

# 長山式 三つの稼ぐ力

稼ぐ力が萎えれば、企業生命は絶たれます。起業したときから企業は永続の道を求めますが、悲しいかな、人の命は有限であり、年と共に起業家の神通力も衰えていきます。自然の摂理でしょう。平均寿命20年の時代です。持続成長策を3つの稼ぐ力でフレームワークします。

## 第1の稼ぐ力

### イノベーション力

新製商品開発や新事業開拓に経営資源を投入できる体制の整備。3～5年スパンで成長期に導ける新たな収益源の創出。最低、1年に一つのプロジェクト運営。

## 第2の稼ぐ力

### 健全財務管理能力

赤字を容認しない利益蓄積体制の整備。売上高、売上総利益（粗利）、営業利益の三指標を全社員に理解させること。貸借対照表（B/S）は経営陣責任。

## 第3の稼ぐ力

### 付加価値創出力

人材の稼ぐ力は無限大である。教育訓練の実施により毎月、毎年、付加価値額を向上させること。直接業務、間接業務を問わず、品質と生産性向上に努力する。

### 新たな収益源の創出

考察項目	やるべきこと
新製品開発	毎年、組織横断プロジェクトを立ち上げてプランの立案、試行、検証、評価、決断
新事業開拓	ベンチャービジネスの公募、審査、発表会を通じて、市場調査の上決定
予算の捻出	固定費のゆとり費用 売上高比3%の研究開発費 営業利益範囲内の融資
教育研修	マーケティングスキル 展示会、セミナー積極外出

### コスト圧縮による利益の創出

考察項目	やるべきこと
売上高	第1、第3の稼ぐ力に依存
変動費低減	在庫は負の利益を認識 外注仕入の交渉力アップ 外注内製化と内製外注化 労務費と労働時間最適化
粗利率の低減	5%圧縮目標
固定費の低減	聖域を外す 科目ごとの低減目標設定 低減できない費用の確保
営業利益率	FCFプラス10%目標

### 一人当りの付加価値額向上

考察項目	やるべきこと
人材の最適化	直接・間接適正人材比率
業務の最適化	部門別職務分掌表作成
教育訓練	能力開発プログラム立案 教育、審査、助言指導
行動計画管理	ゴールシートの導入 毎月の報告、評価、指導
期末人事考課	個人面談による待遇決定 1年毎の向上の相互理解
付加価値額	一人当たり年間付加価値額 平均1千万円の確保

# 長山式 三つの稼ぐ力

稼ぐ力が萎えれば、企業生命は絶たれます。起業したときから企業は永続の道を求めますが、悲しいかな、人の命は有限であり、年と共に起業家の神通力も衰えていきます。自然の摂理です。平均寿命20年の時代です。持続成長策を3つの稼ぐ力でフレームワークします。

## 第1の稼ぐ力

### イノベーション力

新製商品開発や新事業開拓に経営資源を投入できる体制の整備。3～5年スパンで成長期に導ける新たな収益源の創出。最低、1年に一つのプロジェクト運営。

#### 新たな収益源の創出

考察項目	やるべきこと

## 第2の稼ぐ力

### 健全財務管理力

赤字を容認しない利益蓄積体制の整備。売上高、売上総利益（粗利）、営業利益の三指標を全社員に理解させること。貸借対照表（B/S）は経営陣責任。

#### コスト圧縮による利益の創出

考察項目	やるべきこと

## 第3の稼ぐ力

### 付加価値創出力

人材の稼ぐ力は無限大である。教育訓練の実施により毎月、毎年、付加価値額を向上させること。直接業務、間接業務を問わず、品質と生産性向上に努力する。

#### 一人当りの付加価値額向上

考察項目	やるべきこと