

お忙しくても、約2分間で読めます

山内公認会計士事務所

ハートフル・ワード (心からの言葉)

TEL 098-868-6895
FAX 098-863-1495

経営者への活きた言葉

休暇取得を職場の「初期設定」に 佐々木 周作 (大阪大学特任准教授)

- 職場での人間関係がある以上、社員は同僚と異なる動きをしたがらない。同僚が仕事をしている中で、休みを申し出るとは心理的負担が大きい。上司の雰囲気にも左右される。会社は、誰が上司でも機能する制度を導入する必要がある。行動経済学で、「デフォルト(初期設定)・ナッジ」という手法がある。ナッジは「そっと背中を押す」という意味だ。人は面倒くさがりなので、強い意志がなければ、あらかじめ設定されたものを選ぶ傾向がある。これを応用した手法だ。
- 警視庁では、宿直明けの休暇所得者を初期設定とし、取得しない場合に申し出る形式に変更した。すると、宿直明けの休暇取得者は3倍になった。千葉市では、男性職員が育児休暇を取ることを前提とし、取得する際の申請書を廃棄した。そして、取らない場合に申告する制度に変更したところ、1桁台だった男性職員の育児取得率が9割を超えた。
- 社員は、初期設定が会社の方針だと思い込んでしまう特性がある。休む際に申請が必要であれば、「会社は休んでほしくない」と判断する。現状、多くの企業では休みにくい初期設定になっている。

(参考:「日経ビジネス」2024年7月15日号)

人事・労務について

脱「JTC」が人材獲得のカギに

- この20年、日本の賃金水準がほぼ変わっていない。他の主要国は2倍前後に増加しており、近年の円安が内外賃金格差にさらに拍車をかける。その結果、海外に出稼ぎに行く日本人が増加し、海外永住者数も増加トレンドにある。今はまだ多くはない「グローバル流動人材」だが、若年層の中で「日本企業の組織文化」への嫌悪感は強まっている。この雰囲気が高まれば、若年層の海外流出が進み、国内の人手不足はさらに加速するだろう。
- 優秀な若者に日本で気持ちよく働いてもらうためには、高スキルな人材に高い報酬をオファーできる賃金体系への移行(ジョブ型への移行)と同時に、企業文化の変革に取り組み、時代に適合しない「JTC」(伝統的な日本企業)性を排除することが求められる。

(参考:「週刊東洋経済」2024年7月27日号)

コンビニエンスストア業界の動向

セブンが減収減益で「独り負け」

- コンビニエンス業界は、2024年3~5月期に最大手のセブンイレブンだけが減収減益となった。なぜ、セブン「独り負け」となったのか。24年3~5月期は、ローソンの全店平均日販は前年同期から2万2000円増の55万9000円と過去最高額だ。ファミマは同前期比7000円増の54万8000円。一方、セブンは同67万9000円と3000円減となった。収益はさらに厳しく「減収減益」となった。
- 先発のセブンはファミマやローソンに先駆けて、地方での店舗数を拡大してきた。減収減益の一つの要因として、首都圏から離れた地方エリアの「地盤沈下」が考えられる。セブンはこれまで高めの価格設定が地方の客足を遠ざけた。また、後発のファミマがオフィスなどへの出店を強化してきたのに対し、セブンは酒店や小売店の経営者がオーナーになっているケースが多い。

(参考:「週刊ダイヤモンド」2024年8月10日・17日号)

古典に学ぶ

「ありのままの自分」には力がある

- 自分の能力だけでは難しい場合には、もう一つの「都合を少なくする」という方法です。物価が上がったのであれば、安い予算で工夫する。
- 天気や気候は希望通りにならないので、仕方ないとあきらめて快適に過ごす方法を考える。このように対処すれば、自分なりに解決していけます。大丈夫。「ありのままの自分」には、それだけの力がありますから。

(参考:名取芳彦監修「空海 道を照らす言葉」:河出書房新社)