

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

強い昭和な会社を取り戻す (その 2、対話がなくて楽な社員が主流を占める)

1. 日本企業の多くは、平成に入って以降、業務効率と社員の意欲を高めようと、職場環境の近代化に邁進してきた。その中身は広範囲に及ぶが、整理すると主に次の 5 つに分かれる。① IT 化 (パソコン、メールの導入) ② ネットワーク化 (携帯端末の活用、在宅勤務制度) ③ 欧米流労務管理 (成果主義、フレックスタイム制度) ④ 組織のフラット化 (階層簡素化、中間管理職排除) ⑤ 科学的経営 (ドブ板営業の否定、勘と経験の排除)
2. キヤノン電子の酒巻久社長は「平成になって蔓延した新しい職場の仕組みは仕事を効率化する以上に、社員が楽をできる居心地の良い環境を作ってしまう。だから現場から見直しの声など起きないし、どんどん増殖していく」と指摘する。
3. 特に IT 化については、「情報漏洩や誤発注などのリスク」と、IT 化の弊害を指摘する。対話が減って技術の伝承や精神の共有化に支障が出て、個々の社員から見れば大きな問題ではない。むしろ、多くの企業では対話がない方が楽だと考える社員が主流派になりつつある。「IT なしでは仕事にならない」。そんな現場の声に従い、戦略なき投資を続けていると、必要以上のリスクとコストを背負うことになりかねない。

(参考:「日経ビジネス」2014 年 2 月 17 日号)

人事・労務について

古きよき日系企業の強み

1. 会社を選ぶ学生から見ると、落ち着いてじっくり成長できる会社はありがたい。例えば出光興産の創業者で、ベストセラー小説「海賊と呼ばれた男」のモデルとなった出光佐三は、終戦直後の多くの企業がリストラをしていた時期に「1000 人の社員全員をクビにしない」と宣言した。社員を大事に育てる文化は今も息づいている。
2. ハウス食品には「家族的な企業風土は昔から。営業でも、社内で競争するよりは、1 人の得意先を皆で手伝う。チームワークで組織の目標を達成するという、いい意味での日本らしさがある」という。こうした企業の多くは、時流に倣い成果主義を取り入れているが、評価基準は結果よりもプロセス重視の場合が多い。社員の研修制度も極めて充実。近年はグローバル人材の育成にも力を入れている。ハウス食品のように「老後の生活」のセミナーまで開く企業もある。

(参考:「週刊ダイヤモンド」:2014 年 3 月 8 日号)

新規成長分野

睡眠時の新商品開発

1. 睡眠は心身の疲れを回復させ、美と健康をつくり出す時間だ。そう分かっているにもかかわらず、何かと多忙でストレスフルな生活を送る女性にとって、十分かつ質の良い睡眠時間を確保したり、美容のために時間を割いたりするのは現実的に難しい。そんな悩みに応えるように、寝ている間に使うことで女性の美容や健康に貢献する商品の発売が相次いでいる。
2. ㈱ポーラの「おやすみしっとりシルクマスク」は、吸湿性・放湿性の高いシルクが睡眠中の暖かい寝息を滞留させてマスク内に保湿層をつくる商品。美は一日にしてならず。人生の約 3 分の 1 を費やす睡眠時に何もしない手はない。

(参考:「野村週報」2014 年 4 月 14 日号)

古典に学ぶ

無心の強さ

(解説) 内面に多大な徳を秘めた人は、いわば赤子のごときものである。無心な赤子は、毒虫も刺さない。猛獣も爪をかけない。猛禽も飛びかからない。朝から晩まで泣き叫んでも、声がかれない。自然に順応しきっている証拠だ。ところが世の人々は、作為によって力をつけては、そけが喜ばしいことだと考え、自然に逆らって私意を通しては、それが強さだと考えている。強壯のかけには必ず老衰が潜む。これを悟らず、強壯にのみ執着するのは、「道」にはずれた行為である。「道」にはずれた行為は、長続きしない。

(参考:奥平卓・大村益夫訳「老子・列子」:徳間書店)