

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

### 若い人に権限を割り当て、チャンスを与える

エズラ・ヴォーゲル (「ジャパン・アズ・ナンバーワン」著者・元ハーバード大学教授)

1. ソニー・松下電器 (現パナソニック)、東芝、NEC。こうした日本企業の技術力と革新性を、私はかつて称賛した。1950 年代から 70 年代、経済の急成長を牽引した企業の多くは、オーナー経営型で、若い起業家が率いていた。海外から食欲に学び、投資を果敢に行った。ホンダやトヨタ自動車もそんな存在だった。
2. 進取の気性、勤勉さという美德は今も日本企業から失われていないと思う。だが以前ほどの熱心さが見られるかどうかと、首をかしげてしまう。「危ない橋を渡るような投資はちょっと…」と、躊躇するような傾向は、日本企業が安定を手にした 80 年代後半以降から広がっていった。代わって躍進した韓国のサムスン電子は、日本で薄れつつあったハングリー精神を持っていた。
3. 七転び八起きではないけれども、10 ぐらいの挑戦をして、7 つは失敗し、2 つはぼちぼちの出来で、うまくいくのは 1 つだけ。それでよしとする風土が、今のように変化が激しい時代には必要だ。米国のように株主優先で、経営が悪くなるとレイオフが横行するような、不安定な社会が望ましいとは思わない。ただそうであっても「間違っても構わないから思い切って挑戦してごらん」と若い人に権限を割り当て、チャンスを与える企業をもって増えてほしいと思う。

(参考:「週刊東洋経済」2019 年 4 月 13 日号)

## 経営者のための理念・哲学

### 年功序列にこだわる (伊那食品工業)

1. 給与で年功序列を堅持する会社がある。長野県の寒天メーカー、伊那食品工業。「年功を重ねると給料が上がる」という将来展望を社員に浸透させてきた。年功序列は従業員の加齢とともに人件費が膨れがち。会社が持続的に成長しなければ、制度の維持は難しい。
2. 逆に「社員を不幸にする」として敬遠するのが会社の急成長だ。流行や好景気の波に乗って事業を急に広げれば、ブームの収束や景気後退によって業績が悪化するリスクが高まる。雇用調整や人件費の抑制で苦境を乗り切るぐらいなら、最初から過度な成長は追い求めない方がよいと考えている。給与制度を変えないためにも自制心を働かせ、身の丈に合った成長に必要な投資を重ねる。「変わらない」ことも覚悟がいるのだ。

(参考:「日経ビジネス」: 2019 年 4 月 22 日号)

## 経営者への危機管理

### コンビニのビジネスモデルの危機

1. 小売業最強のビジネスモデルが、加盟店オーナーの「24 時間営業の不可能宣言」で崩壊の危機に直面している。24 時間営業問題の背景には、コンビニエンスストアにおける深刻な人手不足がある。それもそのはずだ。コンビニアルバイトの時給は低いといわざるを得ない。低賃金労働の代表職種としてのポジションが定着化している。にもかかわらず、仕事は激務だ。接客や商品補充などに加え、公共料金や通信販売の収納代行といったレジ周りの複雑な業務は増えるばかり。
2. コンビニ本部としては、収益確保のための 24 時間営業を続けたいというのが本音だろう。だが、コンビニのビジネスモデルは、バイトの「搾取労働」の上に成り立っていることを忘れてはならない。24 時間営業の停止も選択肢に含めたビジネスモデルの根本的見直しが必要であろう。

(参考:「週刊ダイヤモンド」2019 年 5 月 11 日号)

## 古典に学ぶ

### 金は友情を支配する

(解説) 金は尊いものであるとか、または貴ばねばならぬものであるかということに関しては、古来随分多くの格言もあり、俚諺もある。ある人の詩に「世人交りを結ぶに黄金を以てす。黄金多からざれば交わり深からず」と、ある一句などは、黄金は友情という形而上の精神までも支配するの力あるものとも取れる。

(参考: 渋沢栄一「論議と算盤」: 国書刊行会)