇し、6ヶ月連続の上昇となった。3ヶ月後方移動平均は0.80ポイント上昇し、6ヶ月連続の上昇、7ヶ月後方移動平均は0.68ポイント上昇し、3ヶ月連続の上昇となった。

遅行指数は、前月と比較して0.3ポイント下降し、2ヶ月連続の下降となった。3ヶ月後方移動平均は0.40ポイント上昇し、4ヶ月連続の上昇、7ヶ月後方移動平均は0.16ポイント上昇し、4ヶ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、上方への局面変化を示している。

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

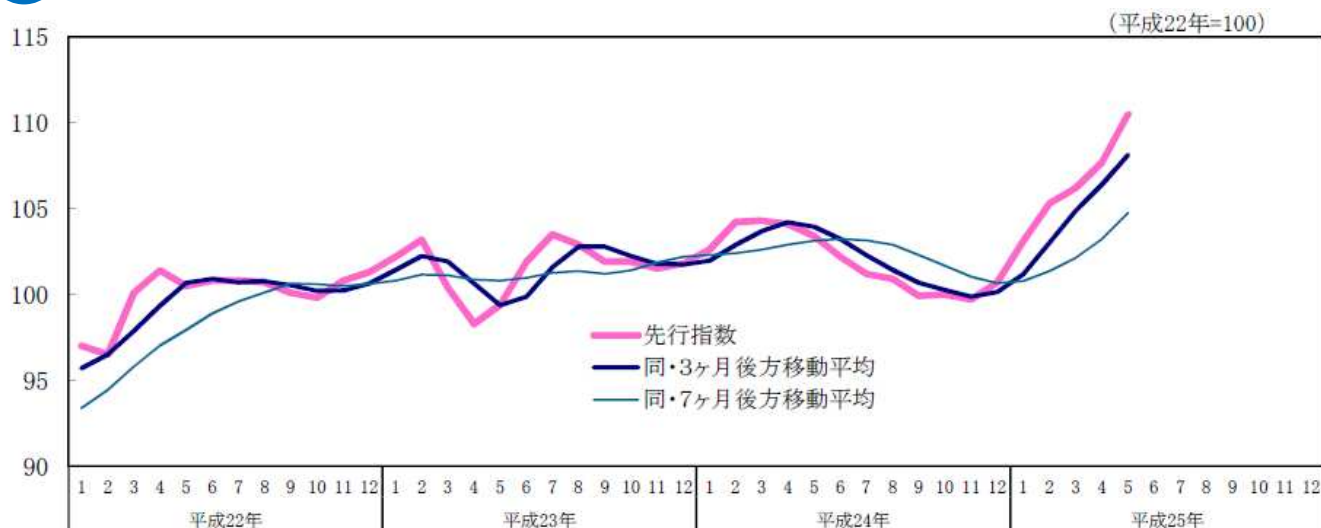
寄与度がプラスの系列	寄与度	寄与度がマイナスの系列	寄与度
C1：生産指数(鉱工業)	0.24	C4：耐久消費財出荷指数	-0.25
C2：鉱工業生産財出荷指数	0.18		
C6：投資財出荷指数(除輸送機械)	0.17		
C11：有効求人倍率(除学卒)	0.12		
C5：所定外労働時間指数(調査産業計)	0.11		
C3：大口電力使用量	0.09		
C7：商業販売額(小売業)(前年同月比)	0.08		
C10：中小企業出荷指数(製造業)	0.07		
C8：商業販売額(卸売業)(前年同月比)	0.02		
		C9：営業利益(全産業)	-0.03

