



君の  
コンさる君の

# 今日も視界良好

## ⑤ 謙虚さが学ぶ姿勢を生み出す 代表取締役 長尾 康行

皆様、こんにちは。フラッグシップ経営代表、中小企業診断士の長尾です。

この原稿は出張先の滋賀県のビジネスホテルで書いていますが、琵琶湖から吹く風の影響なのか大変過ごしやすい朝を迎えております。

さて、今月号は「謙虚さが学ぶ姿勢を生み出す」というタイトルです。先日、私より年下で独立しているコンサルタントの友人が、同じく私より年下の弁護士の先生と、中小企業診断士の先生を連れて情報交換しに来てくれました。

彼らは30代前半の若者ですが礼儀も正しく、成長意欲が高く非常に好感をもてる青年です。弊社の仕事内容やそれぞれの仕事についての考え方や価値観などの意見交換をさせていただきました。私には彼らは目を輝かせながら何かを学ぼうとしているように見えました。自分より若く、元気のある人と会話させていただくと私も元気が出ますし、少しでも彼らのお手本になれるよう頑張りたいと思いました。

一方でそんな話とは正反対でやる気がない、否定的、利己的、視野が狭い、謙虚さが無いといった人も多くいます（私の周りにいるかどうかは別として）。私の事務所に来てくれた青年たちとは真逆ともいえるのですが、なぜこのような差が生まれるのでしょうか。

私は「成長意欲の有無」と「謙虚さの有無」が大きく影響していると考えています。

成長意欲と謙虚さは言葉だけ聞くと全く異なる概念のように思えますが、実は関連性が高いとか補完性が高い概念だと思えます。謙虚であれば、自分のことを「まだまだ」と思い、学ぶ姿勢が生まれます。一方で謙虚さが無い人は「自分はできている」「自分は正しい」と思い込み、学ぶ姿勢が生まれません。学ぶということは学校でアカデミックなことを勉強するだけでなく、本を読む、他人や家族、飲み会においても学びや気づきを得ることができると思います。

若くて前向きな方々とお話しできたことで、私自身も謙虚さをもって学ぶ姿勢をもちながら、日々過ごしていきたいと感じさせられました。



## ⑥ 求める人材とは？ コンサルタント 住吉 いずみ

こんにちは、コンサルタントの住吉です。お盆休みが終わりあっという間に9月ですね。今年も残すところ4ヶ月となりました。光陰流水の如しです。さて、先月末の8月29日に厚生労働省が7月の有効求人倍率を発表しました。1974年2月以来、実に43年5ヶ月振りの1.52倍という非常に高い水準で、5ヶ月連続で改善しています。また、正社員の求人倍率も1.01倍と高水準が続いています。

有効求人倍率は全国のハローワークの求職者数・求人数をもとに算出されており、景気とほぼ一致して動くといわれています。現在は「1人の求職者に対して1.52社の求人がある」ということとなりますが、人材不足の深刻化を肌で感じていらっしゃる方も多いのではないのでしょうか？

今月はそんな「人材」に関して最近感じたことについてです。

そろそろ似顔絵を新バージョンにしようと考えています。



最近では人事評価制度の構築支援をさせて頂く機会が増えています。評価基準、賃金体系、昇給昇格の基準などを整備していくのですが、必ず最初に「将来どんな会社になりたいですか？その達成にはどのような人材が必要ですか？」と経営者様に質問します。

人事評価制度は、その人材になるためにどんな成果・能力・知識が必要かを社員に示す道標のようなものです。会社が求める知識を持ち、能力を発揮して成果を出す社員の方がいれば、当然ながらその方は高い評価を得られ、結果として高い給与が支払われますよね。

しかし、実際は「人事評価制度＝給与を決めるための制度」として捉えられていることがほとんどです。これは間違いではありませんが給与はあくまでも結果として決まるもので、給与を決めることがこの制度の目的ではありません。そこで最近「人事評価制度」ではなく「成長支援制度」という名称でご支援させて頂くこともあります。（ちなみにこれはお客様よりご提案頂きました。ありがとうございます。）

また、人事評価制度を整備していなくても「将来どんな会社になりたいか、その達成にはどのような人材が必要か」はすべての経営者様の頭の中におありかと思えます。ところがお話を伺う中で、経営者様のおもいが伝わっておらず異なるベクトルで働く幹部・管理職の方がいらっしゃる、職務経歴書の資格欄や経験だけにつられて採用されているのをお見受けします。これでは将来のビジョンを達成することは困難です。人の問題は極めてデリケートなため時間も労力もかかりますが、人材不足の今だからこそ、社員に何を求めるのか、どのような人材が必要なのかを改めて見つめ直す機会ではないかと感じています。

## ⑦ 長尾の経営コラム 売上拡大志向の是非

売上拡大を第一に掲げている企業はたくさんあります。売上規模の拡大は企業の成長を確認するのに最も容易な方法ですし、売上拡大とともに利益を増やしたいと思うのは誰しもが考える言わば自然の摂理とも言えます。一方で、売上規模の拡大を目指した結果、倒産してしまった企業も無数にあります。売上が伸びているものの利益はほとんど出ない。その状況下で外部環境が変化し、急激に売上が下がって倒産するのが典型的なパターンかと思えます。急激な拡大は急激な歪を生むのもまた自然の摂理といったところでしょうか。そのような過去の教訓や不況、デフレが長く続いたために、売上規模の拡大よりも利益の最大化や資金繰りが優先される傾向が強くなっている気がします。見た目の大きさよりも実利の大きさを重要視しているということです。

一方で「売上は多くの問題を解決できる」という考え方もあります。売上を確保していれば仕入れや経費の工夫によって利益を生み出すことができます。しかし、売上がなければ、工夫により利益が出せる時はありますが、最後には固定費をまかないきれなくなり、赤字に転落します。売上規模の拡大が良いか悪いかではなく、利益を伴った売上規模の拡大を目指す考え方が必要になっていると思います。

また、売上の拡大志向がない会社は、市場が悪い、客が減ったなど言い訳をする風土が醸成されやすくなります。利益率と固定費を管理した状態で戦略的に売上拡大を図ることにチャレンジしていくことが今後は必要になるのではと思います。対前年で売上が減少している企業様は是非、対前年を超える売上（当然利益も）を目指してはいかがでしょうか？



発行元：株式会社フラッグシップ経営 経営革新等認定支援機関

〒550-0005 大阪府大阪市西区西本町 1-8-2 三見ビル 2階

TEL：0120-34-8776 MAIL：info@flagship-keiei.co.jp

URL：www.flagship-keiei.co.jp



株式会社フラッグシップ経営 Facebook ページ  
@いいね! お待ちしております。



株式会社フラッグシップ経営 Twitter  
@flagship\_keiei にて 随時 情報発信中!

