

経済成長の源泉となる労働の質向上

総務省は12月31日、午年生まれの人口を発表した(2014年1月1日現在)。午年生まれの人口は958万人で、総人口の7.5%を占めているという。男女別にみると、男性465万人、女性493万人で、女性が男性より28万人多い。

さらに、出生年別では、1978年生まれ(2014年に36歳になる人)が167万人で最も多く、次いで1942年生まれ(同72歳)が162万人、1954年生まれ(同60歳)が160万人、1966年生まれ(同48歳)が133万人、1990年生まれ(同24歳)が123万人、2002年生まれ(同12歳)が114万人などと続く。1966年生まれは丙午(ひのえうま)の影響もあり出生児数が少なくなっているが、1990年、2002年生まれは少子化にともない、1966年生まれより少ない結果となっている。

また、干支ごとに総人口をみると、丑年生まれが1,133万人で最も多く、子年(1,115万人)、巳年(1,114万人)と続き、午年生まれは最も少なく12番目となっている。

生まれた年によって、その人の能力等が変わるわけではないが、同世代内では、同年齢で共通の出来事や社会情勢の影響を受けながら成長していくことになる。そのため、各世代で考え方や意識などが異なってくる。いわば、三つ子の魂百までである。人びとの意識を形成する要素は、世代、時代、年齢の3つに分解することができる。そのため、これらのことを踏まえながら、人口について捉えることが肝要であろう。

また、人口は経済成長をもたらす源泉である。しかし、日本の総人口が減少するなかで、労働力人口も1998年をピークに減少に転じている。労働力人口の減少は、量としての労働投入を減少させ、経済成長にマイナス方向に押し下げている。一方で、労働の質の面からは1970年代以降、ほぼ一貫して経済成長にプラスに寄与しており、労働者一人一人の質は着実に上昇してきた(経済産業研究所、JIPデータベース2013)。このような状況を背景に、政府の成長戦略などでも、経済成長を持続的なものとするために、労働の質向上によって人口減少によるマイナスの影響を緩和するとしている。

とはいえ、労働の質の伸び率が近年鈍化していることは懸念材料である。そのため、労働の量の減少を補うまでにいたらず、労働投入全体では経済成長を押し下げる要因となっている。根本的には、政府の掲げる労働の質向上で経済成長の低下を抑制するためにも教育が一段と重要度を増してくるのではないだろうか。そのうえで、企業における人材育成により労働の質向上をはかることで経済全体を押し上げることにつながるであろう。

(撞球者)

当コラムの著作権は株式会社帝国データバンクに帰属します。著作権法の範囲内でご利用いただき、私的利用を超えた複製および転載を固く禁じます。

「いま始める事業承継」第5回

第5回 事業承継を成功させるためのコツ③

引き続き「事業承継を成功させるコツ」として、今回は従業員との関係についてお話しします。

先日取材したA社では成功のコツとして、

「社内で承継に向けた共通認識ができていたこと」を1番に挙げていました。

また、支援機関の方々からは事業承継の取り組みを機に、社内が一体となっていく事例も多数お聞きしました。

このように事業承継を進めていくにあたり、従業員の理解を得ることは、いうまでもなく非常に大事な要素ですね。

そんななか、実は見落とされがちなこともあります。

それは「幹部人材も高齢化する」です。

長年、先代を支えてきた幹部人材は後継者にとって頼もしい存在です。

しかし、先代と近い年代であれば彼らにも引退が迫っています。

そのとき、各組織・部門にノウハウは伝わっていますか？残っていますか？

新社長を支える次の幹部候補はいますか？

B社では、過去に幹部人材の世代交代を急速に進めて失敗した経験から、

「ベテランと若手がタッグを組み、承継に向けて日々知識の伝承を進めている」そうです。

後継者ひとりでは経営はできません。

承継後も組織で支えられる仕組みを用意しておくことは、後継者の不安をきつと和らげることでしょう。

次回は「事業承継を成功させるためのコツ④」をお届けします。

今コラムの詳細はTDB REPORT122号をご覧ください。

～企業事例が豊富につまった事業承継のテキストです～

<http://www.tdb.co.jp/lineup/publish/tdbrep122.html>

TDB REPORT 編集制作チーム (問い合わせ先: 03-5775-3163)

当コラムの著作権は株式会社帝国データバンクに帰属します。著作権法の範囲内でご利用いただき、私的利用を超えた複製および転載を固く禁じます。