



2017(平成29)年1月11日(水曜日) 日刊市況通信 (第3種郵便物認可) 第15404号 (2)

安定成長→成熟化 厳しい経営環境へ

株式会社ナベショー 渡邊 泰博代表取締役会長

■2017年 ナベショーは「協」を追求します

「先が見えないのが正常です」と、何気ない一言が現実となりました。米国でトランプ政権が誕生し、日本では成熟化と先が見えない閉塞感に苛まれています。安定成長が見込めない中でどう生き続けるか？ナベショーは「生き続けるためのモデル」を模索しています。

そのなかで、当社は「協一協調・協栄・協同一」を標語とし、地域・業種の垣根を越えたネットワーク(オープンシステム)の推進・強化を図っていきます。

敢えてオープンとしたのは、クローズド(囲い込み)には発展性が限られるためです。日本の家電(他社製品との非互換性)のように、独自規格で顧客囲い込みを行うとある程度の発展(ガラパゴス化)は可能ですが、多様性が生まれず外圧(変化)に対応出来ません。

ナベショーが目指すのは「カクテル」です。反発する酒を混ぜ合わせるだけでなく、普段合わない異物と合わせて、新たな味を提供する。お客様の規模・業種・地域・思惑を超越し、双方に円滑な商取引の場をご提供させて頂くことが、生き続ける道だと考えています。

前記のようにオープンです。スポットとしてお困りの際などに、お気軽にお申し付けください幸いです。

■実務と政策のギャップ ～求める人材とは？～

昨年、政府が「働き方改革」として、企業が就業規則に定める際に参考にする厚生労働省の「モデル就業規則」から副業・兼業禁止規定を今年度内になくし、「原則禁止」から「原則容認」に転換。指針をつくるそうです。(2016年12月26日 日本経済新聞1面より)

企業としては脅威以外の何物でもありません。私は経営における最大のリスクは雇用だと考えています。ですが、存続のためには人材・観点の多様性確保と社員の付加価値向上が必要と考え、将来への投資として社

員教育などの一定のコストを容認しています。

従って、誤解を恐れずに言うに単純労働は不要です。欲している人材は代替の利く(アウトソーシングが可能な)人材ではなく、思考・創意工夫をする人材です。

■「まだマシ？」という「最悪の選択肢」

ですが、世の中を見ると若年層には同情します。高度成長期には安定的な右肩上がりの成長が見込めたため、人材査定には「真面目さ」が評価されていました。

今では、それが当たり前とされ、終身雇用・安定保証も脅かされる上、常に「成果」が求められています。ただ、今も昔も「成果」を出せる人は上位一握りであり、将来への不安に苛まれるのもいた仕方ありません。

一方で、労働が可能な不就労者いわゆる「弱者もどき」に救済措置が取られるなど、不平等があります。

政策面で与党への不満はありますが、批判するだけで参考に値する代案を提示しない野党に対する失望感もあり、「最悪の選択」をせざるを得ないのが現状です。

■「なんとかなる」が本質です

未来に対する漠然とした不安は誰しも抱えています。ですが、人が不安になるのは見えない(判らない)ことに対する恐れだけです。理屈を抜きにして、ただひらすらに日々を邁進すれば、抱えた不安や危機的状況でもいつの間にか過ぎ去る-なんとかなる-ものです。

環境を嘆いても周囲は変えられません。他を批判し無為な日々を送るよりも、自己を律して腹を括る。自己責任-自らの行動だけが解決の糸口だと思います。

先が見えないのが正常です



2016年12月6日、JR九州の小倉総合車両センターでステンレス車両(783系)4両に解体に使用された「もうカッターR K2000」。人間交流は、思いもよらぬ副次効果を生み出すと感じた一件でした。



ナベちゃんと呼んでください!