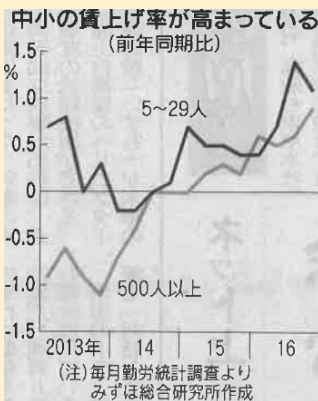


1. 最近のニュースや話題から徒然に

～日経新聞に人手不足の記事多し（1）～



左のグラフは5月2日付の日経新聞に「人手不足（進化する職場）」で掲げられていたものです。マスコミで報じられる賃金UP情報は上場会社ら大手企業に関するもの

が大半です。日本の中小企業は企業数で99%強、雇用者数では70%弱を占めているのに、「他社の賃金引上げはどうなっている？」など、中小企業に係る賃金引上げに関する情報は少ないのが現状です。

グラフから賃金引上げ率は、中小企業が大手企業よりも上回っているという事実が判ります（元々の賃金が低い為に、少しの賃上げでも率が大きくなるというカラクリも考慮すべきですが）。その理由としては

- ①最低賃金が安倍政権になってから毎年、大きく引き上げられています。私見ではありますが、当職は2020年には800円まで達すると確信(?)しています。
- ②緩やかに景気が上昇している中でほぼ全業界で良質な労働力を求めています。
- ③大手の採用姿勢が変化し、定期採用を増やし積極的に囲い込みを図っています。
- ④少子高齢化の現実から、将来の企業成長の為にじんざい確保の必要性が再認識されてきています。
- ⑤雇用される側の意識が様変わりし、転職をマイナスと捉えないようになり労働市場の流動化が更に進行しています、等。

企業は社員の高齢化等により新規採用を増やすと共に、既存社員の賃金UPも行わなければなりません。総額人件費の急騰は安定経営への足かせとなります。それでも若手社員を引き付ける賃金を提示しなければなりません。正にジレンマです。

2. 継続的な繁栄（継承）を目指して

～日経新聞に人手不足の記事多し（2）～

左欄では「人手不足」が、既存社員を含めた社員の賃金引上げに大きな影響を与えていく事実を指摘しましたが、「人手不足」はその他に「働き方改革」にも影響を与えるという点にも気付く必要があります。

生産高 = (資本 + 人) × 生産性。モノ造り企業では当然ですが、生産量は2つの経営資源（設備と従業員）の影響を大きく受けます。設備（工場・店舗等）投資をすれば、生産性が不変としても生産量は増加します。また高性能な機械導入は生産性向上に寄与します。

生産高を上げるもう1つの資源、人について言及してみます。能力が同質・均質である社員を増やせば生産量を上げることは可能です。しかし物事は単純ではありません。人員を増やしたことにより、生産量が減少することも有り得ます。例えば、高い能力を保有する社員集団に、意欲と能力が劣る新規社員が加入することによって、高い生産性を産んでいた人的ネットワークに綻びが生じてしまうこともあるのです。

個々の社員の勤労意欲や成長への渴望等モチベーションも人の生産性に大きな影響を与えます。知的レベル等が極めて高く優秀であっても、勤労意欲が低ければ生産性が低くなり、賃金は付加価値を生まないただのコストに成り下がってしまいます。

生産量（売上高）を上げる重要な鍵の1つは、社員の資質向上とモラルアップ等に関連した人的生産性の向上です。以下のような考え・思考をもった社員が生産性をアップさせる原動力となり得るのです。

- ①業務上のムダ・ムリ・ムラの徹底的排除
- ②決めたことを確実に実行する強い意思
- ③できない理由を探すのではなく、できる理由を追い求める真摯かつ素直な心
- ④少ない時間で大きな成果を出す！積極性
- ⑤もっと成長したいと強く欲する未来思考