

清経通信

せいけいつうしん

発行：株式会社クリアストリーム・コンサルティング



項目

巻頭コラム

2025年問題- 1

支援の現場から
人材採用 & 定着率向上セミナー開催記-
3

経営サプリ - 3

六甲道だより - 4

編集後記 - 4

巻頭コラム

2025年問題

今年1月時点で、日本の人口は1億2409万人です。これは、前年より66万人（0.5%）減少した数字でした。（総務省の人口推計より）

日本の人口は1967年に1億人を超え、2004年の1億2,784万人でピークを迎えました。しかし、その後一貫して人口は減少し続けています。

そんな中、囁かれているのが「2025年問題」です。もう来年のことですが、2025年にいわゆる団塊の世代のすべてが75歳以上の後期高齢者となり、国民の5人に1人が後期高齢者という超高齢社会となります。それが原因となって起こる様々な負の問題を指すのが、「2025年問題」です。

経営の観点から見れば、大きな問題は二つあります。



巻頭コラム 2025年問題

一つは、人材不足がますます加速すること。もう一つは、事業承継が大きな課題となっていくことです。



人材不足

そもそもただでさえ（現状でも）人材が不足しているのに、これがさらに加速することになります。まず、最も大きな影響を受けるのは、医療・介護の分野でしょう。高齢者が増えるということは、働き手が増えない中でこうしたサービスを必要とする人が増えるわけです。需給バランスはさらに悪化します。ただ、人手不足の影響はあらゆる業界に広がっていくことでしょう。

さらにこの先には、「2040年問題」が控えています。これは、2040年頃に団塊ジュニア世代が高齢化して65歳以上の高齢者人口が急増する一方、生産年齢人口が急減し、社会的な混乱が極めて大きくなるという問題です。

私たちは、少なくとも私は、これまでお題目のように「少子高齢化社会」という言葉を使ってきましたが、いよいよ危機が目の前に現れてきているように思います。

企業、そして社会を守るために、抜本的な取り組みが必要ではないでしょうか。

企業経営においては、人に対するアプローチとIT分野のアプローチの二つに本腰を入れることが大切ではないかと思えます。

人に対するアプローチは、働く人（社員）に対する向き合い方を良い方向へ高めていくことが肝要でしょう。それは、労働環境や意思疎通の在り方の改善といった形で具体化することができます。

IT分野のアプローチでは、「2025年の崖」対策が望まれます。「2025年の崖」は、『DXレポート～ITシステム「2025年の崖」克服とDXの本格的な展開～』（経済産業省、2018年）に出てきた言葉です。

同書では、企業がDXを実現できない場合、「2025年以降、最大12兆円／年（現在の約3倍）の経済損失が生じる可能性」があるとし、「事業部門ごとに構築されて、全社横断的なデータ活用ができなかったり、過剰なカスタマイズがなされているなどにより、複雑化・ブラックボックス化された既存システム」について、業務自体の見直しも含めた改善を求めています。併せて、その際に予想される現場サイドの抵抗にどのように対処するかも大切なポイントであり、これらは「経営改革そのもの」としています。

事業承継

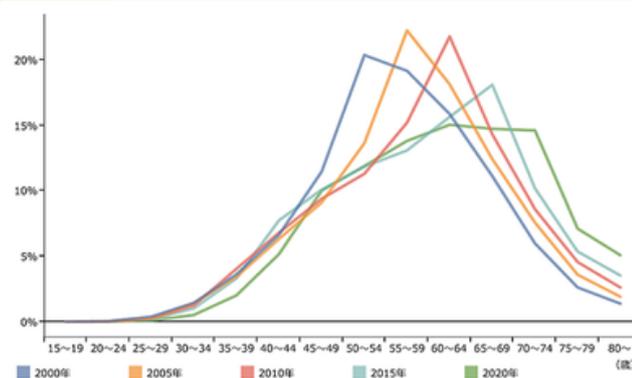
事業承継については、中小企業庁は次のように述べています。

- ・70歳(平均引退年齢)を超える中小企業・小規模事業者の経営者は約245万人となり、うち約半数の127万(日本企業全体の1/3)が後継者未定。
- ・現状を放置すると、中小企業・小規模事業者廃業の急増により、2025年までの累計で約650万人の雇用、約22兆円のGDPが失われる可能性。

かねて、中小企業庁は経営者が60歳を超えれば事業承継準備に取り組むよう勧奨してきました。

しかし、右図は中小企業庁の資料ですが、2000年に経営者の年齢分布で一番多かったのが50代前半だった（青線）のが、2020年（緑線）は70代前半になっていることがわかります。経営者の高齢化と事業承継の遅れは明らかです。

第2-3-9図 年代別に見た中小企業の経営者年齢の分布



資料：(株)東京商工リサーチ企業情報ファイル再編加工
(注)「2020年」については、2020年9月時点のデータ集計している。

「失敗の本質」では、大戦で日本（日本軍）が負けた理由を、「近視眼的な戦略思考（グランドデザインの不足）」、「目的の曖昧さ」、「組織学習の不足」を敗戦の大きな原因としています。そして、この傾向は現代社会においても解決されずに残ったままと指摘しています。人口減少とそれともなう社会システムの崩壊を、近視眼的な方法だけで対処するならば、未来の日本社会はどうなっているでしょう！？

支援の現場から

”人材採用&定着率向上セミナー開催記”

