

モラル BIZ プレミア

12
2020

「トップインタビュー」

見えない資産を可視化する

知的資産経営

森下
勉

(有)ツトム経営研究所所長

道経一体の経営をめざして

林 章浩

100年先を読む³³

月尾嘉男

脳働的経営で永續を期す²⁷

原 孝司

経営者の 自己変革こそが 求められている

—人を大切にしつつ利益を上げる
信念の経営者に学べ

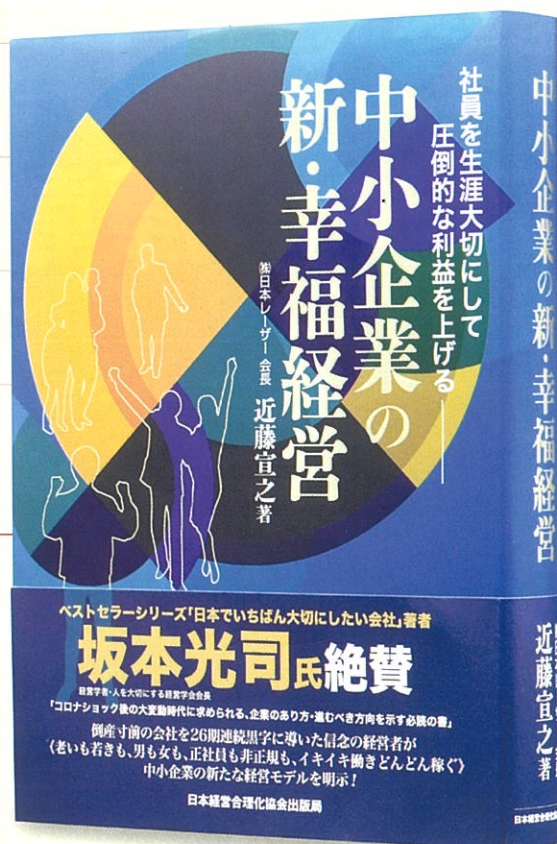
近藤宣之 著

『中小企業の 新・幸福経営』

日本経営合理化協会出版局、2020年刊
A5判・400頁 定価：本体9,800円＋税
ISBN：978-4-89101-441-4

大きな樹の下で、ぶら下がる幸せがある。新規学卒定期採用から定年までの終身雇用という雇用慣行が、それに当たる。日本は今、働き方改革、ダイバーシティ、インクルージョン、エンゲージメント、ワーク・ライフ・バランスなどの課題に取り組みながらも、大きな成果を得ることができていないのに加えて、幸せそのものが見えにくくなっている。著者は日本の従来型の雇用慣行を「選択できない家族的企業生活共同体」ととらえ、不本意ながらも組織の一員として大過なく定年まで過ごす人たちをつくり出すだけだと述べる。

本書は、株式会社日本レーザーの会長が、自社の経営について説き明かしたもの。第1回「日本でいちばん大切にしたい会社」大賞中小企業庁長官賞を受賞した企業である。新しい試みは理念改革からスタートし、最終的に従業員の幸せに到達する。同社の経営の第一の目的は、社員の雇用と成長支援だという。社員は生涯をかけて成長していく。成長によって満足を得た社員は会社に対して誇りと愛情を持ち、自律的にイキイキワクワク



と働く。その動機づけを得た従業員の働きぶりこそが、顧客に高い満足を与えるのである。

従来の幻想を支えた慣行を廃し、老いも若きも、男性も女性も、転職者も外国人も、正社員も非正規も、すべての人が楽しんで仕事をし、みずから成長させ、満足と成果を得るといふ、まったく新しい経営モデルを示す同社。会社に対する愛着とは「働くことの幸せ」だと本書は教えてくれる。例えば、多様な人材を受け入れる条件は「互敬」であるが、従業員一人ひとりが互敬の意識を育む企業風土があってこそ、その幸せが実現できる。

経営者みずからが変わらなければ、企業の改革はない。本書は別言すれば、著者が取り組んできた「自分づくり」の過程を示している。著者は親企業でのつらい経験をもとに、経営の本質を見抜いた。経営者みずからが、真摯な態度で一人ひとりに向き合い、互敬を実践する。社員の信頼は、そうした経営者自身の変革なしには獲得できない。「覚悟」が必要である。覚悟の前に逡巡する経営者の必読書である。（麗澤大学経済学部教授／下田健人）