

社長の経営哲学の構築にお役立ちする

税理士法人 優和

経営者への活きた言葉

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

経営者への活きた言葉

生産性が低いまま長時間働くことが問題 永守 重信（日本電産会長兼CEO）

1. ものすごくハードに働いてきた会社（「モーレツ」とか「ガンバリズム」のイメージ）だったから、転換も速いです。でも働き方改革をやればやるほど難しいということを毎日、毎日、実感しています。働き方を変えるということは本当に奥が深い。過去にやってきた働き方が悪いとは全然思っていません。それは変える理由があったから変えたわけです。ハードワークすることが間違っているのではなくて、生産性が低いまま長時間働くことが問題です。
2. 欧米の企業は残業しないし、休暇も全部とる。そのわりに業績は悪くない。いったいいつ働いて、どうしているのかと不思議でした。実際に欧米の企業を買収するようになってなるほど、こういうメカニズムなのかと分かってきた。日本のやり方が間違っているのではないかと思いはじめました。先進国になってからも、長時間働いているということはやはりおかしいね、とこの運動（働き方改革）は「おかしい」から始まりました。
3. 今の働き方改革では、そういう掛け声（「残業減らせ」「はよ帰れ」）ばかり。本当に生産性を向上させるにはお金がかかります。日本の企業が欧米型に変れるのはそんな簡単なことではない。社員の意識もなかなか変わりません。何十年とやってきたことを覆すのは、明治初期に着物から洋服に変えた時よりも激しい改革です。

（参考：「日経ビジネス」2018年4月2日号）

ワンポイント経営アドバイス

同族経営の強み

茂木友三郎（キッコーマン名誉会長）

1. 1917年に千葉県の醸造家8家が、大合同して生まれました。創業家であれば使命感が強くなるでしょうね。それと、長期的な視野で経営をやれるということもあります。4年くらいで社長が代わる会社もありますが、それでは短い。頻繁に社長が代わるのは問題です。
2. 8家の醸造家が合併して創業した当時から、代々伝わる不文律があります。まず8家はそれぞれ1世代に1人しか会社に入れない。それと子どもを会社に入れても役員になることは保証しません。役員になっても、適任でなければ社長になれないということです。過去、自分の息子を次の社長にした社長はいないです。私の父は社長でしたが、その間に3人いるので、親から指名されたわけではありません。

（参考：「週刊ダイヤモンド」：2018年4月14日号）

経営者のための危機管理

逆三角形から長方形へ

長谷川 最定（南牧村村長）

1. 4年前、消滅可能性都市の筆頭に挙げられたのが群馬県南牧村だ。平成初めに3割だった高齢化率は現在6割。平成の合併で高齢化率の高い自治体が軒並み吸収され、気がつけば日本一に躍り出ってしまった。村で生まれる子どもは毎年3~4人で、2017年度は小学6年生が1人もいない。人気なはずの役場でさえ若者からの応募がなかった。
2. 村の92%は山林で、宅地はわずか1%。平地が少ないため工場誘致も難しい。仕事がなければ若者は移住してこない。そこで村主導で老人ホームを建設し、村民のサービスを充実させるとともに雇用も生み出した。道の駅でも、これまでは村のおばちゃんが仲間で回していたのを正規雇用に切り替えた。給与水準は公務員並みで、ボーナスも出す。今春は6人が移住してくれた。人口ピラミッドは逆三角形からいずれ長方形へ変化する。人口減少に歯止めをかける。

（参考：「週刊東洋経済」2018年4月7日号）

古典に学ぶ

血気を善用する

（解説）青年時代は血気時代であるから、その血気を善用して後日の幸福の基となることであれば、あくまでこれを発揮して、とかく保守に流れ因循に陥りやすい老人をして、危険を感じしむるくらいに活動してもらいたいものである。

（参考：渋沢栄一「論語と算盤」：国書刊行会）