

「改革志向の保守」

「保守革新」と書き出せば、政治問題と思われそうですが、
確かに、調べると「保守」は、
これまでの制度や価値観、やり方を「大事に守る」「急に変えない」立場。
伝統や秩序、安定を重んじる考え方と説明されます
と説明されて、「革新」は
古い仕組みや考え方を「変えていこう」「新しくしよう」とする立場。
新しい制度や仕組みの導入など、変化や改革をめざす考え方です
と回答が返ってきた。

さらに、「今どきの使われ方」として
最近では「保守 vs 革新」だけでなく、
「守旧保守と改革志向の保守」といった区分で語られることもあり、
単純な二分では整理しにくくなってきたとする研究もあります
と追記している。

私は「改革志向の保守」の意味で取り上げたいと思い
中小零細企業の「高齢化」にフォーカスして見たい。

戦後の高度成長を支えた中小企業だが、
大企業のグローバル展開で国内生産が縮小した結果、
多くの企業がパイから弾き出されようとしている現実があり
求人募集しても大企業の魅力ある募集条件に霞んでしまい
なかなか「人材」を得ることが難しくなっている現実がある。

その結果、必然的に社員の高齢化が進み、
気が付くと定年再雇用組が多くなり、
モラルが低くなっているとハッとする現実がある。

例えば、国が「リスクリング」と呼びかけても
「今さら新しい技術に挑戦するよりも・・・」
と「守旧保守」的な響きになっている。

身近なところでは「電子帳票保存法」が施工されて

いろんなアプリが出ているが、
例えば、「請求書」を電子化している企業は少なく
営々として郵送している現実がある。

この現実も重要だが、中小企業家同友会理念のトップに
「自主的近代化と強靱な財務体質を構築」
を掲げている視点から「改革志向の保守」を再点検したい。

つまり、「自主的近代化」を念頭に「投資」して、
「人材」や「設備」などを更新し効率化を図り
その結果、「強靱な財務体質を構築」をするとつながるが
その中心となる「人材」が課題になっているのだ。

「ないものねだり」を調べると
その場に無いものをねだること。実現しないことを希望すること。
と返ってきたが、まさに「人材」のことなのだ。

私は、正社員がムリならパートやアルバイトを
相場の時給よりも高く募集すれば、結構、人材が集まるので
まず、「自主的近代化」を始めることが大切と言っている。

しかし、何事も着手したからと言って、うまく行くと限らず
「成長曲線」という考えがあるように
「導入期」～「成長期」～「成熟期」～「衰退期」
と4つの時期があるが
「導入期」の多くは長い期間続き、思ったように進まないが
あるキッカケで「成長期」に入り急上昇する
という現象を踏まえておかねばならないと思っている。

つまり、「導入期」に採用した「人材」が頑張ってくれないと
失敗に終わり易いので、
例えば、和歌山の文具店で「ウェディング用品」を扱う時に
店長が「二の足」を踏んでいたが、
思い切って朝礼で商品を紹介したら
パート女性が立候補して見事なコーナーづくりを行なって

「ウェディングドレス」や「ブーケ」を持参したのだ。

この「熱意」が見事に花を咲かせて「若い女性」客が多くなり
ファンシーグッズなどで地域一番店になった事例がある。

「うちは文具・・・」と守旧的な店長に対して
たまたまだが積極的なパートがいたという偶然だが、
よい「手本」と思っている。

つまり、既存社員の多くは「守旧」的存在の方が多く、
中には「言われれば、やるけどな」と内心想いながらも
しかし、自分から名乗り出ることはないと踏まえると
「新規」を始める時にパートやアルバイトを採用して
活躍し易い環境を整えて、とりあえずスタートする
つまり、既存事業という「保守」に新規事業の「革新」を始める
という大命題に対してパートやアルバイトの視点もアリなのだ。

こんな手法で「改革志向の保守」にチャレンジされては
如何でしょうか。