



目指す動画、好きな動画:大人の学びなおしTV		お金=ドル、ゴールド=金塊でお願いします。			
青字=修正依頼		番号=対象の行数のナレーションに対して同じイメージイラストを多少動きをつけてもらって同じ柄で表示OKという意図です。			
		番号=同じ番号の場合は同じ柄を流してもらってOKの意図です。			
音声No	NA	画像	画像イメージ	背景テロップ	ナレーション改行位置、誤字脱字 チェックの修正依頼
1	貴方の給料はなぜ上がらないのでしょうか？ いつもこう思ってませんか、努力しているし、1年前よりも慣れて来て生産性や技術も上がっているのに給料が上がらないと。 このような時は、給料を支払う側の立場に立って考察する事が大切なので、いくつかの動画で私なりの考えをお伝えします。	1	労働者階級の群衆が不満の表情を浮かべて抗議している様子	「ふざけるな！」などと怒りを表現するようなテロップ	
	まず第一に、前提条件を設定します。 1. あなたは株式会社の社員です 2. 評価制度があり、それに従い給料や賞与が設定されています 3. 毎年上司によって評価面談を受けてS~C程度までのランクで評価を受けます 4. この評価によって翌年のベースアップ、今年の賞与などに大きく影響します 5. 評価項目は定性的、定量的とコンプライアンス順守の大きく3要素があり、あなたのランク(平社員か？部長か？)によって大きく配分が異なります。 6. 必ずしも上司はこの目標設定に対してストレートとは思えない支持を期中に出してきて、あなたの達成プロセスを阻害します。 では前置きはここまで。本題に入りましょう。	2	40歳くらいの清潔感あるスーツ男性、少し大人びた雰囲気。その男性が説得力のある会話をしている表情をしている		
		3	評価シートに懸命に書き込んでいるOLの絵のイメージ		
		4	シーソーに乗っている多いゴールドと少ないゴールド		
		5	50代の男性が20代の女性OLを叱っているイメージ		
		※	金豚からお金が沸き上がるイメージ 		
	まず、株式会社を設立するためには以下のような初期コストとランニングコストがかかります。 会社設立で最低でもオフィス一室借りるとして1000万はもどかなくてはなりません。 そのうえで、売上1.5億円、粗利5000万という粗利益率33%という非常に高度な経営が可能な企業に従事したと仮定します。 その粗利から地代つまり家賃やシステム利用料、つまりファシリティ、宣伝広告費、翌年の好不調は読めませんから内部留保を10%持ったとします。 法人税などを除くと10名の社員には約213万、5名の社員であれば426万しか額面でお支払いできないということが現実の問題です。 当然、粗利益率が同じ(共通価格で販売している)であれば、10名であれば1名あたり1500万売り上げればよく、5名であれば1名あたり3000万売り上げればよい、単純にノルマが二倍になります。	6	このグラフ 	年間1億円の仕入れをして1.5億円で販売できる有料企業に勤めていたとします。	
		7	労働者階級の群衆が不満の表情を浮かべて抗議している様子		
2	この残酷な計算の中で、あなた方の品質向上や1時間で+2個作れるといった習熟度は、それを売上に繋げることができなければ給料は増えない、ということがご理解いただけたかと思います。				

目指す動画、好きな動画:大人の学びなおしTV		お金＝ドル、ゴールド＝金塊でお願いします。			
青字＝修正依頼		番号＝対象の行数のナレーションに対して同じイメージイラストを多少動きをつけてもらって同じ柄で表示OKという意図です。			
		番号＝同じ番号の場合は同じ柄を流してもらってOKの意図です。			
音声No	NA	画像	画像イメージ	背景テロップ	ナレーション改行位置、誤字脱字 チェックの修正依頼
	結局多く作っても売れる数が同じなら、きれいに作っても売価も売れる数も同じなら、経営者目線からは給料は上げられないからです。	8	40歳くらいの清潔感あるスーツ男性、少し大人びた雰囲気。その男性が納得感のない表情をしている		
	つまり、ノウハウや技術は資本主義の日本においては売上や利益につなげることができなければ評価にはつながらず、それが上司と部下が見ている景色の差分となって指示とミッションに齟齬が生じる大きな要因になっています。	9	「理屈で話すエリート」と「感情(インサイト)で話す群衆」の対比		
	さて、ここで一つ、あなたに問いかけます。あなたの給料を決めているのは、あなたの「努力」でしょうか？それとも「上司の機嫌」でしょうか？残念ながら、そのどちらでもありません。正解は「あなたの代わりに連れてくるのにかかるコスト」です。つまり、あなたの希少性です。	10	次々に応募者が会社に押し寄せて、経営者がニコニコしている様子		
	想像してみてください。あなたが明日会社を辞めたとして、会社が「月給30万円」で同じ仕事ができる人をすぐに募集できるなら、あなたの給料が50万円になることは構造上あり得ません。プロスポーツ選手が高年俸なのは、彼らが努力しているからではなく、彼らの代わりが地球上にほとんどいないからです。	11	300ドルを社長がひらひらさせて、何人もの労働者が喜んでつかもうとしている		
	多くの人が陥る罠は、「社内独自の複雑なルール」に詳しくなることに時間を使ってしまうこと。しかし、それは「その会社でしか使えないスキル」であり、一歩外に出れば価値はゼロです。会社という檻(おり)の中でどれだけ習熟しても、それはあなたの自由や報酬には繋がらないのです。	12	独自ルール、社内規定、経理、などの文字をランダムに走らせ、そのことを習得することに必死になっている20代のOL		
	先ほどの計算式を思い出してください。粗利から給料が支払われる以上、給料を上げる最短ルートは「粗利を増やす」現場に身を置くことです。多くの真面目なビジネスパーソンは、製造コストを「1円」下げることに心血を注ぎます。もちろんそれは素晴らしいことですが、経営者の視点から見れば、1円のコストカットよりも、10円高く売れる「仕組み」を作る人の方が圧倒的に価値が高い。	13	シーソーに乗っている多いゴールドと少ないゴールド		



