

SMGLレポート3004

有事のルール[成長の鍵は人事管理にあり?!]

[迫り来る法改正と時代変化の荒波-50]

●時代状況の変動・変貌を裏付ける証拠として良く用いられるのが、様々な社会現象や統計数値、特徴的な事件・事故等ですが、本稿では、経営資源の3要素と云われる「ヒト・モノ・カネ」に的を絞り、これを**人事制度・機械装置(AI)・資本**と読み替えて検証して見ようと思います。前号でも触れた処ですが、資本＝金融＝分野の変化は、様変わりとも呼ぶべき激しさを伴っています。BKは一般から金を集めて元本保証し、それを元手に企業に貸付けて利ザヤを稼ぐーという昔ながらの仕組の為、大口優良顧客ベースでは、**1億の貸付で収益が年8万円程度に低迷**する一方、クラウドファンディング(前号掲載)、ソーシャルレンディング(プロジェクト毎に一般から集めた資金をファンドとして組成、金利収入を出資者と按分して収益を得る無リスク型金融)、ブロックチェーン(仮想通貨が代表的)等が次々に出現・浸透する中で、在来型間接金融は急速に劣化、店舗の縮小・閉鎖と人員の配転＝事実上のリストラ＝に追い込まれ、沈みゆく船から何時の間にかネズミが居なくなる様に、先行きを案じた行員の流出に歯止めが掛からない状態となっている様です。とは云え、BKの役割は金融仲介業に止まらず、**信用創造機能や決済機能**も有していた筈。それさえも失われてしまったと云うのでしょうか？実は、**強力で強大なライバルが、既に勢力を拡大し続けて**います。それがWEB金融のフィンテック。代表的なものに、当局自身が最も熱心に推進し活用している**スマホ搭載型ソフトによる個人信用情報管理システム＝「芝麻信用」**(中国語読みジーマ・日本語で胡麻・開発者アリババ・350~950点の範囲で信用度がスコア化され、クレジット機能をはじめシェアリンクからデポジット免除、マッチング等、**あらゆる領域でWEB化、キャッシュレス化を飛躍的に発展させつつある**)＝があり、日本のBK業務は後がない状況に追い込まれているのです。●そして、WEB化、キャッシュレス化は、同時に**物レス化**＝装置や紙媒体を必要としない「情報の電子化」、施設やそこまでの移動さえ要しない「コトの電子化」或いは「模擬体感(VR)」等々の更なる拡充への道筋となる一方で、用途を失った施設や装置は、廃却か転用の途を求めることとなります。その**典型がデパート業界**。これまでは、統合か縮小、閉店撤退か或いは近接業種の総合スーパーに身売りするか等、競争環境を緩和する方向で対応するケースが大半でしたが、銀座や有楽町で見られる様に、格段に優れた立地条件を活かし、**不動産賃貸業への衣替え＝転身＝を図る事例(東急プラザやGINZA SIX)が増えて**きています。尤も、不動の固定客を抱えた老舗は別にして、この地区の地勢図は、新規出店や改装等がある度に案外簡単に変わり易く、先行した東プラの客足はG・6の登場以後、急速に減少している印象が否めません。そのG・6にしても、つい先日オープンした「ミッドタウン日比谷」に顧客が流れるのは必至と見られているのです。事実、G・6では、開業2年を待たずに複数のテナントが撤退したとのニュースが流れています。●下請けや系列企業など裾野の広い製造業と異なり、エンドユーザーにほぼ直結し、**景気の波を直に被るDP事業は、既に業態転換する他途のない斜陽産業の代表格**であり、現状のままでは、そもそも人が集まらないのです。実際、大手DPでも、昨年度は頭を抱えてしまう程、採用には苦労した様です。それもあるのか、実質的に**終身雇用を骨抜きにする作用をもたらす「職務給の導入」と「雇用の流動化」**を狙った**当局の労働法改正の動きには、懐疑的な立場**をとっています。寧ろ、個々の人材をどう活かし、定着して貰うにはどうすれば良いかーという視点に立てば、**職能給(個人型)へ先祖返りするか、職能給を深堀するしかない**、とすら考えている様です。解雇自由化と生産性まっしぐらの当局へのアンチテーゼとして、注目して行きたいと思います。