「C9 営業利益」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。

1 CI先行指数の動向

1 先行指数の推移



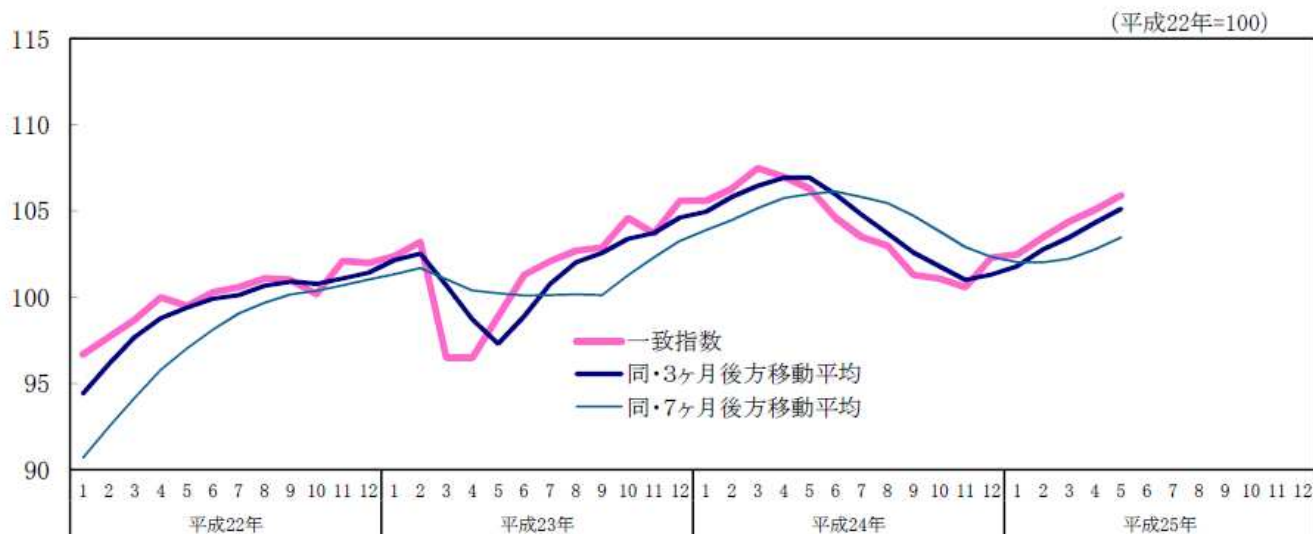
2 先行指数採用系列の寄与度

		平成24年 12月	平成25年(2023) 1月	2月	3月	4月	5月
CI先行指数	前月差(ポイント)	100.7	103.1	105.3	106.2	107.7	110.5
	寄与度	1.0	2.4	2.2	0.9	1.5	2.8
L1 最終需要財在庫率指数	前月差	-1.1	-9.2	-0.1	-0.6	-10.5	-0.4
	寄与度(逆サイクル)	0.10	0.70	0.00	0.04	0.61	0.02
L2 鉱工業生産財在庫率指数	前月差	-0.1	-0.6	-0.3	-1.2	-0.1	-2.3
	寄与度(逆サイクル)	0.03	0.09	0.05	0.16	0.02	0.36
L3 新規求人数(除学卒)	前月比伸び率(%)	1.0	2.2	1.5	-1.6	-0.1	2.1
	寄与度	0.09	0.22	0.14	-0.21	-0.05	0.25
L4 実質機械受注(船舶・電力を除く民需)	前月比伸び率(%)	-1.8	-7.2	4.4	13.9	-8.7	
	寄与度	-0.06	-0.27	0.19	0.53	-0.40	
L5 新設住宅着工床面積	前月比伸び率(%)	-2.6	0.6	6.5	-5.4	4.4	8.8
	寄与度	-0.15	0.03	0.34	-0.31	0.27	0.58
L6 消費者態度指数	前月差	0.0	4.0	0.8	0.7	2.6	1.2
	寄与度	-0.02	0.81	0.24	0.20	0.71	0.44
L7 日経商品指数(42種総合)	前月比伸び率(%)	2.0	2.3	0.9	0.5	0.1	0.9
	寄与度	0.34	0.38	0.14	0.08	-0.01	0.20
L8 長短金利差	前月差	0.11	-0.04	-0.05	-0.09	0.06	0.26
	寄与度	0.15	-0.05	-0.06	-0.12	0.10	0.46
L9 東証株価指数	前月比伸び率(%)	7.8	11.0	6.6	7.0	8.0	8.4
	寄与度	0.44	0.58	0.37	0.39	0.48	0.57
L10 投資環境指数(製造業)	前月差	-0.12	0.38	0.38	0.41		
	寄与度	-0.11	0.37	0.37	0.40		
L11 中小企業売上げ見通しD.I.	前月差	6.8	-4.3	15.2	-0.9	-1.0	0.7
	寄与度	0.39	-0.26	0.70	-0.08	-0.10	0.02
一致指数トレンド成分	寄与度	-0.21	-0.20	-0.20	-0.17	-0.16	-0.17
3ヶ月後方移動平均	前月差(ポイント)	100.1	101.2	103.0	104.9	106.4	108.1
7ヶ月後方移動平均	前月差(ポイント)	100.7	100.8	101.4	102.1	103.2	104.7
	前月差(ポイント)	-0.38	0.13	0.58	0.76	1.11	1.50

