

21世紀型企业への転換を図る

これまでの雇用のあり方からの脱却

社内インディ制度

ビジネスモデル特許出願済

社内インディ制度とは

「社内インディ制度」とは、成果主義を突き詰め、これまでの雇用のあり方から脱却した、年功序列・終身雇用 に代わる新システムです。

■ ———— 優良企業の労働分配率は低い…?!

社内インディ制度を導入する場合には、過去の決算データ（貸借対照表や損益計算書、キャッシュフロー計算書など）をもとに、利益率や人件費比率などの経営分析を行います。このような作業をご説明すると、経営者の方に「我社の人件費は、同業他社に比べて、高いのだろうか、それとも安いのだろうか？」といった質問を受けることがあります。「我社の人件費比率はどうなのか？」は、経営者ならば非常に気になるところです。

我社の人件費はどうなのか?!

これを判断するには、労働分配率について知る必要があります。

労働分配率というのは、稼いできた粗利に対して、人件費がどのくらいの割合を占めるかを表したものです。粗利とは、売上高から材料費、外注費といった売上原価（製造原価）などを除いたものです。人件費と言うのは、役員報酬から福利厚生費にいたるまでの全てを含みます。

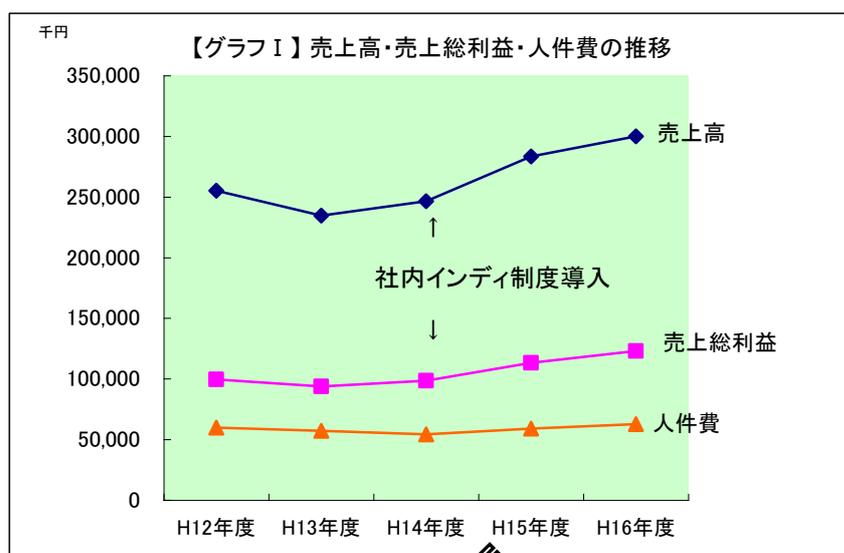
一般的な経営指標によると、中堅、中小企業の赤字企業の平均労働分配率は、**約60%**と高くなっています。黒字企業の平均が**54%**、優良企



業と言われる企業にあっては平均が 51%です。この比率は、低ければ低いほど、会社にとっては利益がやすい体質であるといえます。

5. 数字で見る社内インディ制度導入の効果・・・

【グラフⅠ】・【グラフⅡ】は、平成 14 年に社内インディ制度をテスト導入した F 社（資本金 1,500 万円、社員数 20 名、ソフトウェアの開発業）の売上高、売上総利益（粗利）、人件費、労働分配率の推移を表したものです。 ※【グラフⅠ】・【グラフⅡ】とも平成 16 年度は予想データ



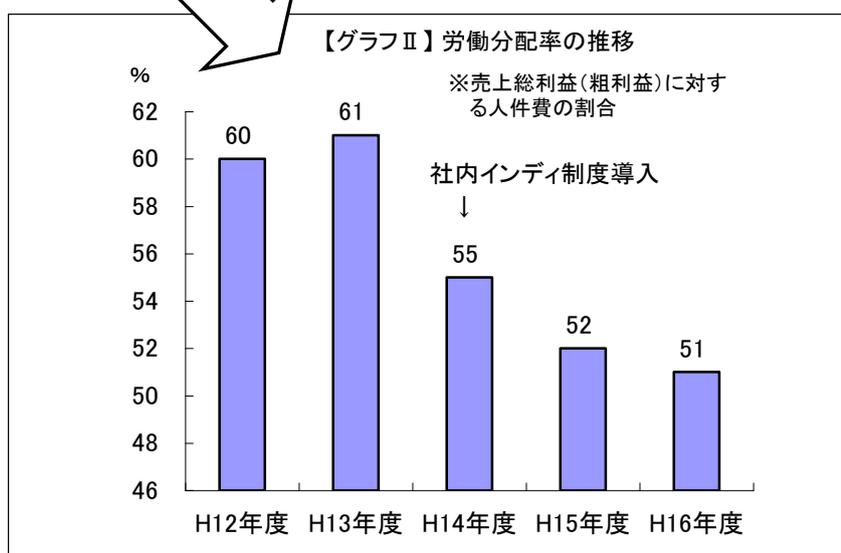
社内インディ制度導入後、人件費は横ばいですが、売上高、売上総利益（粗利）は伸びています。

