

お忙しくても、約 2 分間で読めます

ハートフル・ワード (心からの言葉)

山内公認会計士事務所

TEL 098-868-6895

FAX 098-863-1495

経営者への活きた言葉

決断に際して四つの優先順位 (ドラッカー) 牛尾 治朗 (ウシオ電機会長)

1. 市場経済というものは本来、企業を担う経営者が前向きにチャレンジする場であり、楽観と楽観が戦い、最も強い楽観が生き残る制度ともいえる。アベノミクスには、市場がそうした本来の活力を取り戻す効果が期待されます。約 30 年前、ジャパン・アズ・ナンバーワンと謳われた絶頂期の日本経済を支えていたのは、企業の TQC (全社的品質管理) 運動でした。
2. これは各職場の抱える問題点を様々な工夫改善を重ねて克服し、その優劣を競うことによって、全社の活性化を図るものです。そこで最も優れた成果を上げた職場が、翌朝にはその最高の状態をあえて最低ラインと考え、さらに改善努力を重ねたというエピソードもあるくらい徹底した取り組みでした。
3. もう一つ、多くの日本の経営者の精神的拠り所となったのが、アメリカの経営学者ピーター・ドラッカーの哲学でした。ドラッカーは、決断に際して四つの優先順位というのを説いています。
第一に、過去ではなく未来を選ぶ。第二に、問題ではなく機会に焦点を合わせる。
第三に、横並びではなく独自性を持つ。第四に、無難で容易なものではなく、変事をもたらすものを選ぶ。
そしてこの四つを選ぶのは見識ではなくリーダーの勇気であると主張しています。

(参考:「致知」2014 年 7 月号)

人事・労務について

シニア社員の活用事例

60 歳から 65 歳までの雇用継続が法的に義務化されて 1 年が経った。主な企業のシニア社員活用事例 (士気を高める制度) を紹介します。

1. JFE スチール…工場のライン・プロセスごとに「テクニカルエキスパート」を認定。65 歳以上のベテラン技師が就き、若手の指導に当たる。
2. 昭和電工…各部門のエキスパートを「コーポレートフェロー」に認定。毎年認定し直すためにモチベーション維持に効果あり。技術系だけでなく事務系も対象。
3. 富士ゼロックス…週に 1 日休みを増やし、仕事とは別のことに打ち込める制度を導入。収入は下がるが、社内外での次のキャリアに備えた勉強に打ち込む社員も。
4. 高島屋…定年後の再雇用に複数のコースを用意。フルタイムコースのほか、短時間勤務のコースも選べるようにした。コースの変更も可能。

(参考:「日経ビジネス」:2014 年 4 月 14 日号)

ワンポイント経営アドバイス

激動と変化は大歓迎

(ドン・キホーテ)

1. ジャンブルのような売り場に高級ブランド品から家電、食品まで幅広く扱うドン・キホーテ (約 280 店)。独自の仕入れルートで調達した商材を、「驚安価格」で販売する。流通業界では異例の 24 期連続増収増益を続けてきた。そのドン・キホーテが「消費増税後は、あえて利益を吐き出す」(安田隆夫会長) とブチ上げた。近年、粗利益率の改善を続けてきたが、この粗利益を原資に、消費増税後にさらなる驚安価格を打ち出す方針だ。粗利益率低下を覚悟で、増税分 3% 以上の値下げを行う。
2. 同社が自らの利益を削ってまで値下げを仕掛けるのは、過去の経験則があるからだ。流通業界の異端児・安田会長は、「激動と変化は大歓迎」と不適な笑みを浮かべる。

(参考:「週刊東洋経済」2014 年 4 月 5 日号)

古典に学ぶ

聖人は大をなさず

(解説) 無為を守って「道」にのっとり、感性による判断を捨てて「道」を認識する。小と大、少と多、それぞれの対立と転化の法則を理解し、怨みといった小さな感情は、広い徳で包容する。難事は、もつれぬ先に処理し、大事は小事のうちに收拾する。いかなる難事であろうとも、その発端はつねに単純な問題にすぎず、いかなる大事であろうとも、その発端はつねに些細な事件にすぎないからだ。

(参考:奥平卓・大村益夫訳「老子・列子」:徳間書店)