(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24年	平成25年(2023)				
		12月	1月	2月	3月	4月	5月
CI一致指数		102.3	102.5	103.5	104.4	105.1	105.9
	前月差(ポイント)	1.7	0.2	1.0	0.9	0.7	0.8
C1 生産指数(鉱工業)	前月比伸び率(%)	1.4	-0.6	0.9	0.1	0.9	2.0
	寄与度	0.15	-0.06	0.09	0.01	0.11	0.24
C2 鉱工業生産財出荷指数	前月比伸び率(%)	2.6	0.5	2.3	0.3	-1.3	1.4
	寄与度	0.28	0.06	0.25	0.03	-0.12	0.18
C3 大口電力使用量	前月比伸び率(%)	0.1	-0.9	0.0	0.3	0.9	0.4
	寄与度	0.03	-0.15	0.02	0.06	0.20	0.09
C4 耐久消費財出荷指数	前月比伸び率(%)	7.5	8.7	-0.1	-4.8	2.9	-6.1
	寄与度	0.37	0.32	-0.02	-0.22	0.16	-0.25
C5 所定外労働時間指数(調査産業計)	前月比伸び率(%)	1.5	0.0	0.6	1.1	1.2	0.7
	寄与度	0.21	0.01	0.09	0.15	0.18	0.11
C6 投資財出荷指数(除輸送機械)	前月比伸び率(%)	4.1	-2.1	2.1	2.6	-1.6	1.9
	寄与度	0.30	-0.17	0.16	0.19	-0.14	0.17
C7 商業販売額(小売業)(前年同月比)	前月差	-0.7	-1.3	-1.1	1.9	0.1	1.0
	寄与度	-0.05	-0.10	-0.09	0.14	0.01	0.08
C8 商業販売額(卸売業)(前年同月比)	前月差	-0.9	2.6	-1.4	-0.5	1.7	0.4
	寄与度	-0.05	0.14	-0.08	-0.03	0.10	0.02
C9 営業利益(全産業)	前月比伸び率(%)	-0.5	2.6	2.6	2.5	-0.03	-0.03
	寄与度	-0.05	0.18	0.18	0.17	-0.03	-0.03
C10 中小企業出荷指数(製造業)	前月比伸び率(%)	3.4	-2.8	3.0	3.8	-2.9	0.6
	寄与度	0.37	-0.19	0.33	0.34	-0.11	0.07
C11 有効求人倍率(除学卒)	前月差	0.01	0.02	0.00	0.01	0.03	0.01
	寄与度	0.12	0.21	0.01	0.11	0.34	0.12
3ヶ月後方移動平均		101.3	101.8	102.8	103.5	104.3	105.1
	前月差(ポイント)	0.33	0.47	0.97	0.70	0.86	0.80
7ヶ月後方移動平均		102.3	102.0	102.0	102.2	102.8	103.5
	前月差(ポイント)	-0.57	-0.30	0.00	0.20	0.55	0.68

(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。

人材育成支援で雇用創出！ 平成25年度人材育成に関する助成金

ポイント

- ① 平成25年度 人材育成助成金の概要
.....
- ② 若年者雇用に関する助成金
.....
- ③ 正規雇用・非正規雇用労働者に関する助成金
.....
- ④ 各助成金の受給手続きと申請期間
.....



