

1. 経営には理系、数学的思考が重要

「自分は理系又は文系のいずれか」と書き出すと大学入試のことかなと思うかもしれませんが、企業経営についての話の始まりです。脳には左脳と右脳があり、また左手があれば右手があります。世の中のほとんどのモノは左右対象的に存在しています。相反するモノ同士が化学反応し、そして結合して共同体系がつくり上げられています。

会社経営でもそうです。理詰めで経営戦略を立案しても、実行するときも理詰めでなく「黙ってやったれ〜！」の如く檄を飛ばし、一所懸命に頑張るだけの方が成功率は高くなります。**決定事項を実行するときは理屈をこねる時間も社員もいらぬのです。ただ実行あるのみです。**

私が定期購読している日経MJ8月19日号に面白い見出しを発見しました。[八角柱形の外箱で紙使用1割減]とあります。「なんだろう」と記事を読むと、象印マホービンが発売する新製品を収納する箱の形を、これまでの直方体形から八角柱形に変更するというのです。この外箱変更で箱の表面積が減少し、紙使用量も1割程度削減できるようです。外箱は製品運搬時に汚損・破損から防ぐ効果もあります。箱の形状を変更して破損事故が増えては困りますし、トラック運送時の積載総個数も減っては不都合です。一個当りの運搬等コストが高まるからです。私はこの記事を読んで、この形状を生み出した社員は数学的素養がある人だと考えました。**文系どっぴりの社員だと形状を変えるという発想は思いつかない**と思うのです。

今年、[文系もハマる数学] (横山明日希著) という本を読みました。この本を読んでいたので、先の記事に目が留まったのかもしれませんが、この本では**数学的発想を行ったことで、新製品や新役務を世の中に投入でき、繁盛した話**が数多く出てきます。例えばロボット掃除機。米国のルンバをお持ちの読者もいるかもしれませんが、ルンバは丸型です。日本のパナソニックが出しているロボット掃除機は三角形だそうでブランド名はルーロです。数学の世界では「ルーロの三角形」という図形があるそうです。角のある部屋を掃除するとして円形製品と三角形製品を転がすと、三角形の方が掃除する面積が多いというのです。「ルーロの三角形」恐るべし！ パナソニックに軍配と言いたいところですが、製品の優劣は品質だけではなくブランド力等も含まれるので、ルンバの方が売れているようです。

三角形と言えば脚がある置物では、脚を3本と4本、5本と脚を増やした時の安定性は3本脚が断然強いのです。ここで夫々の脚の長さが異なるとしましょう。3脚の場合だと傾きはしますがグラグラしません。しかし4本以上だとグラグラし不安定です。私がこれまで主たる事業は3つ持つべきだと主張してきました。**3つの事業があれば事業は安定する**のです。私の主張は数学の理論からも裏付けされました。問題解決に向けては**問題を引き起こした因子・要因を発見しなければなりません。この発見という考えは数学では因数分解と同じ理屈です。**因数分解を行うことで、問題の核心に迫っていきける。やはり数学的素養がないとこの様な発想に辿りつかないように思うのです。

2. 10月から社会保険の適用事業所が拡大に

社会保険(健康&厚生年金)の制度運用が**今年10月**から少し変わります。社会保険は通常は週30時間以上の勤務する者が被保険者です。これが**週20時間以上勤務者へと段階的に引き下げ**られます。ただし、**常時従業員が100人超の会社に限っての適用拡大**です。なおこの100人超という条件は2年後の令和6年10月からは50名超へと引き下げられます。今回の措置に該当しなかった会社でも2年後には適用となる可能性もあります。

**所定労働時間週20時間以上**という条件の他に、**月額賃金が8.8万円(年収106万円弱)以上**である必要があります。賃金には時間外手当や賞与、通勤手当は含まれません。また**勤務月数が2か月超**となっていることも必須条件です。新制度が適用される“従業員数”の理解が重要です。今回の適用条件の拡大から「週20時間以上30時間未満の従業員」も含まれるのではないかと思います。安心して下さい。この基準となる従業員は「週30時間以上の従業員」の数となっています。より正確な記述では「週労働時間が通常の労働者の3/4以上」となります。**20時間未満は勿論、30時間未満の従業員は“100人超(や50人超)”にはカウントされない**ルールです。

社会保険の適用拡大は高齢化が進む中で、公的医療費の財源確保もあるかもしれません。保険料負担が発生するため、労働時間を減らしたいという従業員も出るかもしれません。厚生年金保険料は将来受給権が発生したときは、生活保障の原資となります。パートさんから質問等があったときは清成事務所まで何なりとお問合せ下さい。

3. 働き方改革ではなく働き甲斐改革を

今年10月5日より最低賃金が854円になります。私はこれまでも900円以上を視野に入れて働き方改革に着手しようと提案してきました。私が言う**働き方改革とは生産性や収益力を格段に上げようという**ものです。単に労働法違反にならないように労働時間の短縮を計ろうというものではありません。職場環境整備や時間外労働縮減、休日・休暇の取得増加は、**社員が持つ不満の解消に貢献することはあって“満足度”の向上には寄与しない**ものです。

私が主張する**働き方改革は“働き甲斐改革”**というものです。多少の苦労があったとしても「自分が凄い成果を出した！」という経験は望外の喜びを手元に引き寄せます。周囲が成果を出せるように段取りをし、その軌道上を上手に動いて成果を出しても充実感を得ることはできません。自ら考え、自ら動き、苦勞して汗と知恵を出してようやく成果を出す。この成果を出す過程と実際の成果を得たときの体験が社員を大きく育てるのです。

「**可愛い子には旅をさせよ**」とか「**獅子は我が子を千尋の谷に落とす**」と言います。可愛がり過ぎるのは禁物です。少々の荒波にも対処できる人財を育てていくのが経営者の仕事だと思ひましょう。但し、能力が極めて低い人に大胆な挑戦を促してはいけません。その人の能力から**相当程度背伸びをしないと達成できない**とする目標を与えて育てていくのです。これが働き甲斐改革の手法の1つです。