

経営者への活きた言葉

会社は腹を決める(改正高齢者雇用安定法) 宮原 耕治(日本郵船会長)

1. 会社でも元気な60代が増えてきた。このパワー、活力を使わないと、もったいない。彼らの持つ専門的な知識や技術、経験、人脈は大いに活用されるべき。年金の支給開始が段階的に65歳まで引き上げられるため、企業による雇用延長は社会的にも重要だ。一方では問題もある。日本の企業はかつてのような高度成長が見込めず、「希望者は一律全員雇用」といわれても、健康面や勤務態度も人それぞれで、中には引き続いての勤務に堪えない人もいる。
2. 高齢者の働き方について、一つはプロとしてのシニア。専門の知識や技能を持つ人たちだ。第一線でバリバリ働いてもらう。も一つはスタッフとしてのシニア。アドバイザーとして豊富な経験に基づく助言を若者に与える。これらを一人ずつ見て、本人に最適な仕事をしてもらうよう、きめ細かく対応しなければならない。
3. 企業としては、定年の延長や廃止までは、なかなか踏み切れない。だがこの法改正で、会社が65歳まで雇用する腹を決めざるをえない。

(参考:「週刊東洋経済」2013年1月26日号)

経営者のための危機管理

危ない会社の見分け方

1. 倒産する会社は、必ずその予兆や危険信号を出しているものである。基本的にそれは、「ヒト」「モノ」「カネ」の三つに分けられると認識してほしい。まずは「ヒト」だが、中小企業は「社長＝会社」。面談などを通じ、社長が信用できそうな人なのかを見極めることは重要だ。ハッタリの強い性格で強気な計画を立てていたり数字に弱いならば要注意だ。次に「モノ」だが、製品やサービスがいつの間にか時代に取り残されていないかチェックする必要がある。
2. さらに、主力仕入先が手を引いたという噂が出ているようなら要警戒だ。また、大手企業を取引先に持つ企業といえども、今の時代、安心できない。最後に「カネ」である。倒産した企業を見ると、倒産前に取引先へ支払い条件の変更や延期要請をしているケースが多い。また、金融機関との良好な関係が、いざというときの命綱になることは昔も今も変わらない。

(参考:「週刊ダイヤモンド」2013年1月26日号)