

税理士のひとりごと

税理士の佐藤です。イスラエルとアメリカ、イランとの紛争(戦争)ですが私たちの生活にも大きな影響が出始めました。



事実上、現時点(3/29)でホルムズ海峡が封鎖されイラン革命防衛隊の許可を受けた一部の国のタンカーを除き船の航行が不可能となっています(図は以下、全てAIで作成)。

マスコミでも報道されていますが日本は化石燃料のほぼすべてを海外から輸入、特にホルムズ海峡への依存度は93%となっており、まさに我が国にとっての生命線です。実際、営業車やダンプ等の燃料(ガソリン・軽油)、暖房用や工場用のボイラーの燃料(灯油や重油)等の値上げにより各業種に影響が出ています。。

冬が終わってやれやれと。。ひと安心していましたが、希望の春は。。まだまだ先になりそうです。

ビジネスチャンス

皆さんもご存じ、北洋銀行が業務を多角化させています。

道内で求人紹介や転職相談、人材派遣事業を行っているキャリアバンクを子会社にする予定です。クライアント(中小企業)のニーズに応じた人材供給を目的としています。

皆さんは建設現場において外国人労働者の存在が不可欠になっている現実をご存じ



でしょうか。。従来からの単純な作業員としてではなく専門技術者としての外国人への期待が高まっています。北洋銀行のグループ企

業である北海道共創パートナーズは現在、北海道で就労希望のあるインドネシア人1,000名から17名を選抜し日本語教育を現地で行い、道内の建設業への外国人労働者の人材派遣事業を進めています。

人手(人材)不足が中小企業の存続を脅かす生命線になります。また、人材確保を応援する事が金融機関を中核とした差別化(ビジネスチャンス)戦略なのでしょう。

人が逃げる？

本書の冒頭、「ここにいたら(自分が)潰されると感じた人は逃げていく」で(「人が集まる職場 人が逃げる職場」、渡部卓著、クロスメディア・パブリック発行)が始まります。筆者は職場のメンタルヘルス・コミュニケーション対策の第一人者のようです。



筆者は専門家として社員さんご本人、社員の離職で悩む人事担当や経営者の相談を数多く受けてきました。そこである現象に気がつきました。それは「人は働く中で“成長感覚”を得られないと心が折れてしまう」という事です。結果として

人は職場から離れ(逃げ?)ます。そう感じさせてしまう企業にも責任があります。

筆者は「成長感覚」がキーワードとなります。それは、文字通り「自分が成長しているという事を感じる」事が出来れば人は離職しません。

たとえば「業績を上げた」、「昇進・昇給した」、「資格をとった」といった目に見える結果を出した時にもその感覚を得ることが出来ませんが長くは続かないと言います。

筆者の言う「成長感覚」とは、「上司に仕事を褒められた」、「昨日より早く仕事をこなせた」、「知識やスキルが身についた」、「部下や後輩に頼られた」、「顧客から信頼された」



など日常の些細な事の積み重ねで自分が着実に成長している感覚を得られるようです。意外とコストがかからず安上がりですね。。

時代は変わる

ひと昔前までは「仕事」を通して理不尽な命令、営業ノルマ等の無理難題への対応などで高い壁を乗り越える事で成長し一人前の社会人になる事が当たり前だったといっても過言ではないと筆者は言います。今でも官僚や大企業のサラリーマンはそうかも知れませんが、一般的には多くの若者は学校生活で先生や部活で理不尽に怒られる(体罰も?)経験がありません。つまり、怒られる事に耐性がないのです。

一方、技術の進化で PC で処理(作業・文書の作成)する時代から AI で処理(膨大な作業が一瞬で完成)し、クラウドで連携(共有)する時代となりました。人の手を必要とする仕事(作業)が大幅に減りそうです。



とは言え、人がいなければ出来ない仕事も沢山あります。また、退職によりその人(社員)が長い年月で身に着けた経験・知識の積み重ねが承継されず、会社にとって大切な情報が一瞬で失われます。これは AI に相談すれば解決されるといった問題ではありません。人が辞めないためにはどうしたら良いかを考える必要があります。

筆者は、経営者(管理者)は力を抜いて「幸せのはひふへほ」、は(半分がいい)、ひ(人並がいい)、ふ(普通がいい)、へ(平凡がいい)、ほ(ほどほどがいい)を意識する事を勧めています。完璧や理想を求めるのではなく大きな視野で社員(部下)を見るのが重要といいます。辞める人にも問題があるかもしれませんが、社内の空気(上司の発言等々)が変われば社員が辞めにくい職場になるかも知れません。

本書を読んだ感想ですが・・「うまい方法はない」という事がわかりました。日々の自分(経営者・幹部)の態度、社員への気配り等々、毎日の積み重ねが大切という事になりそうです。。人が中小企業の生命線です。

反省することでこそ、人は少しずつでも向上することができるのです。

稲盛和夫(京セラ創業者)

編集後記:

当事務所の生命線が大ピンチです。職員の一人が休職(産休・育休)、新たにスタッフを増員しましたので人数は変わりませんが、先ほどふれたように長年の知識と経験が一時的に失われます。関与先企業様にご迷惑をおかけしないよう、担当者や残りのスタッフで補完したいと思います。どうぞよろしく願いいたします(寿)。