



マケテタマルカ



私は千葉県柏市で生活安全産業の一翼を担うべく、警備会社を展開する会社経営者です。ぜひ、新卒高校生の方々に当社の門をたたいて頂きたく、先生方、学校関係者の皆様に日頃から、経営者として思うこと、感じていることを綴ります。文化・芸能・教育・社会・経済・企業の問題を一緒に考えていきたいです。当紙の題名は私の人生訓であり、モットーでもあります。

## 「最先端」と「最適化」の選択



このお正月休みにデニーズで食事をしました。ほとんどのテーブルで店員が呼びとめられ、年配客がメニューを見ながら声で注文を伝え、タブレット端末の操作を店員にやらせていました。ファミレスの勝ち組「サイゼリヤ」が注文用紙に客にペン記入させるオーダー方法との圧倒的な差を目の当たりにしました。両社の注文ツールの選択の違いは「最先端」と「最適化」のどちらを選択したかの違いのように思えたのです。

世の中で新商品と騒がれるモノが必ずしも技術的に優れたものや使いやすいものとは限りません。私にそれを決定的に印象づけてくれたのがすでに忘れ去られた存在になりつつあるAIスピーカーでした。

AIスピーカーを起動させるのにどうして声を発しないといけないのか？声を発することが最も楽で、簡単なのか、それはわかりません。手が届くのにスイッチを押さず、機械と無機質な会話をしなければならない自分に抵抗を感じる人は多いと思います。

もし、オフィスでパソコンに向かう社員がキーボードを叩くことなく、入力したい内容を声に出してしゃべりはじめたら、そんなオフィスで生産性が向上するとは思えません。

事務ワークでペーパーレスが叫ばれコピー用紙が無くなるか？といえばそんなことはあり得ません。「あの書類を確認したい」となれば、パソコンを立ち上げフォルダにたどり着くまでカチカチとマウスを動かすより紙で保管するほうが手取り早いケースはいくらでもあります。

もし、100年前にパソコンが存在していて、デジタル記憶媒体の後に「紙」が登場していたらどうなったでしょう？きっと「こんな便利な情報の記憶・保存媒体があるのか」とデジタルデータレスの動きになっていたらう、なんて考えてしまうのです。



新年あけましておめでとうございます。本年も弊社採用担当と「マケテタマルカ」をよろしくお願ひ申し上げます。ひとりでも多くの若い力を大切に育て上げたい。会社を通して新入社員の人間形成の役に立ちたいと存じます。ぜひとも、大切な生徒様の進路先に当社を加えてください。本年も、どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

松本 隆一郎



東葉警備保障株式会社

URL <http://toyo-security.jp>

発行日 2023年4月吉日

私は千葉県柏市で生活安全産業の一翼を担うべく、警備会社を展開する会社経営者です。ぜひ、新卒高校生の方々に当社の門をたたいて頂きたく、先生方、学校関係者の皆様に日頃から、経営者として思うこと、感じていることを綴ります。文化・芸能・教育・社会・経済・企業の問題と一緒に考えていきたいです。当紙の題名は私の人生訓であり、モットーでもあります。

## 「サービスしますよ。」はタダではない

私たちはいつの間にか「人の手間」にはお金を払わない妙な思考が身についてしまったようです。商品代は支払っても、それに伴う運送費や設置代を「サービスしてよ」と平気で口にします。そこで使う「サービス」とは値段を下げてください、ではなく労務・仕事をタダでやってくれの意で使うことがほとんどです。

「送料無料」「手数料無料」のフレーズが消費者の負担感を隠すために使われているとしても、倉庫から玄関先まで荷物を運ぶドライバーが無給で働かされているものではありません。生産性向上の成果がデフレ社会を延命させてきたことへの矛盾を一気に修正する動きと解釈するならば、直近の生活物資の値上げラッシュにも一定の理解が得られると思います。

企業経営者はサービス原価を下げることに莫大な費用と労力を使ってきました。モノを低価格で提供するチカラこそ競争力の根源だと信じてやってきました。しかしこの発想とは決別しないとイケないのです。今、日本の経営者に求められていることは、商品価格を引き上げ、賃金を引き上げ、人にしか出来ない仕事こそ高賃金で報いるサイクルを会社経営の中で成立させることです。

40年前、日本の自動車工場を視察した海外自動車メーカーの視察団が無人化された製造レーンから完成車がつぎつぎ出てくるのを見て「日本人がまたおかしなことを始めた」と感想を漏らしたといひます。40年前以前のほうが今より労働の対価が正当だったと思えてならないのです。当社ではこの3月から賃上げ・インフレ手当支給に取り組んでいます。



当社では毎年、たくさんの高卒生を迎え入れております。ひとりでも多くの若い力を大切に育て上げたい。会社を通して彼らの人間形成の役に立ちたいと存じます。ぜひとも、大切な生徒様の進路候補先に当社を加えてください。

新年度も、東葉警備保障株式会社をどうぞよろしくお願い申し上げます。

松本 隆一郎

私は千葉県柏市で生活安全産業の一翼を担うべく、警備会社を展開する会社経営者です。ぜひ、新卒高校生の方々に当社の門をたたいて頂きたく、先生方、学校関係者の皆様に日頃から、経営者として思うこと、感じていることを綴ります。文化・芸能・教育・社会・経済・企業の問題と一緒に考えていきたいです。当紙の題名は私の人生訓であり、モットーでもあります。

