

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

変化と共に生きる 常盤 文克 (前花王代表取締役会長)

1. 企業活動の本質はベンチャーも大企業も変わらない。それは、自分一人では果たせない大きな夢や憧れや目標の実現のために、多様な個性や才能を持った人々と将来に向かって協働する「集団的創造」にあると考える。「コト」を起こし、その中で個と全体が響き合って、一つになったときに、その集団からよきモノ、よきサービスが生れるのである。
2. 我々は常に未来に向かって生きている。つまり、常に経験したことのない世界に身を置き続けているのだ。マーケットや社会のニーズ、それらを大きくとらえて環境と呼べば、事業は環境と合っていれば成功、合っていなければ失敗なのだ。その意味で成功と失敗は極めてシンプルなのだが、しかし、環境は日々変わっているのである。
3. 過去の事例をいまさら話してもまったく参考にならない。過去と現在では市場もビジネスの環境も大きく異なるからだ。過去のやり方が通用しないどころか、マイナス要因になってしまう。ではどうすればいいのか。これは、「変化と共に生きる」しかない。変化を拒まず、恐れず、柔軟に受け入れ、共に生きる。これこそが企業活動の原点であり、成否を決めることになる。 (参考:「週刊東洋経済」2006年11月11日号)

経営者のための危機管理

非情さと優しさ

山本 一元 (旭化成常任相談役)

1. 組織がおかしくなってくるときには、必ず 3 つの現象が現われる。感情、過去、慣習を持ち出すことだ。それを 3K と呼び、改革に際して「この 3K を持ち出すことはならん」と言い続けてきた。また、改革に際して一番苦労したのは人の問題だった。これまでは共同体組織で、「死ねばもろとも」という意識でやってきている。事業を撤収するのは、彼らの立っている基盤を崩すことでもある。しかし今やっておかなければ当社の未来はない。使命感に燃え、私は心を鬼にした。「理をもって行かない、情をもって報いる」。これが、私の改革心得だった。
2. 長年蓄積された組織風土や企業体質、事業構造を改革するには、非情さも必要だ。改革の障害になる人は排除しなければならない。その一方で、一生懸命やってきた人に対する報いの情もなくてはならない。非情さと優しさ。改革を実践する立場の人間は、この 2 つを併せ持つことが大事であると、今、感じている。

(参考:「週刊ダイヤモンド」:2006年12月2日号)

経営者のための経済学

雇用格差を考える

1. パートやアルバイト、派遣社員など非正規雇用の急増が、所得格差の拡大を国民に強く印象づけている。2006年3月の世論調査によると、87%が所得格差の広がりを実感し、その理由として、43%が非正規雇用の増加を挙げた。10年前には1152万人だった非正規雇用者は、ここ5,6年で1700万人(2006年7-9月期平均、総務省労働調査)に増え、逆に、正規雇用者(正社員)は10年前の3800万人から3400万人に減少している。
2. ニッセイ基礎研究所のレポート(2006年5月)によると、正社員の平均年収454万円に対して、パートタイム111万円、派遣社員204万円、契約社員・嘱託250万円だ。日本の場合、非正規雇用の増加が社会的危機として認識されていないのは、彼らの多くが経済的余裕のある親と暮らしているからだ。すすんで非正規雇用を選んでいる人も少なくないが、その選択が正しいかどうかは、大いに疑問である。正規雇用と非正規雇用の間には、想像以上に大きな格差があるからだ。 (参考:「文藝春秋」2007年2月特別号)

古典に学ぶ

才能に虚実あり

「よろ才に虚実あり。宜しく弁識すべし」

(訳) 人の才能には虚と実とがある。よくこれをわきまえて識別するがよい。

(参考:佐藤一斎「言志四録」:PHP文庫)