

Life
Plan
Advisor

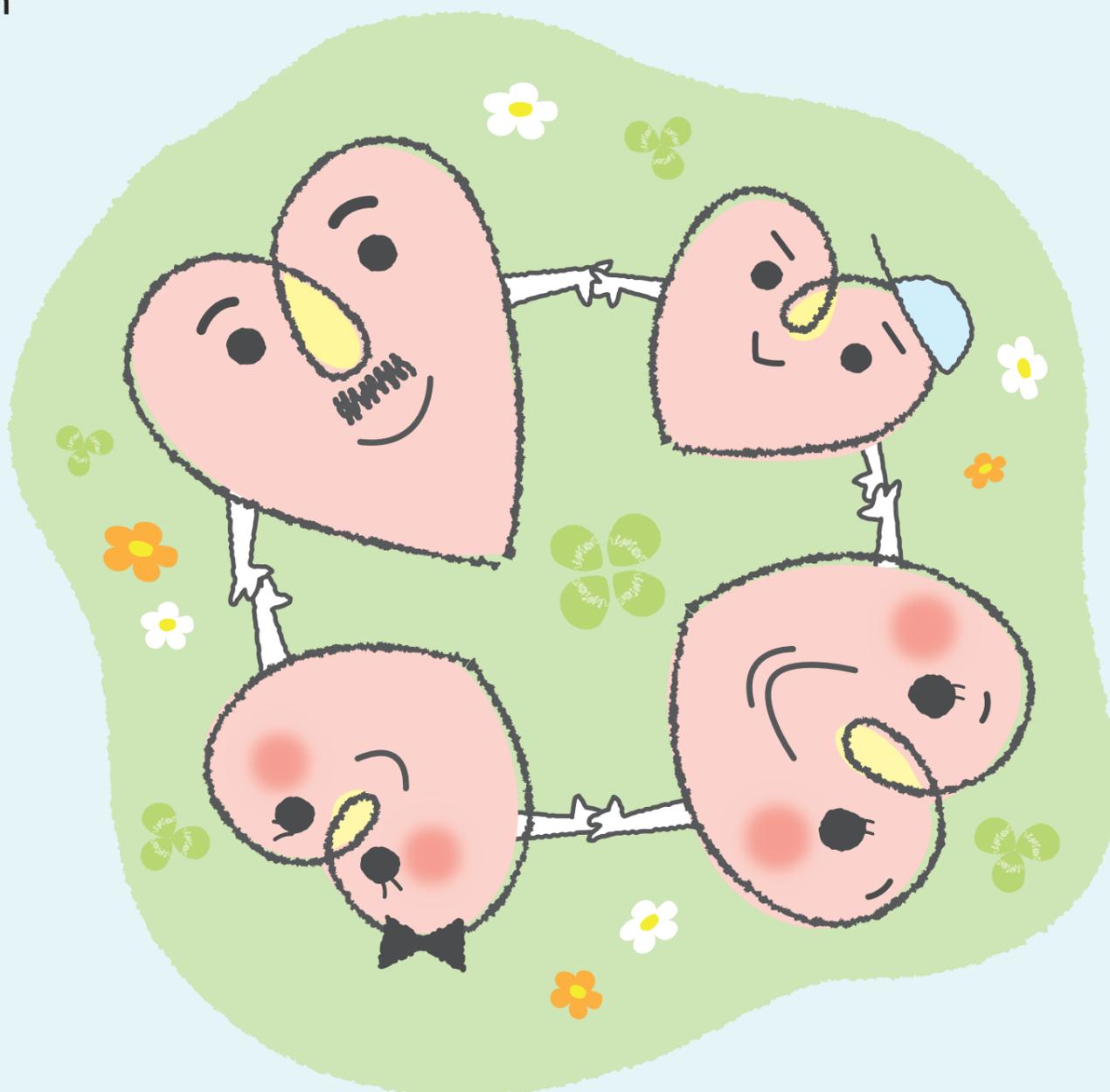
一般社団法人
ライフプランアドバイザー協会

News²⁰²⁴ Letter

3

vol.94

- 特別巻頭記事
「小さな会社の組織論」
- 今月のトピックス
今月はお休みです。
- お客様向けニュースレター
「完済まで50年の超長期住宅ローン!？」
- Information
- 編集後記

