

お忙しくても、約 2 分間で読めます

山内公認会計士事務所

ハートフル・ワード (心からの言葉)

TEL 098-868-6895

FAX 098-863-1495

経営者への活きた言葉

真のエリートは責任を負う 大星 公二 (元NTTドコモ社長、会長)

1. 私の哲学はノーブレスオブリージュ (選ばれし者の責務) だ。経営者にとってのノーブレスオブリージュとは、会社で働いている人間は活かす、ヒューマンな経営をやることだ。会社で働いている人間はすべて平等。だからピラミッド型ではなくフラットな組織を作る。学歴などのブランドではなく、能力主義に適する。給料やボーナスも大事だが、重要な仕事は任せることがもっと大事だ。ドコモは高卒の人間を常務にした。NTTグループは大騒ぎになったけど、学歴なんて関係ない。
2. 人件費削減のために非正規社員を増やす経営なんて、ありえない。同じ仕事をしていても正社員の給料の半分なんてのは、ノーブレスオブリージュに反する。そもそも社員にもっと給料を払うべき。それをできるようにするのが経営者の役目。ちゃんと給料を払えばみんなカネを使うのでモノが売れる。モノが売れたら生産が増えて、好循環で景気は回復する。政治なんか当てにしないで、業績回復には経営者が頑張ればいい。
3. 当たり前前のことを当たり前にする。これが案外できない。必要なことは嫌われてもやらなければならない。それが本当のリーダーだ。

(参考:「週刊東洋経済」2012年4月7日号)

経営者のための危機管理

社員の安全行動に注目

オーブリー・ダニエル (米・ADI創始者・会長)

1. 一番まずいのは、経営トップが社員一人ひとりの行動を把握していないことだ。その結果、社員の安全行動が減り、危険行動が増える。日常のリスクマネジメントは、基本的にリスクを評価し、行動そのものを全く問題にしない。危険行動は対象になっていないのだ。しかし、行動こそリスクマネジメントの中心における中心にしなければならない。
2. 危険行動とは、もともと決められた手順に従って行動しないこと。あるステップを省いたり、やるべきことをやっていなかったり、逆に余計なことをやっていたり、といった行動だ。その危険行動を減らし安全行動を増やすには、現場の社員同士が観察し合い、お互いに教え合うことが必要だ。上司や監督者は、社員が安全行動をしたら、その場ですぐにほめて認めてあげてほしい。そうすれば社員は安全行動を続け、習慣化していく。

(参考:「日経ビジネス」:2012年4月2日号)

心・健康・環境について

朝活とサマータイムの通年化

1. 早起きして活動する「朝活」が、健康的な生活習慣として注目を集めている。環境省は「朝チャレ」と銘打ち、朝早く活動して夜はゆっくり休むライフスタイルを提唱する。CO₂の削減につながるからだ。早朝出勤すれば、満員電車のストレスから解放される。オフィス街のカフェで勉強会を開くといった「朝活」も人気だ。
2. 昨夏は、節電のためにサマータイム制を導入し、就業時間を1時間前倒しする企業も見られた。サマータイムを通年化したのは、ユニチャーム。4月から就業規則を改定した。始業は午前8時、終業は午後4時50分。夏の節電効果はもちろん、それ以上のメリットがあったからだ。業務の効率が上がり、残業時間が1人当たり月間3~4時間も減少。自己啓発や家族と過ごす時間が増えるなどの効果もあり、社員には好評という。

(参考:「野村週報」2012年5月21日号)

古典に学ぶ

結末より過程が大切だ

「末期における教訓が尊いというよりは、むしろ生前の行動こそ真に崇敬すべき」

(解説) 人が死ぬときに残した教えが大事なのではない。生きている間に何をしたが、本当に大切なのである。成果や結果だけで判断するのは容易でしょう。けれど、その人や物事の本質は、長い時間をかけて築かれてきたもの。その過程に、もっと、注目すべきではないでしょうか。

(参考:「渋澤健」渋澤栄一100の訓言):日経ビジネス人文庫