

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

経営は規模の大・中・小を問わず共通している 宮村 眞平 (三井金属相談役)

1. 私が経営者として得た教訓は 2 つです。まず 1 つは、経営とは環境の変化に対応する力と、その変化を先読みする能力だということです。もう 1 つは、経営というものは大企業でも中小・零細企業でも 8 割は共通しているということです。例えば製造業であれば、品質が良い製品を低いコストで作る。それには技術開発力が必要です。これはトヨタ自動車でも、従業員 5 人の企業でも変わりません。中小企業でも中小企業なりに、コストを切り詰めながら良い品質の製品を世の中に送り出さなければならないのです。
2. この考え方を全社で徹底するために、私はとにかく現場を回り、同じ話を繰り返しました。特に子会社は親会社ばかり見て、自分の現場をよく見ないから、「収益を上げて親会社に貢献しなさい」と諭したものです。
3. ビジネス環境を先読みする力をつけるために、従業員には時に「他流試合」が必要です。製品は営業担当者だけで売るのはありません。作る人も顧客を向くべきです。そして新事業を立ち上げたり、他社と提携をすすめたりすることが、株主や取引先に満足感をもたらします。

(参考:「日経ビジネス」2011 年 9 月 19 日号)

## 人事・労務について

### 残業規制を見直す (トヨタ)

1. トヨタ自動車のハイブリッド車 (HV) システム開発に参画している企業の社長が言う。「うちが付き合っているトヨタの開発チームに、社員はほとんどいない。10 人いれば正社員は 2 人で、あとはグループ企業の出向者が 4 人。派遣が 4 人。チームワークも取れないし、士気も上がらないだろう」。
2. トヨタの技術陣の構成が変わり始めたのは、2002 年ごろ。2001 年 9 月に労働基準監督署によりサービス残業の指摘が行われ、トヨタでは残業の抑制に真剣に取り組まざるをえなくなった。一方で、この頃から技術開発の仕事量は爆発的に増加を始めた。そのため出向者や派遣に依存する度合いが高まった。これでは、トヨタにノウハウが残らないおそれがある。そこで、技術陣の空洞化を避けるため残業規制の見直しを行った。

(参考:「週刊東洋経済」:2011 年 9 月 24 日号)

## 経営者のための理念・哲学

### 財産ではなく言葉を残す

渋澤 健 (コモンズ投信会長、渋沢栄一玄孫)

1. 皆さん勘違いしてよくこう言われます。「渋沢栄一の玄孫ならさぞ財産を持っているだろう」と。だけど大変な期待外れです。栄一は子孫に財産を残さなかったのです。だけど、実は残してくれたものがたくさんあったことに気づきました。それが言葉です。
2. 「渋沢栄一伝記資料」という 68 巻の分厚い資料をめくると、栄一の言葉がたくさん出ています。そこにはいまの時代に通じる言葉が数多くありました。財産は下手をするとなくなるし、上手く運用しても税金で取られてしまう。だけど、いい言葉はいつまでも残るものだと思えました。

(参考:「致知」2011 年 12 月号)

## 古典に学ぶ

### 走り出す前に考えよ

「むやみに頭を突き出して駈ければ、すなわち衝突、顛倒をまぬがれぬ」

現代の言葉でいうと、やみくもに、何にでも頭から突進していけば、必ず衝突や失敗などのトラブルに遭うものだ。

(参考: 渋澤健「渋沢栄一の 100 の訓言」: 日本ビジネス人文庫)