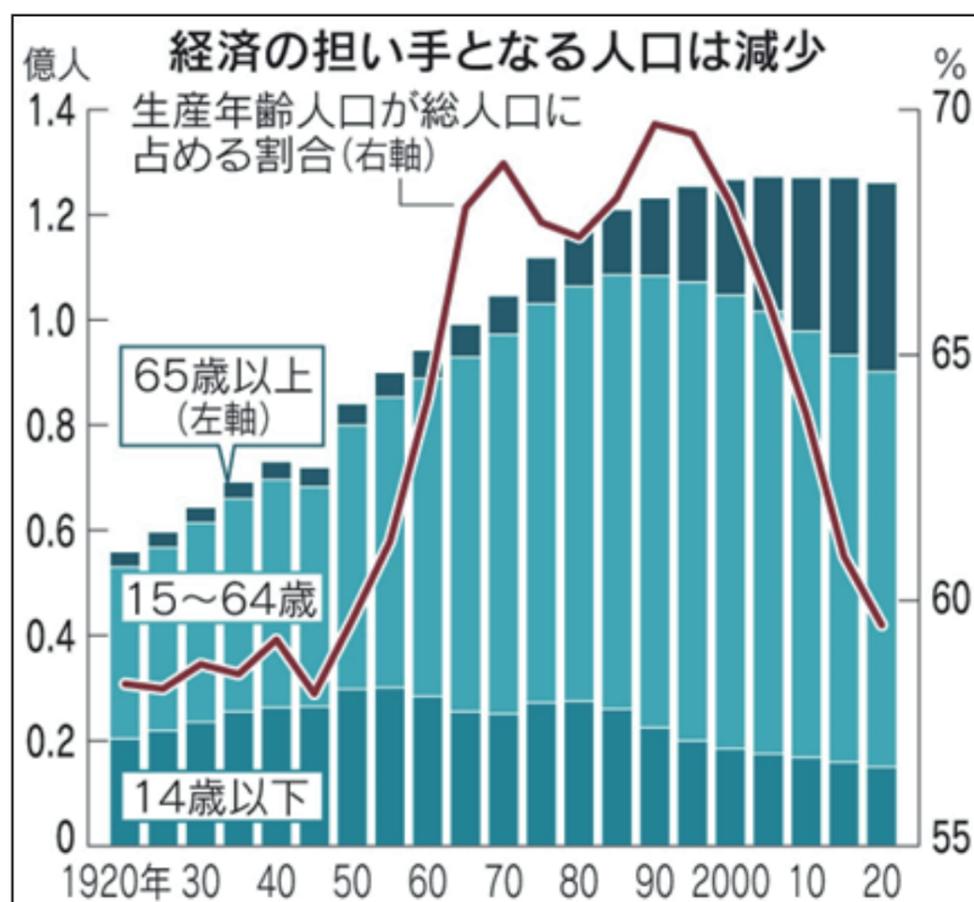


「家族」

特別巻頭記事

「小さな会社の組織論」

最近では、人口爆縮時代なんて言われていますが、日本人の総人口が減ることよりも深刻なのは、生産年齢人口の減少。
この先、加速度をつけて減っていきます。



すでに、全人口を占める生産年齢人口は、ピークから10%以上減少し、この先20年でさらに15%程度下落します。

もうすでに、中小企業が人材を採用するのは、困難な時代になってしまいました。

人材紹介を頼れば、1人採用するのに月給の半年分ほどのコストがかかる始末。超売り手市場になってしまいました。

転職すれば、今の給料よりも高い月給がもらえるのがすでに常識となり、人材引き抜きの電話が毎日のように従業員に来ているのは周知の事実でしょう。

新たな人材を採用するどころか、今いるスタッフの流出も防止しなければいけない、こんな新しい問題が中小工務店の切実な課題となってくるのです。

○ 中小企業の社長は人が苦手

残念なことに中小企業の社長は「人」が苦手です。

そもそも、人手が豊富な時代に社会に出て、大量な人間の中を勝ち残ることで生きてきた人間が、独立したり、会社を継承したりしているので、組織へ求めることは「勝ち残れ」「自力で突破しろ」という固定概念をどうしても無くすことができない。