また、労働分配率にいたっては、適正・優良指数と言われる 50%前半まで下がりました。

注：決算年度 4 月 1 日～翌年 3 月 31 日

労働分配率の分析

労働分配率を下げ
るためには、分母
になる売上総利益（粗
利）を大きくするこ
と、人件費につい
ては、売上総利益（粗
利）に比例した人件
費に見直すことが重
要です。



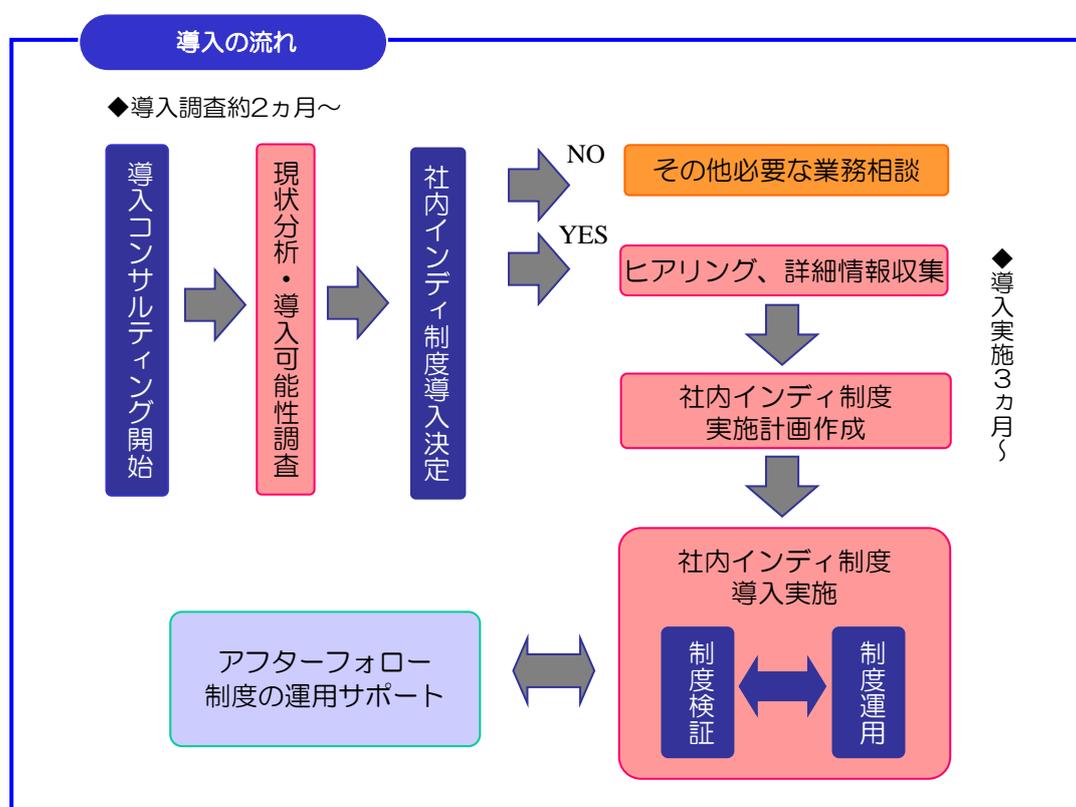
人件費はかかっているのに・・・、粗利に貢献していない社員が実際には多いものです。これが労働分配率を高くする原因です。対策としては、固定給を時間給に、時間給を出来高給に、さらには、やる気のある外部の会社に委託する、雇用契約をやめて請負契約に変えていく、などによ

り、人件費を粗利に比例させることができます。社内インディ制度の導入目的のひとつは、人件費などの固定費を変動費にかえることでもあります。

6. 社内インディ制度導入の流れ

最後に、「社内インディ制度」を実際に導入する場合のスケジュールについてご説明しておきます。なお、導入・運用にあたっては、弊所独自の専門ツール※ を利用したコンサルティングを行います。

弊所独自の専門ツール：経営戦略策定ツール、経営分析ツール（決算書分析・労務費分析・コスト対効果分析・職務分析など）



〔フェーズ1：導入前調査・分析〕

現状の分析と導入可能性の調査を行います。なお、必要に応じて社員へのアンケート、インタビューの実施を行います。

〔フェーズ2：制度実施〕

対象部門、アントレ、導入スケジュール等の確認作業と職務分析（市場価値の測定）、就業規則・諸規程の整備を行います。また、あわせて、現有社員・アントレへの説明会を実施します。

〔フェーズ3：運用改善・フォローアップ〕

制度運用改善アンケートの実施、結果報告書の作成と現状の問題点抽出と改善策の提案を