

『生涯現役』のすすめ

65歳以上が、3500万人を超え、少子高齢化が現実の問題となってきました。
この大問題の解決に向けて、政府も、地方自治体も真剣に考えてくれています。

しかし、社長として大切なことは、社員を守り、社員の将来に希望を持たせ、生き活きと笑顔で楽しく働いてもらうことでしょう。

年金受給年齢（満額支給）は、65歳から、更に遅れ70歳になると覚悟しておくべきです。
その時になって、「まさか、こんなことになるとは!」「国は我々を騙した!」と嘆くような、器の小さな社長にならないことです。

大事なことは、今からすぐに、その準備・対策を取ることです。

① 社員（パートさんも含め）を、70歳まで働いてもらう準備をすること。

そのためには、各自が技術力・資格・その他「ならでは」のものを持つこと。

② 会社に、現金預金を潤沢に持つこと。（10年かけて）

目安は、「年間給与総額相当額」を蓄積すること。

③ 独自のノウハウ・特許・実用新案等を持つこと。

下請けであっても、元請け（大手）と共同で研究開発に携わること。

④ 社風を創ること。

「生涯現役」は、元来、日本人が持つ仕事観でもあること。

仕事は“させられるもの”ではなく、“するもの”であること。

⑤ 社長が、元気で、快活で、ニコニコしていること。

先哲に学び、明確な人生観・仕事観・世界観・歴史観を持ち、日々学ぶこと。

上記の発想なら、将来に対する悲観や心配はありません。

そうです。元来、日本人のDNAには、働くことは楽しみであり、人のために役立つことは喜びだったのです。

戦後、効率優先・大量生産・スピード・利益至上主義に走り、うつ病や精神障害という、人間疎外にまで陥りました。

鍵山秀三郎氏が説く『小さな努力で大きな成果』から『大きな努力で小さな成果』へ、価値観の転換（言い換えれば、元来の日本人の発想に戻る）が急務なのでしょう。

社長、いよいよ、我々中小企業の出番です。一人一人の社員さんの、目が輝く会社にして参りましょう。そのためには、社長が先頭に立って、みんなを引っ張って行きましょう。

ピンチはチャンスだ！ありがとう！



今月のポイント

いい会社をつくりましょう。