



『時間最短化、 成果最大化の法則』

木下 勝寿（著）
ダイヤモンド社

高収益経営の経営者が、どんな思考回路で考えて、行動しているのか？を45の法則で解説。

【感想】

「市場が評価した経営者ランキング 2019」1位、「アジアの優良中小企業ベスト 200」4度受賞たった一人で資本金1万円で創業し、15年で東証一部に上場させた(株)北の達人コーポレーション（健康食品、化粧品の製造販売）の代表者が明かす「最短時間で最大の成果を上げる方法」

従業員一人当たり利益 2332万円、営業利益率 29%の秘密を公開した「売上最小化、利益最大化の法則」では高収益のための経営を紹介していますが、今回の著書では、成果を出す経営者としての思考・行動原則を惜しみなく書いています。

実感しやすいから達成できる『日付の数値化の法則』、物事を実現する考え方『原因解消思考と最終目的逆算思考の法則』、『ゴールがあるからゴールする法則』、自動的に味方が増えていく『タワーマンションの挨拶の法則』など45の法則をインストールして、思考を書き換えていくことで、成果の出やすい体質になっていける予感がする素晴らしい一冊です。

【以下引用】

・成果 = スキル × 思考アルゴリズム (考え方のクセ)

スキルはどれだけ磨いても、新人とベテランで「1:3」と3倍くらいしか差はつかない。

ベテラン：スキル3 × 思考アルゴリズム1 = 成果3

成果を上げ続ける人：スキル3 × 思考アルゴリズム50 = 成果150

・行動量が10倍アップする『ピッパの法則』

ピッと思いついたらパッとやるんだ。簡単なものはパッと実行！そうでないものは「いつやるか」パッとすぐ決め、スケジュール帳に書き込む。すると、1日10個アイデアが思いついたら、10個全部実行できるようになった。

・成功する人は必ず知っている『10回に1回の法則』

世の中は「10回本気でやれば、誰でも1回成功するようにできている」 成功したければ必ず10回やること。そのために、「最初の9回は必ず失敗する心構え」「10回やる前提でのスケジュール」「10回実験する前提での資金配分」でやることだ。そうすれば、あなたは必ず成功する。

・他人を簡単に出し抜ける方法『めんどくさければGO!の法則』

成果を上げる人は、常に他人にはできないことを探す「思考アルゴリズム」を持っている。

「他人にはできないこと」というと、「難易度が高いこと」を思うかもしれない。だが、もう一つ、「他人にはできないこと」がある。「めんどくさいこと」だ。

こちらの著書は、「スキル・やり方」ではなく「思考習慣・行動習慣」なので、新人、中堅、ベテラン、管理職、経営者など全ての人に役立つ内容です。

返済条件の見直し（リスケジュール）に

コロナ融資が始まってから3年近くが経過した今、据え置き期間が終わり、返済が始まっている会社様も多いかと思います。当初予想していたほどの売上・利益が戻らず、計画通りに返済ができていない会社様もいらっしゃるのではないのでしょうか。その際の一つの手段として返済条件の見直し「リスケジュール」があります。今回はリスケジュールについてご説明させていただきます。

【リスケジュールとは】

金融機関で借入をする際に返済条件を決めますが、当初の予定通りに返済できなくなることもあります。その際に金融機関と交渉して、返済条件の見直しをすることを金融機関は「リスケジュール(リスケ)」と呼称しております。具体的には毎月の返済額を減額・据え置きすることにより、資金繰りの安定化を図るものです。しかしリスケジュールは良い面だけではありません。

リスケジュールの注意する点

- ・リスケジュールをすることにより銀行の評価が大きく損なわれるので、正常化するまでは追加の融資は難しい
- ・複数の金融機関で借り入れがある場合は、すべての金融機関で足並みを揃えてリスケジュールが必要
- ・条件変更に伴う手数料や、追加の保証料、金利の上昇などがある
- ・事業計画、返済計画などを定期的に提出する必要がある

以上のことがあげられるので、安易にリスケジュールの交渉をするのではなく、追加融資や既存の借入の借換なども相談をしましょう。

【リスケジュール交渉】

まずはメインバンクへの追加融資、借換相談

まずは割賦金額を同額及び減らすための融資相談を行うことが先決です。複数の借入を一本にまとめることによって、毎月の割賦金を減らし、資金繰りを楽にする交渉をしてください。それが断られた場合にはリスケジュールの交渉になります。

リスケジュールを進めていく場合

まず月々の返済可能金額を検討します。一般的には返済金額を0円とする場合が多いと思います。

交渉の際には以下の資料を用意する必要があります。これをもとに金融機関と返済額の相談をしていきます。

- ・今後の計画（資金繰り表や事業計画等）
- ・金融機関別取引明細

もし毎月の返済額を設定できるのであれば、その金額を各金融機関の融資残高で按分をすることになります。見直しは業況を確認し、半年もしくは1年ごとに返済額を見直していくことになります。

