

1. 「同じ会社で定年」、56%

人手不足が深刻です。特に人財や人剤という類の“じんざい”です。**人財は会社の業績に大きく貢献してくれる財産とも言える存在**です。また**人剤は周囲の社員達を元気づけてくれます**。勿論、**自身も艱難辛苦を乗り越えようと高い目標に積極果敢に挑戦**していることは言うまでもありません。

ハローワーク大分の令和元年11月時点の有効求人倍率は1.75（全業種）です。求職者1人に対し求人は1.75人ととても高い水準です。有効求人倍率が0.6程度であれば企業は望む人財を確保できるというのが定説のようです。1.75は全業種ですから、業種によってはもっと高い有効求人倍率となっているところもあるでしょう。

さて、日本経済新聞1月10日付に載っていた記事を紹介します。見出しは「**「同じ会社で定年」56%、就活生対象に民間調査、すでに転職も視野?**」です。パソナ総合研修所が調査したもので、同日付けの大分合同新聞にも掲載されていました。インパクトの強い記事だったのでしょうか。

定年まで働かない主な理由を記事はこう綴っています。「就職を通じたキャリアアップをしたい」87.0%、「日本の終身雇用制度はいずれなくなる」42.4%、「一つの会社にしがみつきたい」28.8%、「起業したい」17.5%、「専門スキルを身に付ける機会がない」16.4%。理由はどうであれ、**男女計で43.5%の大学生・大学院生が「定年まで働かない」と主張**しているのです。

就職と離職の関係を揶揄する言葉として七五三があります。就職後3年以内に離職する割合が大学卒で3割、高校卒で5割というものです。パソナの調査では「何年以内?」という前提がありませんが、大学生が3年以内に3割離職という流れが少し強まったという印象です。

会社は**業務知識や遂行スキル・経験もない新卒者を比較的(?)高い初任給で採用し人財共育・協育**を行っていきます。研修成果が出始めた時期に「会社を辞めます」では、**人財共育等にかけた資金は死に金**となってしまいます。お金は有効に使わなければなりません。あと3ヶ月もすれば、前途有望な新入社員が入社してきます。**短期間に戦力化し、かつ長期的に働き続けてもらう為の仕組みがあるか、今一度確かめて**もらいたいものです。

2. 大分県、「後継者いない」企業が69%

1月10日付日本経済新聞の九州版に「後継者『いない』62%（九州・沖縄企業）」の見出しで短文が掲載されていました。帝国データバンク福岡支店の調査で、平成30年の前回調査より1%上昇し過去最高を更新したようです。**九州沖縄8県では、大分県は69%で全国一位の沖縄県の83%に次ぎ不名誉な第2位の地位**を占めました。

全国には企業が約400万弱あると言われていきます。うち、個人企業は55%程度の220万社と推測されます。法人企業は45%・180万社ですが、大企業に該当するのは1万社程度であり、法人企業の大半はいわゆる中小零細企業です。大分県の企業数を全国の1%と推定すると400万社×1%=4万社となります。**4万社の69%、2万76百社に後継者が不在という事実は背筋も凍る話**です！

政令指定都市や中核市以外の地方都市では**人口減少と超少子高齢化が深刻化**しており、あらゆるビジネスの将来性は極めて厳しくなっています。国は法律や施策を総動員して中小企業の事業存続問題の解決に当ろうとしています。事業引継ぎ支援センター等の支援機関も精一杯の努力をしています。しかし残念乍らその成果は、「**後継者なし**」という企業の増加と「**経営者の高齢化**」の速度を遅くするには至っていないように思われます。

3. のうりよく（能力・脳力・脳力）UPの方法

能力は業務遂行力、技術、スキルのことです。**脳力は地頭力、知識力、判断力**のことです。**脳力は先を診る力、リスク探知力と解決策立案力**のことです。これら“のうりよく”を経営者や経営管理者は日々Power-Upしていかなくてはなりません。Power-Up手法には次の様なものが考えられます。

①**読書**をする。ソフトバンクの孫さん他、病気で入院した時に相当数の書籍を読んで自分の糧にしたという人は多い。②**研修会・セミナー**に出席する。異見・異論は自分の堅い頭を柔らかくすることができます。③**メンター**を持つ。過去の人であっても「この人ならどうするだろうか」と考える癖を身につけよう。④**一つのことを徹底して深掘り**をする。人に訊き、現場に出かけて調べる、関連図書を読破するなど徹底究明するのです。⑤**気になることはノート**に取る。いつ閃きがくるかも分からない。優れた経営者はメモ魔であることが多いです。