

## 一年の約束が五年に延びた初代店長

人材の確保と育成は社長に就任して以来、最も頭を痛めた問題です。私が面接して採用したアルバイトやパートの人たちはなぜか長続きしません。ちよつと筋がいいなと期待してもなぜか辞めてしまう。研修中にもかかわらず、縁がなくなった人もいます。

一世代前の昌次や信次が採用した社員はほとんど辞めず、今でもベテランとして活躍しています。もちろん、彼らが採用した人でも独立したいからという理由で「卒業」した人がいます。そういう明快な理由がなく会社を去る人が増えたのは非常に残念なことだと思っています。

考えてみると、本社であれ、直営店であれ、配属された職場の仕事にやりがいを感じるかどうか、当社の理念を理解しているかが分かれ道になるような気がします。やりがいも理念の理解も働くことに対する原動力になるからです。

例えば、主力事業の卸部門は全盛期に比べると取り巻く環境が大きく変わっています。私が生まれたところからお付き合いしているお得意様の経営者はどんどん高齢化しています。転廃業するお得意様も増えています。

このような動きにどう対応するかは経営上の大きな課題です。人材の確保と育成という問題も、こうした業界の変化と無関係ではないはずです。業界として魅力を感じられるか、そこに身を置く価値があるか。そして何より、その仕事に生きがいを見つけられ