1 平成25年度 人材育成助成金の概要

■ 人材育成に関する助成金

(1) 若年者に対する人材育成助成金

若年者の完全失業率（15～24歳：6.5%、25～34歳：5.7%、総務省労働力調査平成25年3月速報値）は全体の完全失業率4.1%（同統計）と比べ依然高い状況が続いています。

この状況をふまえ、若年者の雇用と人材育成を対象にした助成金を実施されています。

特に、若者チャレンジ奨励金は、正社員としての雇用経験等が少なく職業能力形成機会に恵まれない若者を、新たに有期契約労働者として雇い入れ、当該有期雇用期間中に正社員として必要な能力を習得させるための訓練を実施する場合に活用できます。また、既に有期契約労働者等として雇用している若者に、正社員として必要な能力を習得させるための訓練を実施する場合にも活用が可能です。

若年者に関する助成金

若者チャレンジ奨励金
訓練奨励金
正社員雇用奨励金
キャリア形成促進助成金
政策課題対応型訓練
（若年人材育成コース）

(2) 正規雇用労働者に対する人材育成助成金

労働者のキャリア形成を効果的に促進するため、職業訓練などを段階的かつ体系的に実施する事業主に対して助成するキャリア形成促進助成金制度と、日本再生人材育成支援事業があります。特に正規雇用労働者育成支援奨励金は、日本を再生するために必要な事業分野を対象に、職業訓練計画を作成して、訓練を実施した場合に支給されます。

正規雇用労働者に関する助成金

キャリア形成促進助成金
一般訓練型
政策課題対応型訓練
（成長分野等人材育成コース）
日本再生人材育成支援事業
正規雇用労働者育成支援奨励金

(3) 非正規雇用労働者に対する人材育成助成金

契約社員、パート、派遣社員など非正規雇用で働く労働者に対して、正規雇用への転換、人材育成、処遇改善など、そのキャリアアップを図ることにより、個々の労働者の意欲や能力の向上を通じて、企業の生産性の向上や日本経済全体の持続的な発展につなげていく必要性が指摘されています。

この点をふまえ、非正規労働者や有期雇用契約労働者に対しOff-JTを実施する事業主に対する助成金が用意されています。

非正規雇用労働者（契約社員・パート・派遣社員等）に関する助成金

キャリアアップ助成金
人材育成コース
日本再生人材育成支援事業
非正規雇用労働者育成支援奨励金

2 若年者雇用に関する助成金

■ 若年者チャレンジ奨励金

奨励金の支給を受けようとする事業主は、要件に該当する訓練の実施計画を作成し、労働局長の確認を受けた上で、その計画に基づき訓練を実施する必要があります。若者チャレンジ訓練の主な要件は次のとおりです。

若者チャレンジ訓練の要件

訓練内容	自社内での実習（OJT）と座学（Off-JT）を組み合わせた訓練であって全体の訓練時間にOJTの占める割合が1割以上9割以下であること
訓練時間	1カ月あたりに換算した訓練時間数が130時間以上であること
訓練期間中の労働条件	訓練受講者の訓練期間中の主要な労働時間（就業時間休日及び賃金形態）が訓練受講者を正社員として雇用する場合と同じであること
訓練期間	3カ月以上2年以下であること
カリキュラム	実習（OJT）と座学（Off-JT）のそれぞれについて、訓練科目名、実施内容、実施時間帯が明確に示された訓練カリキュラムを作成すること
ジョブ・カード	ジョブ・カード様式4（評価シート）を作成し、それによって訓練受講者の職業能力の評価を行うこと

■ キャリア形成促進助成金（若年人材育成コース）

訓練開始日において、雇用契約締結後5年以内かつ35歳未満の若年労働者を対象とする訓練を実施する事業主が受給することができます。訓練に要した時間の賃金の助成と訓練経費の助成を受ける事ができます。

キャリア形成促進助成金（一部抜粋）

助成金を受給できる事業主とは

助成金の受給を受けようとする事業主は決められた要件を満たしている必要があります。

助成対象訓練

厚生年金保険の等級の上限額（月額60万5千円）を利用します。月給が上限額に達している場合、これ以上保険料が上がることはないので、年間の賞与を月給に割り振り社会保険料の削減を行います。

訓練対象者	雇用契約締結後5年以内かつ35歳未満の雇用保険被保険者
基本要件	Off-JTにより実施される訓練であること 助成対象訓練時間が20時間以上あること 訓練開始日において、雇用契約締結後5年以内かつ35歳未満の若年労働者を対象とする訓練であること

助成内容

経費助成：訓練に要した経費の1/2

賃金助成：受講者1人1時間当たり800円

3 正規雇用・非正規雇用労働者に関する助成金

■ 正規雇用労働者に関する助成金例

(1) キャリア形成促進助成金

キャリア形成促進助成金は、一般型訓練と成長分野等人材育成コースに分かれます。

一般型訓練

雇用する労働者に、職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させることを内容とする訓練を実施する事業主に対して支給されます。

