

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

組織内で自由にモノをいえる心理的安全性の確保が大事 橋本 雅博 (住友生命会長)

- よくイノベーションには「技術革新」という言葉が当てられますが、少し違うと思います。新しい技術を生み出して終わりではなく、生み出した商品・サービスをマーケットに「押し込む力」が重要なのです。肝心なのは普及・継続させること。
- バイタリティーのような、既存の枠外の発想を社内から提案してもらうには、組織内で自由にモノをいえる心理的安全性が確保されていなければなりません。行動規範に「気持ちよく働ける環境をつくるのは上司の役割だ」と宣言しました。「部下は3日で上司の気持ちが分かるが、上司は3年たっても部下の気持ちがわからない」といいます。
- いくらコミュニケーションや対話を重ねても、部下は上司に最終的には本音を言いません。ならば、その前提の中で環境をつくるのが正解でしょう。会社では、社員が気持ちよく働いてくれればいいわけです。感情的にならない。しっかりとほめる。当たり前のことをきちんとやっていけば、部下が自由な発想で意見を言いやすくなり、トラブル報告を臆することもなくなります。それを理解した上で、組織としてパフォーマンスを最大化するにはどうしたらよいか問われる時代だと思います。

(参考：日経ビジネス「2023年4月24日号」)

経営者のための危機管理

「うみを出し尽くす」覚悟が不祥事の根絶に欠かせない 國廣 正 (弁護士)

- 東レのような大企業が、なぜ不正を繰り返すのでしょうか。例えば三菱電機は1年以上調査し、多くの不正事案が明るみに出ました。本気で調査を行えば、そういうことになる。少なくとも会社にとって恥ずかしい話を洗いざらい出しておこうという企業姿勢があるのだと思う。それはやはりトップが「これを機にうみを出し尽くす」と本気で腹を据えているから。三菱電機にある種の誠実性は認められると思います。
- 不正に対する反省や企業風土を変える決意を持ち得るのは、トップしかいない。従業員は皆トップを見ている。従業員に「不正を隠したら会社が存続できない」という危機意識を持たせるには、トップがその考え方を持って覚悟を決めないといけない

(参考：「週刊ダイヤモンド」2023年4月29日・5月6日号)

ワンポイント経営アドバイス

優秀な人材確保に不可欠な要素(ホワイト企業)

- ホワイト企業は、一般的には「従業員の待遇や福利厚生が充実していて、社員の健康や労務管理などを重視するとともに、労働安全衛生に関して積極的な取り組みを行い、生き生きと長く働くための環境が整っている会社」と定義できる。つまり、従業員数の多い、企業規模の大きい企業ほどホワイト企業に含まれる可能性が高い。
- 業種では「複合サービス事業(郵便局、農業協同組合など)」「電気・ガス・熱供給・水道業」がホワイト企業の可能性が高い。ホワイト企業を目指すことは、優秀な人材の確保のうえで重要となる。企業は関連データを公開し、自ら証明することが必要だ。さらに、業務見直しによる労働者の負担軽減、賃上げによる海外企業との処遇格差の改善にも取り組むべきだ。

(参考：「週刊東洋経済」2023年4月22日号)

古典に学ぶ

この世は「素晴らしき世界」

- そうやって、あらゆる出来事を「大肯定」すると、そこから物事をよくするための知恵が生まれます。そしてこの世は、実は「素晴らしき世界」であったと気づけます。空海は、その世界を皆に見てほしいと願ったのです。
- お釈迦様はご自身が出会った経験や物事をすべて、悟りの材料としました。たとえば、人の優しさや裏切り、天体の運行、四季折々の自然や生き物の姿…。あらゆるものから学び、そこに真理を見出したのです。

(参考：名取芳彦監修「空海 道を照らす言葉」：河出書房新社)