

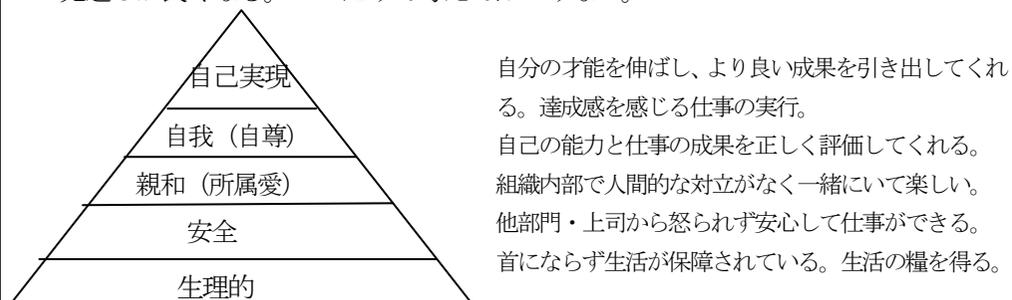
## 課長の教養

### 1. 会社は何のためにあるのか

会社は、顧客の必要とするモノを、継続的に供給できるようにする仕組みを維持するためにある。そのために、必要な人材や設備を確保し、それを維持するための適正な利潤を得るように努力する。そのため副次的に、関係者の満足を得るように努力する。

### 2. 皆はなぜ働くのか

人が働くにはいろいろな理由がある。これをマズローの欲求の5段階で整理すると、見通しが良くなる。一つだけで考えてはいけない。



自己の才能を伸ばし、より良い成果を引き出してくれる。達成感を感じる仕事の実行。  
 自己の能力と仕事の成果を正しく評価してくれる。  
 組織内部で人間的な対立がなく一緒にいて楽しい。  
 他部門・上司から怒られず安心して仕事ができる。  
 首にならず生活が保障されている。生活の糧を得る。

働く理由も、単なる生活のための給料から、一緒に仕事をしている人たちの関係が良いから、上司がしっかり認めてくれるから、そして自分の成長が期待できるからと、色々な理由がある。

### 3. 利益の構造

売上高	原材料費/変動経費		
	付加価値	固定費	人件費
		経費	
経常利益			

利益を得るためには、売上高を増やすか、原材料費か、固定費を下げる(人件費や経費の削減)が必要である。特に固定費を回収して、経常利益が0となる売上高を損益分岐点と言う。

$$\text{売値} - \text{必要利益} = \text{許容原価} (\text{原材料費などの変動費} + \text{固定費})$$

図3 利益の構造図

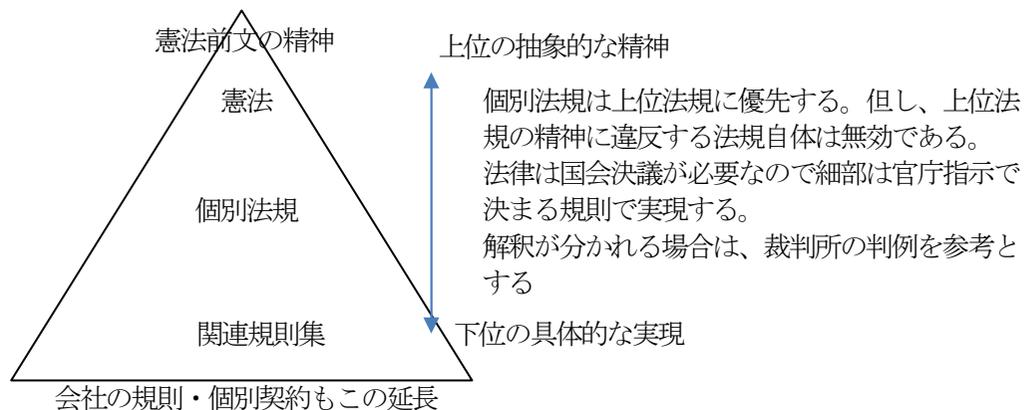
ある仕事をして、利益を得る手段は以下のように別れる。

- 一括外部発注：この場合の利益は手数料上乘せ部分から、管理活動費を引いた金額
  - 内部作業：上手の固定費、変動経費を売上高から引いた金額
- 内部作業の方が、改善により利益を増やす可能性は大きい。  
 しかしながら、そのために人員や設備を保有すると、固定費が大きくなる。  
 定常的な負荷が期待できる場合には、人員配置と設備投資について検討する。

### 4. 法律と言う仕組み

法律は、限られた文言で、複雑に変化する現実を抑えるための仕組みとして、よくできている。会社の規則も、法律の思想を延長して活用する。  
 なお、会社規則と個別契約がある場合には、原則個別契約が優先する。

例「個別契約で与えることにある休憩時間は、労働基準法や会社規則で決める休憩時間より多くなっても、与えないといけない。但し、労働基準法で与えると義務付けられている、休憩時間を与えないような勤務条件の契約は、契約自体が無効になる。」  
 仕事上の規則・規定を作るとき、標準化を考える時も、この発想が大切である。



以上