

社長の経営哲学の構築にお役立ちする

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

当たり前のことをきちっとやっている人が名経営者

川村 隆（東京電力ホールディングス会長）

1. 日立マクセルから日立に戻ってきた時にまず取り掛かったのは、事業ごとに赤字、黒字というのをきちっと出すことでした。どんぶり勘定じゃなく細かく。当たり前のことです。しかし、構造改革をすると、必ず諸先輩が怒鳴り込んでくる。「俺がやった仕事をどうしてやめるんだ」と。心苦しいけど、答えなきゃいけないわけです。「あなたのやった仕事を残しておく日立全体がつぶれてしまう」と。まあ、いいかと小さく残すと、そのような事業が積み上がる。そしてリーマンショックのようなときにどーんと赤字を出すわけです。
2. 東電は今、ガバナンス（企業統治）体制になっています。今のこの会社は指名委員会設置会社です。新しいタイプの改革派の社長以下、経営陣ががらりと代わり、そのトップの背中を見ながら、ちょっと右だとか左だとか、そういうことを言える人間がいる。指名委員会というのはいいいやり方です。指名委員会が経営者の背中をにらんで、ちゃんとクビを切るようにしていくことが大事です。
3. やはり第三者が見ている、ということを経営者が意識することは、今の日本の会社にとっては大事なことなんです。社長といっても、みんなやっていることは普通のことです。一つひとつの事業の収益をちゃんとつかんでいる。とんでもなく経営者に向いている人間はそんなにいない。当たり前のことをきちっとやっているのが名経営者といわれる人です。

（参考：「日経ビジネス」2018年10月22日号）

人事労務について

早期退職の四つの理由

新卒の売り手市場が続く中、多くの企業の間で若手社員の早期退職が問題となっている。若手社員が辞めがちな会社の特徴は四つある。

(1) 上司が「見て覚えろ」と言っただけで教えない会社。先輩の仕事を見てさえいれば若手はできるようになると考えているケースだ。団塊・団塊ジュニア世代の多くは、若手の頃細かく教えてもらえず、見て覚えるしかなかった。一人っ子で手厚い家庭教育を受けてきた今の若手社員は「教わればできる」と考えており、この世代間ギャップが早期離職の原因の一つになっている。(2) 上司がしかってばかりでほめない会社 (3) 質より量を重視する会社、(4) 上司や社長が謝らない会社。会社として設定した目標を急に取り下げたり、大幅に変更したのに、謝罪せず居直っているのは、若手はついてこない。

（参考：「週刊東洋経済」：2018年10月27日号）

ワンポイント経営アドバイス

ビジネスはトップ同士の対話、決断が重要

藤田浩之（米国商務省長官顧問歴任）

1. 日本社会はコミュニケーションが大事、横のつながりが重要と表向きには言う。しかし実際には、不可欠な部品等を製造しているような中小企業を指して「下請け企業」という言葉が存在するように、大企業をトップとしてピラミッド社会である。経営陣は何層にも外部からの「距離」を遠ざけることで保護されている。
2. 本音と建前があるダブルスタンダードによって貴重な機会と経営に欠かせないスピードを失っている。世の中を切り拓くものは、他人がお膳立てしたコミュニケーションではなく、自分の直感と本能に基づき直接対話をする能力が不可欠だ。ビジネスは人と人とのつながりで成り立っている。特にトップ同士で対話、決断が何より重要だ。

（参考：「WEDGE」2018年12月号）

古典に学ぶ

正しい道を進めば争いは起きる

（解説）私は絶対に争いをせぬ人間であるかのように解せらるる人も、世間に少なからず見受けるが、私はもちろん、好んで他人と争うことこそせざれ、全く争いをせぬというのではない。いやしくも正しい道をあくまで進んで行こうとすれば、絶対に争いを避けることはできぬものである。

（参考：渋沢栄一「論語と算盤」：国書刊行会）