

2019年、7月11日

コストを楽しく削減する。

どんな企業でも、コストを削減する事は重要なテーマであり、日々努力している事です。うちの会社はたくさんお金があるから大丈夫。と思われる方はいますか？

たとしたらそれは大きな勘違いです。

弊社もコスト削減は全社を挙げて取り組むべきテーマです。

しかし、一歩間違えると、人件費をコストと考え、削減対象とする事にはなりません。仕入れ以外の経費で大部分を占めるのが「人件費」なので、そう考えるのです。でも、人件費を削って安い賃金で働かせたり、リストラして利益を出そうとするならば、結果的に会社を弱らせます。「利益の源泉は人」だからです。

しきりに教育で一人一人が活躍し、生産性を高めていけば、むしろ他の会社よりも高めの給与を支払え、それがまたサービスの向上に繋がるというチラシのループが生まれ、会社の基盤は強くなります。

では、削減を努力するべき所はどこですか？

JALが破綻した原因を覚えていらっしゃるでしょうか？自分の部署に出来る限り予算を引き張り、余らせないように使い切る。おでん役所のように考え方を浸透していました。また、事故に対するトラウマからか、過剰な安全確保の為の投資です。

勿論、安全は大切なのですが、お金も時間も制限なくかけて良いのであれば、実のところ誰でも出来るでしょう。

やはり、時間も、労力も、お金も、できるだけ少なくしながら高いレベルのサービスを提供するのがプロフェッショナルでしょう。バランスを崩すのは成り立たません。お客様満足を第一に!!と、エアコン一台の掃除に半日かける。

事情があるお客様ばかりなので、レタルに10数件しか向えない。

忙しく動いています！と言っても、実際毎日何をやっているのか、誰も知らない....。

ここまで極端な事は無いでしょうが、恐らく基準は人により異なり、それが積み重なると収益の悪化となります。それが続ければ、会社は存続できません。

でも、「手を抜いて早く終わらす」「顧客対応の時間を減らす」ではなく、

「テキパキ手早く動かす」「準備が30秒早く出来る工夫をする」「安いペーリングを使う」「近道を見つけて移動時間を削減する」など、正しい工夫が大切なのです。

では、壳り上げが減り続けてるのに人件費は減らない。あるいは上がってると、この所はどうなのでしょうか？一人一人の仕事量が減っていますか？若しくは責任者の給与が高いま
重くのしかかっているのでしょうか？

7/11

No2

給与が減っているのに、今迄と変わらない生活を続けるならば
その家は破綻する事でしょう。自分の家であれば真剣に生活の見直しを
するのではないでしょうか？優先順位の低い支出から減らし、収入の見合う所まで
頑張る事でしょう。

店にも同じ危機感を持って下さい!!

収入を増やすか、支出を減らすかで改善するしかありません。

冒頭述べたように、人の給与でコストカットは難しいですから、人を増やす際には
注意深く検討して下さい。

・自分の店は売り上げが伸びているから人が足りなくなったのか？ 売り上げが横ばいで
退職者が出でなければ、人は足りるはずです。

・今、居る人がどれほどの活躍をしているのか？

部署ごと、個人ごとに生み出している利益を計算してみましょう。その時、責任者は家賃や
自分への給与も含めて考えなければなりません。

それで、楽しみながら経費を削減しましょう。

仮に一店舗で月に一万円の削減に成功すれば10店舗で10万円、年間で120万です。

JR九州は、削減するための発見を全員で共有する事で、プロジェクトの初年度で億円の削減に
成功したと言います。探し見つけを積みて「さがみつ」と合言葉にパート人も含め全員で
行なったそうです。探し見つけは100万円の削減案、1つは10万円の削減案のよう、単位を
決めて取り組んだようです。発見した部署は探し見つけ1つは10ドア、1つは1ドア付与し、競争合戦
ゲームのような仕組みでした。これはアイデアです、誰でも参可できます。

いろんな店を回っていますが、コストに対する意識の高い店と低い店あります。

電気を点つけっぱなしの店もあれば、チラシ一枚、コピー用紙一枚でも大切にしている店もあります
「さがみつ」の極意、10ヶ条が書かれていますを紹介します。

1. 整理整頓
2. 費用対効果の検証
3. 前例踏襲の打破
4. ひと手間
5. 時間短縮
6. まとめる、(数量、仕事など)
7. 標準化、平準化、共通化
8. 新たに有効な技術や仕組み導入
9. 自動化、機械化、システム化
10. 目的と手段、方法の最適化

7/11

NO3.

削減案の出所のお店に褒賞、すいアイデアを提供してくれた方も表彰
したいと、楽に行なえんならば嬉しい限りです。

今、全営業所統一の給与体系、賞与査定の見直しをしています。

今まで低すぎた部分の見直しをかけると共に、僅かに応じた差をつける評価基準の
構築です。まだ暫定的な計算で、夏の賞与よりスタートはすれば
全体的に支払額が増える事になります。

その支出分は、どこかでカバーしなくてはなりません。

経費を削った分が、皆さんの収入に回るのですから、樂に行なえんなら「さがみつ」
しようではありませんか!!