

## 1. 最近のニュースや話題から徒然に

### ▶ 毎回同じような事案で失礼します

企業経営者や従業員の中で、今話題となっていることの一つは、[時間外労働の短縮] や [働き方改革] ではないかと思えます。両者は密接に関連しています。[時間外労働の短縮] を実践するには、[働き方改革] を推進することが求められます。でないと、例えば特定の社員に仕事が集中しかねず、社内に不満の渦が巻き起こるリスクが高まります。[働き方改革] が実現できれば、必然的に時間外労働をする必要性が薄れて行くに違いありません。

経団連と連合との間で[時間外労働の取扱い]について合意しました(日経・3/14)。

“政” 労使三者で落とし所を模索してきましたが、特別条項での時間外労働の上限が月 100 時間、2~6 ヶ月平均 80 時間、年平均 60 時間となりました。年間の上限も 720 時間となり、実効性確保へ法制化等を進めるようです。厳しい就労時間管理がより一層求められてきます。リスクはチャンスと理解し、一挙に自社の [働き方改革] に取組んでもらいたいものです。

### ▶ 久しぶりの日本人横綱稀勢の里

大相撲 1 月場所で 14 勝 1 敗の成績で 72 代横綱に昇進した稀勢の里。横綱審議委員会が 2 場所連続優勝などの内規に自ら違反 (!) して横綱への推挙。その理由として「既に横綱らしい風格を備えている」などを上げていました。

3 月場所は初日から 4 連勝。「地位は人をつくる」の格言通り、自信に溢れた取組みで館内を沸かせています。私は「その地位に就くまでにその職の仕事ができるようになっていなければならない」と主張していました。稀勢の里は長い大関時代の試練を乗り越える過程で自己鍛錬を怠らず、“横綱に相応しい心技体” を身につけたのでしょう。それが連勝に繋がっているのです。

## 2. 継続的な繁栄(継承)を目指して

### ▶ リーダーシップとマネジメント

両者の違いは何?。似て非なるものがリーダーシップとマネジメントです。色々な定義がありますが、簡単に言い切ると、リーダーシップとは戦略的に「何をするか又は何をしないか」を意思決定することと私は考えています。一方のマネジメントは、与えられた資源等を効果的に活用し目標や目的を達成すること、つまり「(何を)どのようにするのか」が問われています。

両者ともに「何を (WHAT)」と「する (DO)」という言葉がありますが、リーダーシップは「何を (WHAT)」に重点がおかれ、マネジメントは「どのようにする (DO)」のかに焦点が当たっています。マネジメントは必然的に効率や成果が求められます。

経営者は限られた条件や少ない情報のもとで「何を (WHAT)」を「するのか、しないのか」の難しいジャッジをしなければなりません。「どのようにするのか」に沢山の時間を割く毎日を送ってはならないのです。

## 3. お役立ち瓦版~本の紹介~

### ▶ 日本電産永守重信社長を評する

「日本電産永守社長からのファックス 42 枚」(川勝宣昭著) という本を読みました。日本電産は小型モーターを製造する会社で本店は京都市、約 50 社あるグループ企業の年商は 1 兆 2 千億円弱に達しています。

沢山の慧眼や示唆を得たのですが、特に [QCDSSES] という文字に納得です。製造業では当たり前の [QCD]。クオリティ×コスト×デリバリーの 3 点に加え、3 つの S が追加されています。それはスピード×サービス×差別化。英語と日本語の頭文字で 3S。「すぐやる、必ずやる、出来るまでやる」を企業風土・体質になっている会社です。3 つの S の最初の S、スピードを重視してきたことにより昭和 48 年創業にも係らず驚異的な成長を遂げたのです。