## マイナンバー騒動の根は深い

お役所に提出する書類にマイナンバーを記入する欄があると、決まってマイナンバーカードの表・裏のコピーを添付しろ、となります。プラスチックカードを配布したはずが、結局それを紙にコピーして提出しないとダメとか理解に苦しみます。印鑑を無くしても無駄と労力が増えています。

これでは情報のデジタル化どころでなく、アナログ化以前に退化しています。情報管理の考え方、運用の在り方が昭和のままなのです。「確認したかを確認するための証拠を残す」という、工数削減をやろうとしないお役所仕事そのものが原因であり根が深い問題です。

既存の工数(作業工程)をデジタルに置き換えることがDXではありません。

当社の社内でも同様の議論は常に起こります。警備員の日々変動する交通費精算についてRPA (Robotic Process Automation) 導入を検討したときのことで。乗車駅と降車駅を路線ソフトに入力して個別計算するのですが、もし交通費を一律定額支給にすれば計算業務そのものが不要になるのでは？との意見の前に既存の作業の温存につながるRPA導入は見送られました。

お役所でも、民間でも今行っている仕事の洗い直しが無いとDXが非効率を温存・助長する方向に働くこともある一例でしょう。



当社では新卒(高卒)採用をはじめて14年目を迎えました。前年度は17名の新入社員が当社に仲間として加わりました。採用実績一覧を同封してありますのでOBが在籍する方はぜひご連絡ください。

今年度も、東葉警備保障株式会社をどうぞよろしくお願ひ申し上げます。

松本 隆一郎

私は千葉県柏市で生活安全産業の一翼を担うべく、警備会社を展開する会社経営者です。ぜひ、新卒高校生の方々に当社の門をたたいて頂きたく、先生方、学校関係者の皆様に日頃から、経営者として思うこと、感じていることを綴ります。文化・芸能・教育・社会・経済・企業の問題を一緒に考えていきたいです。当紙の題名は私の人生訓であり、モットーでもあります。

## 慶應義塾高校が107年ぶりの甲子園優勝



夏の全国高校野球甲子園大会で慶應義塾高等学校が107年ぶりに優勝しました。107年ぶりという歴史ある大会の重みとともに、「丸刈りではない」「監督と言わず、さんづけで呼ぶ」など野球以外の面で従来の高校野球のイメージにはない活動ぶりが話題になっています。賛否はどうあれ「昔と変わらないこと」に価値を見出す者、こだわらない者同士はいつの時代にも意見がぶつかります。

それにしても、昨今の高校球児の鍛えこまれた肉体を見るにつけ、確実に10年、20年、30年前の高校野球より着実にレベルアップしていると感じます。世代優位の意識も手伝い、自分が高校生だった時代の選手が肉体・技量とも最高であると思いたい意識を捨て去ることができないのですが、今ではその差を認めざるを得ません。

投手の投げる球速、打者の打球の飛距離ともプロ選手並みの計測値を出す選手が珍しくありません。どれほどストイックに日々のトレーニング取り組んでいるのか想像すらできません。

どんなスポーツ競技であれ、毎年のように高校記録、日本記録や世界記録が更新されます。だからといって過去のアスリートの競技レベルを卑下するのは間違いでしょう。人類のスポーツ競技における進化の過程に軌跡を残した偉大な功績が色あせることは決してないはずで



当社では毎年、多くの新卒高卒生を正社員採用しております。過去の採用実績表を同封しました。新卒採用14年目を迎えOB・OGが多数活躍する会社です。これからも東葉警備保障株式会社をどうぞよろしく願い申し上げます。

松本 隆一郎

私は千葉県柏市で生活安全産業の一翼を担うべく、警備会社を展開する会社経営者です。ぜひ、新卒高校生の方々に当社の門をたたいて頂きたく、先生方、学校関係者の皆様に日頃から、経営者として思うこと、感じていることを綴ります。文化・芸能・教育・社会・経済・企業の問題と一緒に考えていきたいです。当紙の題名は私の人生訓であり、モットーでもあります。

## 当社は新卒(高卒)採用14年目を迎えます

就職希望の高校3年生を対象とした入社試験が9月16日に解禁され、第一次選考の結果が出揃い、残念ながら不首尾に終わった生徒たちの二次選考が動き出しています。

当社が新卒採用を開始した14年前は現在のような売り手市場ではありませんでした。毎年卒業式を終えたばかりの春先になると、会社周辺の進学校をのぞく就職希望者の多い高校から進路指導の先生方が企業訪問と称してご挨拶に訪れ、当社会議室で「今年の3年生もぜひよろしく願います。」と今では考えられない真逆の状況下にあったことが懐かしく思い出されます。

14年前と変わったことは採用面だけではありません。警備士の賃金も急上昇し待遇改善が進む一方で、働き方改革の波が好むと好まざるにかかわらず企業経営を圧迫するコスト高要因になっています。当社では社会保険加入、有給消化推進、そして賃上げと言った経営課題を乗り越えて現在があります。一段の成長軌道に乗るためにも若い力・新卒採用が欠かせません。

14年前は高卒・専門卒・大卒の採用割合が高卒100%だったものが、前年度は高卒5名(29%)・専門卒9名(53%)・大卒3名(18%)となっています。高卒採用枠を絞っているわけでは決してありません。ひとりでも多くの新卒高校生を採用したいと考えています。ぜひ警備会社に関心を持つ生徒様との橋渡しをお願い致します。



毎号、「マケテタマルカ」をご精読いただきありがとうございます。これから年末、年明け以降も新卒生採用を継続します。今後とも当社をよろしくお願い申し上げます。

松本 隆一郎