また、2000年代のまでの価値観は「物欲を満たす」ということがメインの時代だったので、組織論の基本は「給与」。スタッフとの取引も「給与」ですから、「給料を上げるから、仕事しろ」がコミュニケーションとなってしまっています。

しかし、この先それでは、組織は成り立ちません。

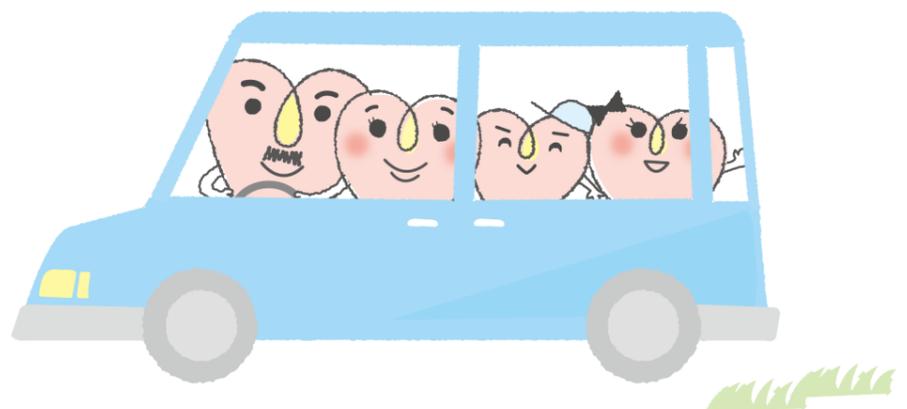
もちろん、こんな時代ですから、組織をつくらず、一人親方として仕事をこなしていく生き方も選択です。

むしろ、それぐらいの覚悟で組織のサイズを再定義することも必要かもしれません。

しかし、社長だって歳をとります。個人のパフォーマンスには限界があります。人を使えば、辛いこともストレスも多いですが、成功した時の喜びも何倍も大きい。

この仕事を選んだ以上、ある程度のスタッフを抱えて組織をつくっていくことが必要になります。

今までの時代の価値観の組織づくりではなく、新しい尺度での組織づくりが求められる時代になったのです。



○ 組織論は変わったのか？

コロナ以前の組織論は「人材」という言葉通り、人は資本財でした。つまり、お金や設備同様、レバレッジをかけるための道具です。

労働集約産業が典型的でわかりやすいかな。
安価な労働力を集めて、生産物を供給する。中国の工場を思い浮かべてもらえばいいのではないのでしょうか？

安い人件費で人を大量に集めて、決められた作業をさせる。
粗利益額の少ない商品をたくさん売るには、安い人件費で大量に物をつくるのがビジネスモデルでした。

ですから、この時代の組織論は「生産性」「品質」に主眼が置かれます。
「QCサークル」「5S」など、従業員が自主的に品質改善や環境改善活動を行うことで、生産性があがる組織づくりが目的化されていきました。

古典的な組織論では、次の4つが原則とされています。

① 分業

これは製品の製造工程を複数の部門に分割し、各部門に属する労働者が自分の専門分野に応じた作業をするという原則です。こうした製造工程により、できるだけ安い費用で最大限の生産量を達成できるでしょう。

② 階層化と職能分化

階層化とは、経営陣や管理職が指示を出し、部下がその指示を実行するという垂直的な関係が広がることを意味します。これに対し、職能分化とは組織の機能を分割し、それぞれに対応する専門組織を作ること、組織を水平的に拡大させることを意味します。

