

平成27年4月22日 / 阿波麻植法人会

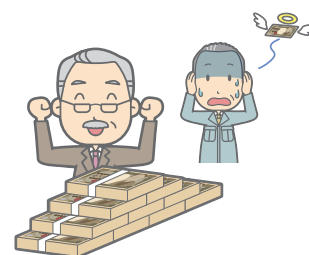
阿波麻植法人会 経営者セミナー

『お金が残る会社と残らない会社の違い』

講師 株式会社エフアンドエム 中小企業コンサルティング事業本部

本部長

清水 篤 氏



主催：セントラルホテル鴨島

雑収入で利益創出！
平成27年度助成金活用術
「外からお金を取ってくる
助成金」

■60種類

一般的に、厚生労働省が支給するものを「助成金」、経済産業省や市区町村が支給するものを「補助金」といいます。

60種類とは、厚生労働省が用意している助成金の数ですが、これらをホームページなどに一覧で表示しているわけではありません。助成金や補助金を専門に行う人が2、3人はいる大企業なら、自社に合ったものを見つけ出すことができるでしょう。一方で、ほとんどの中小企業はどこに何が書いてあるのかさえ見つけられずに、受給できずにいるのです。

■助成金はもらわないと損

60種類の助成金を出すための2014年度実績の予算は、2363億円です。日本中の中小企業で分け合うことができれば、1社当たり約45万円ずつになります。厚生労働省の助成金は本来、中小企業支援が目的ですが、実際は、助成金の専門スタッフがいるような上場企業が8割を儲けています。厚生労働省の助成金の原資は雇用保険で、人を雇用し、雇用保険に加入していれば、強制的に助成金の原資がとられています。1年間で45万円ほど助成金をとった会社は元がとれているかもしれないですが、逆に創業から1円も貰ったことがない会社は、損をしています。

また助成金は、会計面から見ると営業利益の下つまり営業外収益で入ってくるので、例えば人1人を採用して100万円助成金をもらったなら、営業利益が100万円増えるのと同じことになるのです。

助成金は使い勝手が良く、貰ったら貰えばいいので返さなくても良いのが特徴で、使用用途も限定されていません。経済産業省の補助金などは「利益が出たら返して」「5年経ったら元本返して」「設備投資の補助金

は絶対に設備投資に使って下さい」等の制約が付く事が多いです。ところが厚生労働省の助成金は、極端な話、社長の飲み代に使ってもかまわない、運転資金にまわしてもかまわないという、何に使っても怒られないのが特徴です。

■助成金の紹介

①雇用・キャリアアップに関する助成金

・特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者雇用開発助成金）
・高齢者（60～64歳）、障がい者、母子家庭の母親等を、ハローワークや民間の職業紹介事業者の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れた事業主を対象としたもの

・キャリアアップ助成金（正規雇用等転換コース）
パートタイム労働者・有期契約労働者から、正社員に転換する試験制度等を設け、実際に転換または派遣労働者の直接雇用を行った事業主を対象としたもの

②労働環境に関する助成

金

・職場意識改善助成金
年次有給休暇の取得促進（年間平均年休取得日数を4日以上増加させる）、また所定外労働の削減（月間平均所定外労働時間数を5時間以上削減させる）における目標をたて、達成状況によって支給額が決まるもの

③その他

・健康診断制度の導入
パートタイム労働者・有期契約労働者に対する健康診断制度を導入し、実際に延べ4人以上に実施した事業主を対象としたもの

即実践！資金繰り改善法
「中身を見直すキャッシュフロー」

■倒産企業のおよそ4割が黒字倒産

損益計算書上は利益が出ている、税金も払っている企業が、倒産企業の4割を占めています。儲かっているはずなのに、どうして倒産するのでしょいか。それは「キャッシュフロー」がうまくいっていないからです。

損益計算書の利益と、手元の現金は絶対に近い。現金を管理するキャッシュフロー計算書（1年間を通して、いくら売り出して、いくら買って、最終いくら足りなかったかというもの）を作成している企業は、日本では5%くらいです。資金繰り表は付けていても、ほとんどが社長の感覚、経験や勘に頼っています。しかも社長の経験や勘はとも鋭いので、何となく合ってしまう、毎月そんなに誤差はありません。しかしそれでも、毎月少しづつはブレが生まれます。その少しづつのブレが12ヶ月経つと、かなり大きなブレになっていくのです。したがって「うちの会社は、毎年少しづつでもきちんと利益が出て、現金が継続してあつたり、しかも少しづつ増えていたりして、キャッシュフローがおかしくなっていない」ということが原因です。

■ 自社に本当に必要な運転資金をきちんと把握する

多くの会社で、最低限必要な運転資金の約1・6〜2・1倍を計上しています。※不安から多めに積むケースが多いようです。例えば3000万円あれば運転可能な会社で、現預金を6000万円用意していると思います。3000万円あれば大丈夫なので残りの3000万円は使いません。日本では自社の口座に入っている平均自己資産比率が15%くらいなので、85%は負債となります。確かに6000万円自社の口座に入っているけれども、そのうちの85%は他所のお金なので、900万円が自社のお金で、5100万円は借金して自社の口座に入れていることになり、3000万円あれば足りる会社なので、借金してまで6000万円も入れる必要はありません。ぎりぎりとは言わないまでも、口座に入れるのは3500万円くらいにして、残りの2

500万円は負債の返済に充てるほうが良いでしょう。簡単にはいかなかったも、考え方の方向性はそうなのだと思います。■ 簡易キャッシュフロー計算式

- ① 返済財源Ⅱ 税引後利益 + 減価償却費
- ② 返済余力Ⅱ 返済財源Ⅰ - 積立金 - 年間返済額

・返済財源とは、会社が1年間の営業活動で生み出したキャッシュ
・返済余力とは、会社が1年で残したキャッシュ
※+であれば自社で資金繰りが可能
※-であれば不足分の資金調達が必要

税引き後の利益に減価償却費を加えます。これは、その年にお金が出て行ったわけではないけれど費用計上されているものなので、足し算になります。次に、返済余力から損益計算上に現れずに引かれて行くもの、例えば積立金や定期預金などの、拘束性のあるものを

引きます。また、年間返済額は元本のみを引き、残ったところが最終的な手元のお金となります。返済余力が大きくマイナスで現れた場合は、利益を増やす（売り上げを上げる）か、コストを下げる方法を考えてはいけません。コストを下げる方法としては、年間返済額の返済期間を延ばして額を小さくしたり、定期預金をやめたりすることを考えます。

労働紛争急増！
外に出さないリスク
ヘッジ

■ 未払い残業代

1日8時間以上、週40時間以上働かせていて割増賃金を払っていないければ、まず間違いない裁判で負けます。その対策に、就業規則を作ることを考えてみましょう。「残業は、当社ではハンコが二つ押してなかったら残業と認めません」等

のルールを作っておきます。必要な業務があつて8時間を超過して働くときは「部長のハンコと社長のハンコがなければ残業と認めません」というルールにします。

少なくとも事務所にその時間までいたのなら、それは就業時間とみなすことになってしまうので「うちの会社のルールはこうなっている」という、きちんと反論できるものを作っておく必要があります。

■ 就業規則を作る際のコツ

例えば懲戒事由ですが、ここに掲載されていること以外で、会社が従業員に罰を与えることはできません。「セクハラしたから降格」も「飲酒運転して免許を失ったらクビ」も実行できません。きつく作ってゆるめに運用することはできませんので、事細かに作成することが望ましいです。

これらのことを参考に、経営方法を見直してみたいかがでしょうか。
（文責・編集部）