

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

社員への満足を与えられる経営が求められている 片野坂真哉 (ANAホールディングス取締役会長)

1. 今春の動きを見ていると、賃上げの動きに各社の「個性」が出るようになった。業界で統一の要求水準を掲げ、各社の一斉回答を引き出した時代は過去のもの。人的資本経営の戦略も企業ごとに異なる中で社員の頑張りやどう報いていくのかもいろいろな形があるということだろう。一度大きな賃上げに踏み切った企業が翌年以降も賃上げできるかという観点も重要だ。
2. 労働者にとっては、同業他社と自社を比べて「隣の芝生は青く」見えてしまうこともある。ただ一過性の賃上げ規模ではなく、利益のうち何%を賃金に回しているのかという「労働分配率」などにも目を向ける必要があるのではないかと。足元で賃上げが目立たなくとも、昔から定期昇給やボーナスなど、手厚い報酬で社員に報いてきた企業もあるはずだ。
3. 一過性の賃上げ規模だけでなく、原資をどれだけ賃上げに回したか、賃上げの持続性はあるのかなど、「人への投資」を複眼的に見ていく必要がある。経営者がこうした意識を持って社員とコミュニケーションすれば「隣の芝生」に社員の目移ってしまうことも減るだろう。インターネットやSNSが普及し、何かと他人と比べることが多くなった現代に、企業は社員への満足感をどのように提供するのか。社員への満足を与えられる経営が求められている。
(参考:「日経ビジネス」2024年4月22日号)

経営者のための理念・哲学

乱世になると精神的支柱が求められる

中野 茂彦 (中央大学名誉教授)

1. 世が乱れてくると、精神的な支柱になるものが求められますが、それは偏った思想ではなく普遍性がなくてはなりません。『論語』はまさしくそういう訓言の宝庫といえますが、極端に言えばこれは孔子一人の思想ではなく、歴史の中で培われてきた普遍性のある教えがベースにあるともいえます。そういう基本になる考え方がしっかりないと、乱れた世の中を正すことはできないと思います。
2. 日本はこれまで平和でしたから、そういうものはあまり顧みられなくて済んでいました。けれども世が乱れてくると、やっぱり『論語』のような精神的支柱になるもので常識として求められてくるわけです。渋沢栄一は、何か迷いが生じる度に『論語』をひもといていたそうですが、『論語』に親しむ人は、そういう普遍性に魅力を感じるのではないかと思います。

(参考:「致知」2024年7月号)

人事・労務について

見直しが必要な転勤制度 (人手不足の時代)

1. 人事院の2022年度分民間給与実態統計調査によると、転勤制度を設ける企業は46.2%、従業員500人以上の企業では77.7%に上る。対象は30代・40代が中心だ。しかし、近年ではほぼすべての年代で、転勤をやむをえないと考える人は減少している。従業員が転勤を拒否する理由として、①配偶者も仕事をしていること②子育て③親の介護④新しい土地への適応の4点が、ほぼすべての年代に共通する。
2. 夫の転勤に帯同し妻が仕事を辞めるケースは年間約2万件とされる。家庭内における介護の担い手も、近年は妻に次いで娘・息子が増えている。従業員の同意のない転勤は従業員・社会いずれの観点からも持続可能性を失いつつある。人手不足の時代を生き残るうえで、転勤の見直しは1つの選択になりえるのではないかと。

(参考:「週刊東洋経済」2024年4月13日号)

古典に学ぶ

「おかげ様」といえる人生は幸せである

1. 皆が仕事にいそしみ、社会を支えているからこそ、私たちは快適な生活を維持できます。さらに、家庭や友人の存在、命を与えてくれる動植物、そして自然の存在がなければ、人間は一日たりとも生きていけません。
2. このように考えると、さまざまな縁で守られていると実感できるはずです。与えられたものに気づき「おかげ様」といえる人生は、それだけで幸福といえるのです。

(参考:名取芳彦監修「空海 道を照らす言葉」:河出書房新社)