

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

働き方改革の真の目的（その1・「残業依存体質の解消」） 佐藤 博樹（中央大学ビジネススクール教授）

1. 働き方改革の現状は、残業時間の上限規制への対応に主眼を置いている企業が多いです。働き方改革はもともと、1億総活躍社会の議論の中から生まれたものです。多様な人材が活躍できるような社会にすることが狙いで、その取り組みの1つが働き方改革なのです。
2. これまで日本企業が想定してきた中核人材は、フルタイム勤務でかつ残業ができる人材でした。今後は、さまざまな人材が能力を生かして活躍できるようにすることが不可欠です。そのためには長時間労働を解消するだけでなく、多様な人材が活躍できる働き方へと改革する必要があります。この点では、残業が少ない職場も働き方改革が必要です。
3. 人口減少や少子高齢化が進む中では、企業が労働投入量を増やすのではなく、一人ひとりが時間生産性を高めることにつながる施策を打つべきです。しかし、多くの企業では残業時間の削減のみの表面的な働き方改革に終わっています。解消すべきは残業ではなく、安易な残業依存体質であって、「仕事が終わらなければ残業すればいい」という考え方を改めるべきなのです。
4. 必要な残業かそうでないかをつねに意識して、社員各自が自ら時間の使い方を見直すこと、つまり時間意識の高い働き方への転換が、本来の働き方改革です。

(参考:「週刊東洋経済」2019年8月3日号)

ワンポイント経営アドバイス

トップとミドルの役割分担

小林 喜光（三菱ケミカルホールディングス会長）

1. 企業が「戦う意志」を取り戻すためには、人材活用の面では2つの道しかないと思います。一つはセンスの良い人材を「中」から引き上げる道。もう一つは、日本でも取締役を社外から起用するという流れが出てきたように、外部から人材を連れてくる道です。「黒船」とも呼べる外的要因に頼るか、内側にいる若者に期待するか。日本企業はなかなか自分では内部の変革をしにくい体質なので、黒船に頼るのが現実的と思っています。
2. ビジネスにもサンエンスの考え方が必要です。つまりは「エビデンス・ベースド・ポリシー・メイキング（証拠に基づく政策立案）」。政府であつても企業であつても、事実と証拠を定量的に把握する考え方が必須です。ミドル層が事実と証拠を拾い上げ、トップがそれらをまとめて判断し、行動する。欠かせない役割分担です。

(参考:「日経ビジネス」:2019年8月5日号)

経営者のための理念・哲学

「心入れ」を学べば心身に余裕が生まれる

千 玄室（茶道裏千家家元）

1. 人に対する最高のもてなし「心入れ（心づかい）を学べば心身に余裕が生まれる。この余裕が大切なのである。後に商家の人が、商い相手である客に対する心入れを学ぶために茶道を用いた。そして筆を執り和歌を詠む。五七五七七の31文字に込められる心境に思いを馳せ、そして謡や舞を習う。学とともにある。こうした教養は単なる趣味ではない。
2. 王陽明は「事上磨錬」、人は須く事上に在って磨くべし」と教える。体験をしてその本意を知り、それにより自己を鍛えていくことである。人生ではいろいろな問題に突き当たり、苦悩し、何とかしなくてはと思う時が多々ある。しかし、落ち込まず自己錬磨することが救いの一つになるという。

(参考:「致知」2019年10月号)

古典に学ぶ

高尚な人が多くなった

(解説) 今日の社会状態は、昔よりは智識の発達が著しく進んで、思想感情の高尚な人が多くなった。さらに言い換えれば、一般の人格が高まってきているのであるゆえに金銭に対する念慮も余程進んで来て、立派な手段を用いて収入を図り、善良なる方法をもって使用する人が多くなったので、金銭に対する公平なる見解をなすように為った。

(参考: 洪沢栄一「論語と算盤」: 国書刊行会)