③ 組織構成

組織構成の原則とは、組織の目標達成につながる構成員の行動パターンを規定するものです。組織構成は、組織のあらゆるメンバーや部門の関係構築を促す枠組みとなります。

④ 統制範囲

統制範囲の原則とは、チームや部署の管理者がリーダーシップを発揮して、部下との協力や計画の立案、モチベーションの向上を図れるように、1人の管理者に割り当てる部下を適切な人数にすることです。言い換えれば、部下を指揮するために必要な時間やサポートを十分に与えつつ、1人の管理者の下になるべく多くの部下を配置することを意味します。

簡単に言えば、これまでの組織論は、「役割を決めて、その役割に人を当てはめて管理する。」ということです。

「コミュニケーションだ」「モチベーションだ」「ビジョンだ」といったところで、結局は生産性を上げるために「役割」を全うさせる手法でしかない。という訳です。

しかし、大量にものつくっても売れなくなってしまった時代に突入した今、どうでしょうか？

さらに、人件費が高騰していく中で、人件費の上昇以上の生産性向上なんて奇跡が起きない限り不可能です。

つまり、すでに「従業員」の資本財としての役割はとっくに終わっています。

○ 環境が変わっても、変わらないもの

じゃあ、これからの組織ってどうすればいいの？
それは、専門家でもない岡崎に明確な答えはありません。

ただ、言えるのはどれだけ、時代が変わっても、環境が変わっても、人間がそれほど変わることはない。ということです。

結局は、他人とどう関わるか。これ以外に今後の組織づくりに参考になるものはありません。

組織の最小単位は「家族」だと言われています。(岡崎は夫婦だと思っていますが)つまり、組織は家族の延長線だという訳です。

岡崎の長女と長男が社会人となっています。
自分の子どもが社会人となると当然、組織の見え方も変わってきます。

例えば、
自分の子どもが上司から理不尽なこと言われて振り回されているのを見ると、腹が立ちます。

でも、
自分の部下が理不尽なことで振り回されても、社会はそんなものだ。と思ってしまう。

「親」の立場と「社長」の立場では意見や感じ方が変わってしまう自分に気づき組織を考え直すことが多くなりました。社会人になっても子どもへの教育は終わらないのだなど。

さて、話が脱線しましたが、まずは従業員を構造的に考える必要があります。

○ 従業員の目的を確認したことがありますか？

人には「自己成長モデル」「現状維持モデル」「保護モデル」3つのモデルが存在すると言われていています。(説明モデルですが・・・)

- ・ 自己成長モデル
自ら自分の成長を求め、変化しようと努力するタイプ。
- ・ 現状維持モデル
一般的に変化が苦手とどちらかということネガティブな現状や過去に意識がいつてしまうタイプ。
- ・ 保護モデル
自分がどうしたいのか考えないため、特に変化しないタイプ

もちろん、経営者としては、従業員がみんな「自己成長モデル」で自ら進んで課題を探し、乗り越えて成長していつてくれるのが理想でしょう。

しかし、ハーバード大学の研究によれば、アメリカのトップ企業でも自己成長モデルは30%、日本企業では7%しか存在しない。と言われていています。

つまり、従業員のほとんどは「現状維持モデル」の変化を苦手として、今の自分を変える必要があると思っていないタイプです。

つまり、このモデルの人生の目的は「このままいたい。」ということ。

「現状維持モデル」を語る上で欠かせないのが、“プロスペクト理論”の「損失回避性」と「保有効果」です。

○ 損失回避性

損失回避性とは、「人は何かを得ることよりも、損失を避けようとする」性質です。

たとえば以下の問題、皆さんはどちらを選択するでしょうか？

- (A) クジに当たれば100万円もらえる
- (B) 何をしなくても10万円もらえる

この問題、多くの人が(B)を選びます。

確実に10万をもらえる(B)は「損失」にはなりませんが、(A)は当たらなければ0円。「0円＝損失」と捉えます。

そのため、確実に10万もらえる(B)を選択する傾向にあります。

しかし、「借金が100万円あったら」という条件が加わると違った結果になります。

この条件を入れると(A)を選ぶ人が多くなります。

100万円の借金があると(B)の10万円をもらったところで利益を得られた感覚は薄いですが、(A)はもし当たれば100万円。自分の借金をチャラに出来るチャンス!と考えます。

