

税理士のひとりごと

税理士の佐藤です。

「漫画や雑誌をアプリで読み放題、地上 20 階の展望で無料のカフェ気分」で献血できる場所が名古屋駅 JR セントラルタワーズにあり



ます。多い日には 1 日 200 人も訪れるほど繁盛(?)しています。

献血をした人はドリンク、アイス、お菓子、Wi-Fi、漫画もすべてが無料(タダ)で利用

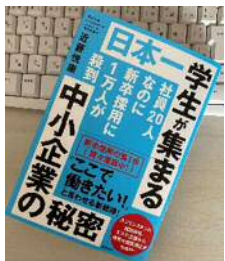
出来ます。肩に力が入らない社会貢献でお得感や満足感が得られるのは間違いないでしょう。

本施設には名古屋駅という立地の良さもあり、大学生の男女はフリードリンク目当てで来てますと答えています。TikTokなどのSNSでは『献血 お菓子』のワードで若者に広まっているようです。若者が献血は他人事ではなく、自分事と捉えられるようになったのは新しい技術(SNS)の力を感じます。

一般的には義務として年配者がする献血ですが、都市部の元気な若者が定期的にしてくれると血液不足が解消されそうです。全国的に本ワードがバズる事を願います。

「社員を一人採用するのは 3 億円の投資と同じ」

..とのインパクトある言葉で本書は始まります。本のタイトルは..『社員 20 人なのに新卒採用に 1 万人が殺到 日本一学生が集まる中小企業の秘密(近藤悦康著、徳間書店)』



という長いタイトルの本です。

冒頭の「一人 3 億円」は本州企業なので北海道基準に直しても給料・賞与、社会保険料その他で 1.5 億円(@ 500 万×30 年)は最低でもか

かりそうです..。いずれにしても企業にとっては人材投資が最大の経済的負担だと言う事は理解できます。

筆者は「私たちはつい、マスコミなどの情報から..求職者が残業がなく、休みが多く、給料も高い先を選ぶと思いがちですが、すべてのひとが同様の価値観を持っているわけではない。これから成長する企業で腕を振りたいなどと考える若者もいる」と言います。

さて、今月は本書から人材に関する悩みを解決するヒントを学んでみましょう..。

「集まらない、活躍しない、続かない」が会社の悩みのタネ

本件は多くの中小企業の経営者が抱える「テンプレ」の悩みでしょう..。しかし、筆者は手厳しくこの問題の本質を指摘します。「このような原因の多くは、とりあえず採用し後から教育してなんとかしようという考えに問題があ

る。実は、能力が低い、あるいは適性が低い人材を後から現場で教育して育て上げるのは至難の業です。ほぼ不可能といって良いかもしれません。



人員が足りないからとりあえず頭数を揃えるために採用するという容易さが、あと後現場で足を引っ張る社員を生み出してしまふ」・・との筆者の指摘に耳が痛いと感じる経営者も多いのではないのでしょうか。

しかし、募集しても応募が限られる中小企業では、優秀な人材をセレクトする以前の問題なのが現実で、大手企業のような「自主的に考え行動することが出来る」人の応募を待つというより、何かしらの短所を持つ人を誉めたり、怒ったりして成長させた野村監督(ヤクルト、楽天)のような役割が中小企業の経営者には求められます。

「ニワトリ」が先か「タマゴ」が先か

「会社の成長が先か、人材採用が先か・・」この件に関しては経営者の考え次第です。しかし、自分の代のみならず次の世代へと繋がる組織を考えている経営者にとっては、人材の先行投資や産休育休等の福利厚生の大切さを理解する必要があります。

今月のことば

真面目で、主君思いで、協調性もあり、勤勉な上に仕事もできる。そんな心と能力を持った人間はトップクラスの良臣だ。

しかし、心ばえはそこまで良くなくても、何か優れた能力を持った者ならば採用すべきだ。

(徳川 家康)

編集後記:

経営者の悩みは尽きません・・。売上、資金、人材の確保に忙殺され、しかも確保したはずの売上も資金も人材もすぐに消えてしまいます。「今月のことば」で私もわかりましたが、あの徳川家康でさえ人材確保に苦労していたのです。いつの時代にあってもトップの悩みは同じようです・・(寿)。

ドラッカーは永続企業を作るためには「顧客の創造と保持」が不可欠と述べています。顧客を創造し保持するためには「顧客満足度(クオリティ)」を維持する必要があります。これは経営者ひとりの努力だけでは不可能で、社員さん一人一人の自覚と成長がなければ、すぐに劣化してしまいます。



出来る範囲で努力する

本書は本州での企業の人材採用の成功例を記述していましたが、地方には地方の経営環境があります。冒頭で紹介した「献血ルーム」の改革も柔軟性のある若い意見が影響しているのでは・・と私は感じます。



私たちは、限られた条件のなかで戦うしかありません・・腕の見せ所ですね！