6月19日に、株式会社のぞみプランニング 工藤英二代表取締役社長をお招きして、「効果的な人材採用&定着率向上セミナー」を、大阪市内で開催しました。工藤氏は、私が中小企業診断士の資格を取る前からご縁を頂いている方で、いまは特定社会保険労務士、採用定着士として企業支援に携わっておられます。

当日のセミナーの副題を「～採用困難時代を生き残るための～」としていたのですが、前頁で「2025年問題」や「2040年問題」の記事を書いていたら、本当に採用困難時代の様相がますます深まっていくことを改めて、痛感いたします。

当日は、そうした問題意識をベースにして、採用活動と人財定着のための取り組みにおいて、これから企業はどのような考え方で、どんな取り組みが望まれるのかを熱く語っていただきました。

- ・2024年1月～5月にかけて、人手不足による倒産は、118件あった。(100件を超えたのは初めて)
- ・今のうちに必要になる人材と出会っておかないと問題の先送りは事態が悪化するだけ。なぜなら、今後さらに状況は悪化するから。
- ・急いで欠員補充の繰り返しで、負けパターンの採用活動ばかりが続く企業様が多い。



こうした印象的な言葉のあと、実際に採用活動でどのようにすれば効果的に応募者を集められるかといった貴重なノウハウを教えていただきました。



経営サプリ

「日本軍の短期決戦志向は、戦争全体を通じて抜きがたく個々の戦略を支配していた。」

「いかなる軍事上の作戦においても、そこには明確な戦略ないし、作戦目的が存在しなければならぬ。目的の曖昧な作戦は必ず失敗する。(中略)
ところが、日本軍ではこうしたありうべからざるものがしばしば起こった。」

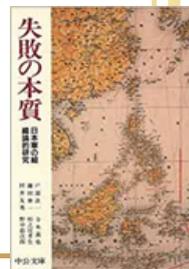
「およそ日本軍には、失敗の蓄積・伝播を組織的に行うリーダーシップもシステムも欠如していたというべきである。(中略) 大東亜戦争中、一貫して日本軍は学習を怠った組織であった。これに対して、米軍は理論を尊重し、学習を重視した。」

「作戦目的の多義性、不明確性を生む最大の要因は、戦争全体をできるだけ有利なうちに集結させるグランドデザインが欠如していたことにあることはいうまでもないであろう。」

「失敗の本質」(中公文庫)

「失敗の本質」は、副題に「日本軍の組織論的研究」とあるように、組織論の立場から日本軍が敗戦に至った経緯、本質的な原因を解き明かそうとする書籍です。著者のうち一人は経営学者として著名な野中郁次郎氏です。

現代の企業における組織運営を考える上でも良書として知られる一冊です。



六甲道だより 六甲八幡神社

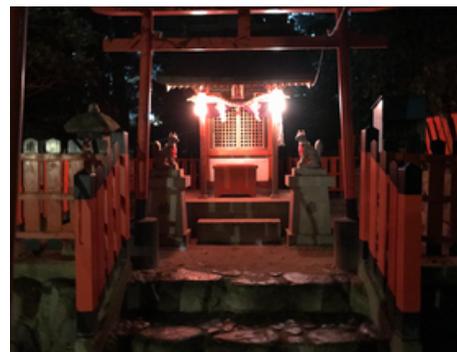
事務所に向かう途中に六甲八幡神社があります。

神社のホームページを見ると、本社の創紀については諸説あっていずれとも決めにくいと記されていますが、およそ西暦1000年から1300年くらいの時に創建されたようです。

こちらは厄神さまとして地域の人々の信仰を集めていて、毎年1月18日、19日に行われる厄除大祭は大変多くの人出でにぎわいます。

私はちょくちょく、朝通勤途上にお参りしてから仕事をスタートさせたりしています。この日はちょうど、茅の輪くぐり。あいにくの雨模様でしたが、絶え間なく人が続いていました。

この神社は阪急六甲駅の前にあるので、夜、帰路に立ち寄ることもよくあります。小さな赤鳥居をいくつかくぐって、森の中にあるお稲荷さんに向かうと、一人静かな時間を持つこともできます。



編集後記

- 早や、一年の半分が過ぎました。今年は春から初夏にかけてのさわやかな気候が長く続いていると思っていたのですが、7月に入って一気に夏本番になった感じです。
- ちょうど今、近くの公園では、薄紫いろの花が花壇にたくさん咲いています。アガパンサスという名前の花だそうです。ギリシャ語の「アガペ（愛）」が名前の由来であることから、花言葉は「恋の訪れ」、「誠実な愛情」、「知的な装い」だと知りました。

経営理念

働く人一人ひとりの思いを大切にしながら、経営者・従業員ともに誇りを持っていきいきと働くことのできる職場作りを実現することで、社会貢献いたします。

弊社がご提供する主なサービス

◆人づくり・組織づくりに関する支援内容◆

事業計画作成、組織の仕組み・風土づくり、リーダー人材（自律型人材）育成 ほか

◆営業強化に関する支援内容◆

ホームページ作成、販売促進策の強化、新商品開発、ブランディング開発（ブランド力向上）



(株)クリアストリーム・コンサルティング

〒657-0041 神戸市灘区琵琶町1-1-24 六甲ビル3F

tel: 090-2356-0960 mail: ito@clrstm.co.jp url: <https://clrstm.co.jp/>