そのため、(B)を選択＝100万円チャンスを逃したと捉え、(A)を選ぶ人が多くなります。

このように人は「損失回避性」を持っていることで、同じ条件下であっても、その時の状況に応じて物事を判断しているのです。

○ 保有効果

“損失回避性”と似たような性質の「保有効果」は、「一度手にすると手にする前より価値を感じ、手放したくなくなる心理」の事をいいます。

これは、「手放す＝損失」と感じるためです。

たとえば、ずっと着用してない服や、使用してない物に対して「いつか着るかもしれない」「いつか使うかもしれない」といった感情が湧いてしまい、なかなか捨てられないといったことはありませんか？

これも無意識に“保有効果”が働いているからだと言えるでしょう。

「手放すことでのメリット」を他人がいくら説明したとしても、「手放すという行為自体が苦痛」なため手放さない(＝現状維持)のです。

多くの従業員の働く目的は、「成長する」ことではなく「失わない」ことです。

ですから、経営者は、彼らの目的をまず理解する必要があるのです。彼らが、何が目的で何を一番恐れているのか？それを理解する前に、会社の都合を押し付けても、結局お別れが待っているのです。

もちろん、社長は従業員に希望は伝えるべきです。

「あなたには〇〇という働きを期待したい。」その時の取引条件は給料を含む待遇です。

決して「これだけ給料を払っているから、〇〇という働きをしなさい。」と断言してはいけません。

本当に面倒臭いですね。

でも、この先、従業員1人1人の目的を聞き、そしてその働き方に合わせた条件を提示する。

まずは、ここから組織を考えていかななくてはならないのです。

お客様向けのニュースレター素材としてご活用下さい！

「住宅ローン控除が延長」

住信SBIネット銀行が2023年8月から住宅ローンの借入期間を最大50年に延長しました。

同行の完済年齢の上限は80歳だから、遅くとも30歳までに住宅ローンを組まないで借入期間を超えてしまうのですが、80歳までに完済することを条件に満65歳まで申し込みは可能となっています(もちろん収入なども含めて審査の上融資の可否が決まる)。

しかし、35年を超える返済期間を設定する場合は、当初の金利より0.15%上乗せされるから、借り入れには35年を超えて返済を維持する明確なメリットが必要です。

他にも広島、西日本シティ、常陽、福井などの地銀、福岡ひびき信用金庫、釧路信用組合といった信金信組も50年住宅ローン商品を提供しており、2009年に住宅金融支援機構が長期優良住宅を対象としてフラット50を商品化した頃とは状況が異なり、超長期の住宅ローン市場が拡大しつつあることが分かります。

超長期住宅ローンのメリットは、なんと言っても、返済期間が長い分毎月の返済額を抑制できること。

子育て資金や教育ローンなど居住費以外にも様々な出費が想定される家計は、固定費である毎月の住宅ローン返済額を抑えたいですから、超長期ローンは支出総額をコントロールする上で有効です。

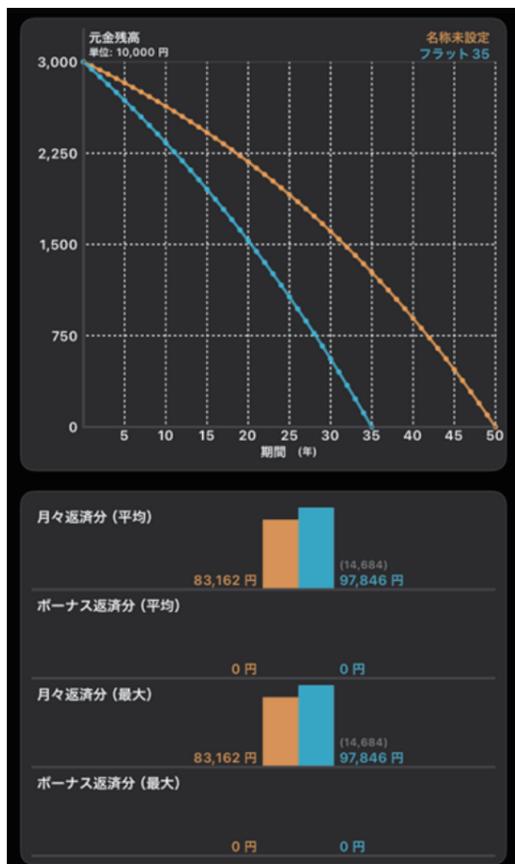
もちろん、その代わり返済期間が延びるので、返済総額は金利負担分が大きくなって35年ローンよりも増えてしまう。