経費助成：訓練に要した経費の1/3

賃金助成：受講者1人1時間当たり400円

成長分野等人材育成コース

健康や環境等の重点分野の業務を行う従業員を育成するための訓練を実施する事業主に対して支給されます。

経費助成：訓練に要した経費の1/2

賃金助成：受講者1人1時間当たり800円

(2) 日本再生人材育成支援事業 ～正規雇用労働者育成支援奨励金

正規雇用の労働者に対しOff-JTを行った場合に、訓練に要した経費が支給されます。

Off-JTによる訓練経費の実費相当額が支給されます。ただし、1訓練コースあたり支給対象者1人につき20万円、1年度1事業所あたり500万円が上限になります。

■ 非正規雇用労働者に関する助成金

(1) キャリアアップ助成金 ～人材育成コース

有期契約労働者等に対して職業訓練を行う事業主に支給されるものであり、有期契約労働者等の職業能力開発を通じたキャリアアップを目的とした助成金です。

昇給月の変更は、就業規則の変更だけでなく、これらのメリット、デメリットを必ず説明して社員に納得してもらい、同意を得ることが重要です。

下の助成内容は、1訓練コース支給対象者1人あたり以下の額が支給されます。

Off-JT分の支給額

賃金助成：1人1時間あたり800円(500円)

経費助成：実費相当額。上限20万円(15万円)

On-JT分の支給額

賃金助成：1人1時間あたり700円

()は大企業事業主の場合

1年度1事業所あたりの支給限度額は500万円です。

4 各助成金の受給手続きと申請期間

■ 例：若者チャレンジ奨励金の手続き

受給の流れ

訓練実施計画の届出

訓練実施計画を作成し、都道府県労働局（またはハローワーク）へ提出

提出は原則として訓練開始の日の1カ月前まで

訓練実施計画の確認

労働局（またはハローワーク）が訓練実施計画の内容を確認

確認後、確認印を押印した訓練実施計画の写しが交付されます。

訓練受講者の選考・決定

1) 新たに訓練受講者を雇い入れる場合

ハローワーク、民間職業紹介機関等に求人を提出し、訓練受講者を募集（事業主の直接募集も可）

2) すでに雇用している労働者に訓練を実施する場合

社内で訓練受講者を募集

訓練受講者はジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを受け、ジョブ・カードの交付を受ける必要があります。ハローワークに求人を提出する場合は、ハローワークに所属する登録キャリア・コンサルタントがキャリア・コンサルティングを行います。ハローワーク以外の方法により訓練受講者を募集する場合や、すでに雇用している労働者に訓練を実施する場合は、ジョブ・カードセンターなどに所属する登録キャリア・コンサルタントがキャリア・コンサルティングを行います。

訓練の実施

訓練実施計画に基づき、訓練を実施

訓練実施計画の確認を受けた日の翌日から起算して6カ月以内に訓練を開始する必要があります。原則として訓練開始日の翌日から起算して1カ月以内に訓練開始届を提出する必要があります。

