

二〇二四年を迎えて

謹賀新年

慎んで新年のご挨拶申し上げます。

皇紀二六八四年、西暦二〇二四年、令和六年、甲辰きのえたつ、平成三十六年、昭和九十九年、大正一一三年、明治一五七年の新年を迎えました。

昨年五月のコロナ五類移行以来、八カ月が経過し、世の中も平常に戻りつつある昨今であります。

元来、経営、企業運営の要諦ようていは「環境適応にあり」。この常道は、幾百年も知られている基本中の基本です。然らば今年令和六年、辰年はいかに変化・激動していき、私達、経営者・幹部はどのように対応・展開すべきかを、浅学せんがくではございますが、五十数年の経営コンサルタントとして述べますのでご参考下さい。

現状を一言で述べれば

あと一年後に昭和換算

一〇〇年を迎える 大節目期

伸るか反そるかかの令和六年

四大経営要素的に述べれば

- 一、「ヒト」採用困難、定着率低下、特に賃上げに対応不可企業は脱落し、業界より淘汰される。
- 二、「モノ」価格転嫁、付加価値向上の出来ない商品は魅力がなく、シェア競争に敗れ、市場から消え去る。
- 三、「カネ」金融機関は選別融資となり、資金調達は難易度が高くなる。
- 四、「カンリ」IT化・DX推進が求められ、省人化、省力化できない企業は時代の流れに取り残される。

コロナ禍が一旦の終焉しゆうえんを迎え、ヤレヤレ、ホツとしても全く予断を許さない企業の質を問われる令和六年でありましょう。

以下、対応策を列記致します。ご参考下さい。

社内改革で道は拓ひらける

組織の見直し、革新を図る。

(一) 固定給中心の月給ではなく、夢が持てる可能性ある年俸UPを実施する。基本給・固定給思想から脱皮し、成果型貢献報奨を企画する。組織を小編成し、インセンティブ制度、社内キャンペーン成果報酬企画の導入。営業・生産・購買・総務・経理等々、年間で具体的成果項目を出し合い、達成・貢献に応じて奨励金・報奨金を支払う。

可能な限り賃金を固定化しない、ヤリ甲斐のある、分かり易い、チーム・個人の評価の見える化を図る。

(二) 古参幹部、役職手当は評価制とし、年二回〜三回査定し、変動給とする。

(三) 抜擢人事を図る。年齢・経験・年数にとらわれず、ヤル気・能力がある社員に役職を与え、チャンスを創らせる。

(四) トップが現場に立ち、個別面談を促進し、人間関係を強化する。部門長のみならず、労務管理、対応を任せてはならない。

(五) 三年〜五年勤務者は、他部門に異動させる。生産が営業に、総務財務から営業に。営業から異なる部門に。

人は環境変化により、生まれ変わり大きく成長する可能性はある。

(六) 兼業・兼務もバランスを取り一人二役、三役で適材適所を発見する。

(七) 基本的には商品アイテムを絞る。間接人員はIT化推進、省人化、DX化を進める。要するに全ての面で効率化・時間短縮で

三ムダラリ（ムダ・ムラ・ムリ）撲滅を目指す。

(八) 経費は過去の既成概念・固定観念にとらわれない予算組みをし、即決算を目標とする。

最後にやはり、会社経営はトップそのものの在り方、技法、そして人格によって決定する。経営者が「継業者」たる条件を具現化するには、社員の方々から「尊敬」と「畏敬」の念を抱いて貰わなければならない。

その為には、

一、謙虚に学習をし、真摯なる姿勢を持たなければならない。

一、組織の活性化と勤務する人々に希望を与え、自己管理・自己啓発を行って頂くべく、啓蒙者でなければならない。

一、基本的には人生美学を抱き、慎ましやかな生活態度・実践をすべきであろう。いかなる困難・諸問題が訪れようと、それらを修養、鍛錬と捉え、知恵・気力を出し、勇気を持って対処して参りましょう。

心より本年が良き年になりますよう、祈念しつつ御提言を終わります。

以上

弊社株式会社ソルネット経営は今期（令和六年一月）より
今迄、専務取締役でありました藤井庸子が代表取締役社長に就任致します。
今後共、ご関係者各位におかれましては、より一層のご指導、ご鞭撻^{べんたつ}を
お願い申し上げます。

令和六年一月吉日

JNSグループ

株式会社ソルネット経営

一般社団法人日本総合ブレイク協会

グループ総括代表 齊藤 公一

株式会社ソルネット経営

代表取締役社長 藤井 庸子

常務取締役 山口 優大

取締役 札幌所長 斉藤 一久

ITコンサルティング部門 取締役部長 江藤 隆

熊本エリアマネージャー 上原 恭子

社員・職員一同

拝