つまりメリットとデメリットが裏表になっているとも言えます。

それでは実際、どのくらいメリット・デメリットがあるのでしょうか。

シミュレーションをしてみました。

例えば、3000万円を借りた場合、35年と50年の返済期間を比べるとこんな感じになります。↗



フラット35の金利を1.90%、フラット50の金利を2.24%で比較しました。

住信SBIネット銀行同様に、フラットや他の金融機関も、35年返済を超える返済期間の場合、金利は上がります。

一方、返済期間が延びる分だけ月々の返済額が減るのはわかります。

このシミュレーションの場合毎月の返済額が約15,000円弱少なくなります。これは、家計にとっては嬉しいことですよね。35年間で約620万円弱支出を減らすことができます。



しかし、一方で総返済金額はかなり上昇します。

仮に50年間繰り上げ返済なしで、返済した場合、約880万円返済額が増えることになります。

これは大きな金額ですね。

まあ実際は、35年間で620万円返済額が少なくなっていることを考慮すると、160万円ほどの負担増という考え方もできます。

フラット50に関して言えば、フラット35やフラット20との組み合わせが可能ですから、うまく組み合わせることで、金利負担を最小限にしながら、返済額をコントロールすることも可能です。一度ご相談ください。

ファイナンシャルプランナー 岡崎 充輝
年間 100 件以上のローン相談・保険の相談、
年間 20 回以上のセミナーを行う資金計画の専門家。
執筆本に「住宅ローンの相談を銀行にはいけません」
「知らないとヤバイお金の話」等があり、
累計発行部数 43 万部以上のベストセラーに。



Information

- ニュースレターは協会ホームページにアップしております。
URLは以下になります。ご自由に閲覧・ダウンロードください。
https://www.lifeplanadvisor.or.jp/members_downloadpage

編集後記

日本の漫画文化が2位以下を大きく引き離し世界第1位であることの功績は、“漫画の神様”を筆頭に偉大な先人たちのおかげなのですが、世界で評価されるきっかけとなった作品は『ドラゴンボール』なのだと思います。

漫画という、たかだか紙の印刷物にアクションの迫力と読みやすさを両立させ子供らを虜にし、後のクリエイター達に多大な影響を与えました。連載誌だった『週刊少年ジャンプ』に絞って見ても、『ドラゴンボール』掲載以前と以後で他作品の絵作り(漫画のコマ割り・構図の捉え方など)がガラリと変わりました。

鳥山明先生の急逝。ショックと業績の偉大さを再確認して驚いています。

世界で一番「マネされた漫画家」だと思いますが、デザインや絵作りで上回った人は一人も出て来ませんでした。発明品はマネ“だけ”はできるという好例です。

自分が子供の頃に数年間、毎週見っていた作品の作者の死。『ドラゴンボール』は成人してからはずっと見ていなかったのですが、なぜか、喪失感があります。

少年時代の数年間でも、多くのものを与えてもらっていたんだなと感じます。

本ニュースレターの全ての情報は、著作権法により保護されています。この情報を、一般社団法人ライフプランアドバイザー協会の許可なく一般公開してはならないものとします。一般公開とは複製・コピー・出版・講演・コンサルティング活動・電子メディア等による配信・オークション等への出品、転売等のあらゆる形式を指します。これに違反されますと、法的措置を取らせていただく場合がありますので取扱いには充分ご注意ください。

発行

LifePlanAdvisor

一般社団法人

ライフプランアドバイザー協会

株式会社ヘルプライフオカヤ TEL 0584-47-7121
〒503-0906 FAX 0584-47-7122
岐阜県大垣市室町1-55 WEB lifeplanadvisor.or.jp