訓練奨励金の支給申請

訓練修了後、支給申請書を労働局（またはハローワーク）へ提出

提出は訓練修了後の翌日から起算して2カ月以内に行う必要があります

（1年以上の訓練を実施する場合は1年単位で2期に分けて申請を行うことができます）。

正社員雇用奨励金の支給申請

訓練修了者を正社員として雇用し、1年または2年が経過した時点で、支給申請書を労働局（またはハローワーク）へ提出

提出は訓練修了者を正社員として雇用した日から起算して1年の日または2年の日の翌日から起算して、それぞれ2カ月以内に行う必要があります。

申請期限

管轄の労働局の確認を受けた日の翌日から起算して6か月以内

平成26年9月末日

経営データベース ①

ジャンル: 企業運営 > サブジャンル: 経費削減



経費削減に対する意識の持ち方

よく経費を削減しろと言われますが、企業における経費削減とはどのようなことなのでしょうか？ただ経費を使わないようにすれば良いのでしょうか？



1 全社で取り組むという意識を持つ

経費削減には、様々な方法がありますが、大きく分けると「仕入」、「一般管理費」、「人件費」、「業務管理」、「金融費用」、「節税」などに分けることができます。

経費削減の際に着目する費用

仕入	一般管理費	人件費	
業務管理	金融費用	節税	など

これらは、決して、経営者のみでできるものではありません。経費削減を実現するためには、全社が一丸となって取り組まなければなりません。社員に経費削減の意識を持たせることが必要なのです。会社を継続していくためには、利益を得ることが必要です。社員の中には、自分さえよければ会社の利益は関係ないという意識を持ち、紙の無駄遣いや事務用品の紛失・過剰要求する者が現れることもあります。これら経費削減の意識が乏しい社員による行為の積み重ねが、経費の無駄を招くこととなります。これらの行為を防止するためには、社員に経費について常に高い意識を持たせる必要があります。

2 経費削減に対する意識をどのように持たせるか

最近では、経費削減というと、真っ先に人件費の削減に着手しようとする会社が多く見られます。しかし、経費削減を全社一体的に行なうことを考えると、人件費を削減された社員に経費削減の意識をさらに高めるようにといっても、モチベーションを高めることは難しくなります。

人件費が削減されたことにより、モチベーションが低下してしまい、その影響で売上が低下してしまうようであれば、その経費削減は成功したとは言えません。

経費削減を実施する際に行なうことは「その経費が業績に対して貢献している経費かどうか」を検証することです。経費であれば、なんでも削減すればよいというものではなく、必要経費と削減すべき経費に分けて考えなければなりません。

3 ルールを決め経費削減につなげる

経費削減を実現するための重要な要素として、継続性が挙げられます。本来、経費削減に関しては、1回ぐらいでうまくいくことは少ない、ということを理解し、継続して経費削減に取り組まなければなりません。経費削減は、細かな積み重ねであり、1つひとつの取組みを着実に行うことで、その結果として利益に貢献します。

例えば、冬季の暖房の温度設定を個人の感覚で温度調整してというような場合、一概には言えない部分もありますが、無駄な暖房費がかかっている可能性が高いといえます。

経営データベース ②

ジャンル: 企業運営 > サブジャンル: 経費削減



削減を検討すべき2つの費用

経費のうち安易に人件費を削減すべきでは無いといいますが、その他に優先して削減すべき経費とはどのようなものですか？



1 変動費の削減

変動費削減は、調達先の絞込み、物流コスト削減等により実現します。外注部分の内製化による削減も、実現可能かどうか検討します。物流コストの削減は、共同倉庫の利用、共同配送、あるいは倉庫をカットして直送するなどによって実現します。

変動費削減の具体例

外注部分を自社で取り込む 委託、消化仕入から完全買取仕入に変更し仕入原価を下げる
共同倉庫、共同配送化により物流コストを削減
インターネット活用による、より安価な部品・材料の調達
3社見積1社受注を徹底し、仕入業者拡大と費用削減を図る

また、人的資源を有効に活用するためには、人員の適正配置を検討しなければなりません。例えば、多くの部門が存在する企業であれば、業績の好調な部門で人手が足りないからといって、すぐに社員を募集するのではなく、業績の不調な部門から好調な部門へ人員を異動させるなどの方法を取り、人員の適正配置を行うべきです。

2 固定費の削減

ランニングコスト、施設維持管理コストなど、毎月一定額を支払っているものについては、必要な経費として削減しなくても良いコストのものもあります。

職場の中において、無駄な経費がないかどうか経費を洗い出し、必要経費と削減(または廃止)可能な経費を分類し、削減可能な経費については、出来るだけ早い段階で削減に着手します。

早く手を付ければ、早く削減効果が期待できるからです。と説明されています。ただし、インターネットを用いてビジネスモデルを運用する際に、何らかの工夫がなされていれば、進歩性があると主張できる可能性が生じます。また、ビジネスモデルそのものが新しければ、進歩性を主張できる可能性があります。

固定費削減の具体例

旅費規程の見直し(日当、利用交通手段など)
社用車を、リース車や自家用車借上げ方式へ切り替え
保守管理契約内容の見直し ミスコピーの裏紙活用 制服の廃止
会社契約の携帯電話を廃止し、個人への一定額料金補助方式へ変更