【最後に】

リスケジュールは延命の為ではなく、返済が猶予されている間に事業再生をするための手段として行うものです。そのため、安易にリスケジュールを進めるものではありませんが、資金が尽きる直前では手遅れになってしまいます。資金繰り表で自社の資金管理を行い、資金がある程度残っている段階でリスケジュールの交渉を行うことが重要です。

令和4年度第2次補正予算が成立しました

令和4年度第2次補正予算が、11月8日に閣議決定され、12月2日に国会で成立しました。前回の記事では事業承継補助金やものづくり補助金等が来年度どうなるか見えない旨を書きましたが、今回の補正予算成立で、引き続き「事業再構築補助金」が5,800億円ということで、前年と同規模で盛り込まれることが分かりました。補正予算の内容の中で中小企業関連の政策を中心に紹介します。

令和4年度第2次補正予算の主な項目

1. エネルギー価格高騰への対応と安定供給確保
2. 継続的な賃上げを促進するための中小企業等の支援
3. 円安を活かした経済構造の強靱化
4. 新しい資本主義の加速
5. 東京電力福島第一原発の廃炉や福島の復興/防災・減災、国土強靱化の推進

5つの項目のうち、特に「2. 継続的な賃上げを促進するための中小企業等の支援」が、中小企業・小規模事業者に関連する項目です。中小企業の賃上げを条件とした補助金の拡充という点に焦点が当てられています。個別事業の予算と内容のポイントについては、以下の通りです。

中小企業等事業再構築促進事業（事業再構築補助金）

：5,800億円（令和2年補正1兆1485億円、令和3年補正6000億）

「物価高騰対策・回復再生応援枠」「成長枠」「グリーン成長枠」「産業構造転換枠」「最低賃金枠」「サプライチェーン強靱化枠」という新しい枠組みで来年度も始まります。

これまで申請が難しかった売上が下がっていなかった事業者がチャレンジできるようになる補助上限7000万円の「成長枠」や、補助上限が5億円と大きい、国内回帰を進める事業者への「サプライチェーン強靱化枠」が特に注目です。

また、前年度予算にて9次公募が追加で設定されることが発表されました。

公募開始：令和5年1月中下旬予定 応募締切：令和5年3月中下旬予定

となっています。

中小企業生産性革命推進事業：2,000億円（令和3年度補正予算2,001億円）

- ・ものづくり補助金：通常枠補助上限1250万円
- ・持続化補助金：通常枠補助上限50万円、賃金引上げ枠等200万円
- ・IT導入補助金：A類型補助上限150万円、B類型450万円
- ・事業承継・引継ぎ補助金：経営革新補助上限800万円、専門家活用補助上限600万円

資金繰り支援：2,981億円（財務省計上分212億円を含む）

コロナ関連で受けた融資の借換えによる返済負担軽減に加えて、新たな資金需要にも対応

事業環境変化への対応支援等：409億円

中小企業・小規模事業者のインボイス、省エネ等の経営課題に対応、地域企業等のDX投資などを支援

令和5年度税制改正大綱

令和4年12月16日に、与党税制改正大綱が発表されました。コロナ禍に苦しむ中小企業向けの税制支援は乏しく、「成長と分配」のためのNISA恒久化、資産税の改正などが中心となります。大綱の内容をご紹介します。

	大綱案	内容		増減税
		改正前	改正後	
消費税 (インボイス制度)	免税事業者 インボイス制度 2割納税	特例なし	対象:免税事業者から課税事業者となった事業者 事業の種類にかかわらず、 売上に係る消費税の2割の納税 とする(制度開始から3年間に限る)	➡
	振込手数料天引きによる返還インボイス発行不要	特例なし	売掛金の入金の際、差し引かれる振込手数料については返還インボイスの発行が必要でしたが、 税込1万円未満の値引きは返還インボイスの発行が不要	■
	小規模事業者の少額取引インボイス不要	特例なし	対象:2年前の課税売上1億円以下の事業者 1万円未満の取引はインボイス保存不要 (制度開始から6年間に限る)	■
法人税	中小企業経営強化税制適用期限延長	2023年3月までの時限措置	資産取得時に即時償却ができる特例を2年間延長	■
	大企業向け増税	大企業・中小企業とも同税率	法人税額500万円を超える金額に4~4.5%上乘せ	➡
所得税	NISA恒久化(少額投資非課税制度)	一般NISA 年120万円まで つみたてNISA 年40万円まで いずれも時限措置	年360万円まで (つみたて型120万円+一般型240万円)、 生涯投資額1,800万円まで 、恒久化	—
	復興所得税など期間延長	東日本大震災の復興財源として2037年まで所得税に2.1%を上乘せ	復興所得税は1.1%、防衛費のための新たな付加税として1.0%を創設し、期間を延長	➡
資産税	精算課税制度の改正	特別控除2,500万円(累積)を超える贈与に一律20%課税	特別控除に加え、年間110万円の基礎控除を設ける。精算課税選択後も 年間110万円以下の贈与については申告不要	➡
	暦年贈与による生前贈与加算期間の延長	相続開始前3年間の贈与が相続税の対象財産となる	相続開始前 7年間 の贈与が相続税の対象財産となる	➡
電子帳簿保存法	小規模事業者の電子取引(メール等による請求書の受領など)	電子取引による請求書等は紙ではなく、データでの保存が義務化(検索要件・改ざん防止措置必要)	判定期間の売上が5,000万円以下の事業者については 検索要件が不要	■
	相当の理由がある場合電子取引	特例はなく、データ保存義務化	相当の理由がある場合には データ保存+紙の保存OK	—

