

# 経営者への活きた言葉

税理士法人 優和

TEL 03-3455-6666  
FAX 03-3455-7777

## 経営者への活きた言葉

### 経営者は社員の人的成長を大事にする 塚越 寛（伊那食品工業会長）

1. 企業の「なぜ不正が起きたのか」を突き詰めて考えると、理由は次ぎの 1 点に絞られるように感じる。経営者が社員たちに、人としての基本を教えてこなかったからだ。二宮尊徳の遺訓にこんな一節がある。「人、生まれて学ばざれば、生まれざると同じ。学んで道知らざれば、学ばざると同じ。知って行くこと能はざれば、知らざると同じ。故に、人たるもの、必らず学ばざるべからず。学をなすもの、必らず道知らざるべからず、道をしるもの、必らず行はざるべからず」。
2. 学ぶ目的は道を知ることであり、それを実行して初めて、人として生まれた価値があるという意味だ。こうした基本を若い世代に教えることが何よりも大事だと私は考える。だからこそ、新入社員の研修で私自身が講師となり、5 時間をかけて人としての道を教えている。子は親に孝行すること。兄弟姉妹は助け合うこと。友人を信じること、学問を怠らずに職業に専念すること。知識を養って人格を磨くこと。
3. 内容は 1890 年（明治 23 年）に発表された教育勅語の一部と重なる。ただし、社員がこうした道を進むのは誰のためでもなく、自分自身の幸せのためというのが前提だ。不正をなくすためには、手法や手段を変えるだけではダメだ。社員一人ひとりに人としてあるべき姿が何かを教え、会社は何のために存在し、成長するのかを定義づける必要がある。

(参考:「日経ビジネス」2016 年 6 月 6 日号)

## 幹部への活きた言葉

### 生涯学習の目的

#### 童門 冬二（作家）

1. 風度というのは、古い歴史文書に散見する言葉だ。武将たちのキャラ（性格）をいうもので、周囲で「なら」と思わせる「らしさ」のことらしい。だから一人ひとり違う。百人いれば百様の風度がある。さらに一人ひとりにとって「加齢に応じた風度」がある。立場（職位など）によっても変化させなければならない。職場でも課長のときの風度と社長のときの風度はまったく違う。
2. 生涯学習というのがある。私は「自己の風度を高めることが、本当の生涯学習ではないか」と思っている。「あの人の言うことなら信頼できる」「あの人の言うことなら協力しよう」と、周囲の人々に思わせるオーラを発散できる風度の練磨が、万人の生涯学習の目的だ。

(参考:「週刊東洋経済」2016 年 5 月 28 日号)

## 人事・労務について

### 働くことの意識変革（五つの方法）

1. 企業が会社を挙げて「働くこと」への意識変革をシステムチックに実践するためには「五つの仕掛け」が大事だ。第一には「明確で強いトップ方針」の表明だ。例えば、「組織や社員にどうなってほしいか」「最終的にどのように競争力に結び付けるのか」を明確にすること。第二に「働き方実態の見える化」。長時間勤務や有給休暇取得などを徹底的に可視化、組織で共有・評価する必要がある。
2. 第三には「働き方見直しノウハウづくり」。労働時間の短縮を具現化するために、職場内コミュニケーションの向上や人事労務制度の改正など、働き方の見直しをする。第四は「ドライブとなる組織編成」。改革を推進する役割を担う専門チームが必要だ。第五として「意識改革マネジメント」。特に職場づくりの中核を担うミドルマネジメント層の意識を変えるのがポイントだ。

(参考:「週刊ダイヤモンド」2016 年 6 月 11 日号)

## 古典に学ぶ

### 義理という語の由来

(解説) 義理の本来の意味は義務にほかならない。また義理という語の由来は、おそらく次の事実によるのであろう。すなわち、私たちの行為、たとえば両親にたいする行為においては、愛こそが唯一の動機であるべきだが、その愛が欠けているときには、親孝行を命じる何か他の権威がなければならない。そこで、この権威が義理という形をとったのである。

(参考:佐藤全弘訳新渡戸稲造著「武士道」:教文館)