

建設企業向けセミナー

中小企業診断士 藤原一夫氏による

## オリンピック前後の経営戦略

平成29年2月8日(水)、当金庫主催で建設企業向け経営支援セミナーを開催しました。講師に中小企業診断士の藤原一夫氏を迎え「オリンピック前後の経営戦略」についてご講演いただきました。今回は、その内容の一部をご紹介します。



### オリンピックまでの見通しと今後予想される業界状況

建設業界の現状認識としましては、建設投資額は7年ほど前が底辺でしたがまた徐々に上がりつつあります。オリンピックや震災の影響が大きいことに注意が必要ですが、全体的には少しずつ上がってきています。実質建設投資はオリンピックまでは上がり続けるという見通しもありますが、私はオリンピックの1年ぐらい前には大きく減少すると予想しています。オリンピック関連の施設等が完成した後は投資した反動が出るのではないのでしょうか。その後はまた上がると思いますが、それはもう今までとは違う状況でしょう。そして、1~2年間は生き残りをかけた競争になっていくのだらうと思います。ここまでに準備を怠ると大変なことになりますし、いかに普段から考えて行動しているかが問われていくと思います。

今後の業界状況は、オリンピック以外では主に防災・観光や公共インフラの維持保全、人口減に伴う地域都市の再開発等が考えられます。防災では10年ほど前から言われておりますが電柱地中埋設化や交通インフラ整備が進むと思います。公共インフラに関しては、下水管の整備が急務です。下水管だけではありませんが公共土木・水道・道路の老朽化が来ています。こういった公共インフラの再整備は、観光立国を目指す日本にとっても重要課題です。最近ではPFIなど民間資金も入ってきています。

地域都市の再開発というのは、スマートシティー構想です。今後20~30年ほどで人口は半減、5万人程度の街への再構築が唱えられており、街の集約化が一気に進んでいくと考えられています。建築・土木事業は今の日本人の生活を維持するためには絶対必要な業種です。

### すぐできる「差別化」は、原価管理と人材育成

人と同じことだけをして生き残ろうとするのは間違いですが、やるべきことはやらなくてはなりません。やるべきことは二つあります。『原価管理』と『人材育成』です。まずは『原価管理』ですが、原価を把握していなければ経営になりません。原価を計算できる会社になってください。建設業であっても、1~2%といった数字にはこだわってください。計算に合わないことをするとすぐおかしくなります。労働力不足の昨今、たとえ2・3か月赤字でも、年間を通して黒字なら良いのです。これを出来高の平準化により実現します。年間の総売上に頼って利益を上げるのではな

く、いかに仕事量を平準化し、労働生産性を上げるか！です。施工時期を検討して施工量の少ない時期、及び儲かる仕事を、タイムリーに受注できる営業力（受注）の強化が必要になります。地域を越えた提携先を探すのも一案です。やり方はいくらでもあります。知恵を絞ってください。

『人材育成』に関しては、建設業は若者に嫌われているのが実情です。それは建設業では将来が安定していないと思われているからです。逆に言えば、将来が安定していると思われるようになれば若者も増えます。そう思われるようになるためにも、利益を人に還元することはまず必要です。これからのテーマは「人」とも言えると思います。先ほども言いましたが、今後は建設業でも強い営業が確実に必要になってきます。現場の施工能力とのバランスがとれた営業力があれば、従業員等の労働生産性が向上し、業績アップに寄与すると思います。積算や見積段階でのコストダウンや早めの契約等も重要ですが、これらを顧客に提案できる営業力がますます重要になるでしょう。



### ●連載コラム● すぐ分かる！年金の基礎④

今回は、平成 28 年 10 月から制度変更となった短時間労働者への厚生年金保険・健康保険の適用拡大について説明していきたいと思います。これまでは、一般的に週 30 時間以上働く方が厚生年金保険・健康保険（社会保険）の加入対象となっていました。しかし平成 28 年 10 月からは、週 20 時間以上働く方などにも対象が広がり、より多くの方に社会保険の適用が拡大されることになりました。

従来の取扱い（旧）	平成 28 年 10 月 1 日以降の取扱い（新）
1日または1週の所定労働時間および1月の所定労働日数が常時雇用者のおおむね 3/4 以上	1週の所定労働時間および1月の所定労働日数が常時雇用者の 3/4 以上

これまでは被保険者資格取得の判断基準が上記のように「1日または1週」、「おおむね」など比較的緩やかでしたが、新基準でははっきり明確になったと言えます。

では上記のいわゆる 3/4 基準を満たさない人は被保険者にならないのかというと、そうではありません。「特定適用事業所」に勤務する「短時間労働者」の要件全てに該当すれば、被保険者の資格を取得します。

特定適用事業所	短時間労働者の要件
同一事業主の適用事業所の被保険者数（短時間労働者を除き、共済組合員を含む）の合計が、1年で 6 ヶ月以上、500 人を超えることが見込まれる事業所	① 週の所定労働時間が 20 時間以上あること ② 雇用期間が 1 年以上見込まれること ③ 賃金の月額が 8.8 万円以上であること ④ 学生でないこと ⑤ 常時 501 人以上の企業に勤めていること

③の要件については、月額賃金が 8.8 万円以上であるかないかのみに基づき、要件を満たすか否かを判定します。健康保険の被扶養者として認定されるための要件の一つに、年収が 130 万円未満であることという収入要件がありますが、この収入要件の変更はありません。ただし、年収が 130 万円未満であっても、3/4 基準または短時間労働者の 5 要件を満たした場合は、厚生年金保険・健康保険の被保険者となります。

では厚生年金保険の被保険者になると何が変わるのか。厚生年金は給与と期間に比例して年金受給額も増えるしくみですので、将来もらえる年金が増えることとなります。厚生年金に加入していれば万一障害がある状態になっても、「障害厚生年金」が支給される可能性があります。また、厚生年金保険料はご本人と勤め先の会社とで折半なので、現在ご自身で国民年金や国民健康保険料を支払っている方は、ご自身で支払う保険料が安くなる場合があります。

（参考 日本年金機構パンフレット、短時間労働者に対する健康保険・厚生年金保険の適用拡大 Q&A 集）

※上記内容は平成 29 年 2 月現在の制度に基づいたものであり、今後法改正により変更する場合があります。