中小企業を悩ませるインボイス制度、電子帳簿保存法同様、延長がなされるのでは?という期待がありました。が、税制改正の記載はありませんでした。そのためインボイス制度は予定通り、今年の10月から実施されます。税制改正大綱は政府与党案です。国会での予算審議後、法律として成立し、施行される予定です。

求人募集の注意点

皆様の企業では 求人を行なう際にどのような求人メディアを活用されていますか？ 2022年10月の『職業安定法』という法律の改正により、求人メディアや求職者情報を取り扱う企業に新たな義務が科せられました。今回は今後の求人募集における注意点について解説していきます。

「募集要項」とは

求人票に記載されている、応募条件や給与、勤務時間や労働内容といった内容のことをいいます。求職者はこの募集要項を見て応募する企業を決めます。そのため、多くの応募者を集めるためには、魅力が感じられる募集要項の作成が必要です。

募集要項に必ず記載する項目

募集要項には、必ず以下の項目の記載が必要となります。

- 1) 業務内容(具体的な就業内容)
- 2) 就業場所(入社後の配属先等)
- 3) 勤務時間(始業・終業時刻・変形労働時間制がシフト制等)
- 4) 給与(諸手当や固定残業の有無等)
- 5) 保険に関する事項(「 社保完備」等)
- 6) 契約期間(無期・有期契約・短期間正社員・嘱託社員等)

後述する『職業安定法』という法律の改正により、詳細な求人情報の記載が必要になります。要件を満たさなければ、想定していた求人媒体に掲載出来ないケースがあります。

魅力的な募集要項の書き方

募集要項の魅せ方を工夫することで、自社が求めている理想的な求職者に、応募してもらいやすくすることが重要です。その為のポイントをいくつかご紹介します。

Point 1 求める人物像をはっきりさせる

営業職であれば“対人スキルに自信のある方募集”や、IT職であれば“パソコンスキルに自信のある方歓迎”等、どのような人材にどのような仕事をしてほしいのかを明確にし、必要なスキルや業務内容を記載します。

Point 2 企業の持つ強みをアピールする

会社の経営計画・未来像・教育制度・福利厚生制度の記載に加え、就業形態(テレワーク可、時差出勤可、フレックスタイム制の導入の有無等)についても求職者が共感し、魅力的に感じてくれそうな項目を盛り込みます。

Point 3 具体的な数字を用いて表現する

自社の取り組みの紹介欄等において、“お客様の黒字化率 %アップ!・商品 が、ヒット”、など具体的な数値を用いる事で求職者が、入社した後の企業のイメージをすることができ、会社の魅力を感じてもらいやすくなります。

募集要項でトラブルが出やすい部分

募集要項の記載にあいまいな表現や誤りがあった場合、入社した後から「募集内容と違う」という理由で労働者との間に、労務トラブルになる事案が増えています。ここでは募集要項の作成に当たり、労務トラブルを避けるために重要な点について解説します。

<職種や業務内容>

求職者に就職後のイメージを持ってもらうため、大まかな業務内容をイメージ出来る文言を記載することが必要です。労使間で、実際に携わる業務内容や業務範囲・求めるスキル・能力の認識にズレが生じると、入社後のトラブルにつながる可能性があります。

<就業場所>

就業の可能性のある場所が複数の場合はその旨と、転勤の有無、期間ごとに就業場所の変更があるか等についても記載頂く必要があります。具体的な勤務先を掲示していないと、労働者と労務トラブルになる可能性があります。またテレワーク可もどのような条件なら利用できるのかなども記載した方よいです。

<応募要件>

より多くの応募者を集めたいかのために応募の要件を緩くしてしまうと、かえって要件に満たない求職者が集まってしまいう事につながります。自社の求める最低限の募集要件を見極め、記載するようにします。

<試用期間>

試用期間は正規採用の期間とは異なる労働条件であることがほとんどであるため、試用期間がある場合には必ず記載する必要があります。特に賃金に関して異なる内容がある場合には注意が必要です。

今回の改正内容

2022年10月より、『職業安定法』の一部が改正になり、求人媒体のみならずその他のメディア(SNSなどのネット求人媒体) に求人情報を掲載する企業についても、募集条件の的確表示が義務付けられ、違反した場合には行政処分の対象となりました。

掲載すべき求人メディアについて

サイトやSNS等に求人募集を出す場合には、法的に満たされている業者かどうかを見極め、依頼するようにしましょう。また、事前に上記のような法的な記載事項を確認して労務トラブルを防ぎましょう。

上記についてお困りごとがございましたら、お気軽にご相談ください。