

1. 環境配慮の姿勢が市場の共感を呼ぶ

突然と車の話です。10 年位前までは車はガソリンや軽油を燃料にエンジンを起動し、その動力で走っていました。その後トヨタが内燃機関（エンジン）と電気を連動させたHV車を出し、燃費の向上に大きく寄与しました。HV車は日本と米国で販売が好調だそうです。

しかし現在は、燃費競争という領域を超えて、走行時に二酸化炭素を全く出さないEV（電気自動車）にユーザーの関心が向かっています。中国がEV量産の先鞭をつけ、グリーン経済志向を強める欧州諸国・ECがこれに続いています。米国は石油産業等とのしがらみから自動車業界の動きが鈍かったのですが、GMのメアリー・バーラCEOはEV重視の経営戦略を発表しました。世界の自動車会社は、地球温暖化防止の声に押されEVやFCV（燃料電池車）など走行中にCO₂を排出しない車の生産・販売へと急速にシフトしています。**数年先にはHVは省エネ車の対象から外れ、地球温暖化の元凶として攻撃の対象とされるかも知れません。**

この様な動きは先鋭的な社会活動家やNPO、NGOからの圧力から始まります。しかし近年の異常気象多発が各国や地域を動かし、**各国の行政レベルで最重要な政策課題として浮上**してきました。企業はこの動きに慎重に対応するべきでしょう。さて10年ほど前から、株式投資の世界でESG投資が主張されてきました。

環境（Environment）、社会（Social）、ガバナンス（Governance）の3つの頭文字を合わせてESGです。ESGが不徹底な企業には投資をしないという動きです。現在は株式投資という範疇に留まっています。しかし**近い将来、銀行借入に当りESGが大きなハードルとなる可能性が高い**のです。環境に配慮せず、また従業員の就労環境が劣悪のまま放置する企業に銀行が融資すると、投資家のみならず一般市民から痛烈な批判を受けるかも知れません。ガバナンス（企業統治）面では幹部社員らが不正行為を働く様な会社はネットで糾弾されに違いありません。少し前に発覚したかんぽ保険の不適切な勧誘問題は、いまだ正常な営業活動が再開できないほど日本郵政グループは追い込まれてしまいました。

ESGについて言及してきましたが、特に**一般市民が強い関心を持っているのはEとSの2つ**でしょう。今年の冬は大雪が降り北陸地方では1千台以上の車が立往生しました。今夏も強大な台風が日本を襲うかも知れません。**他人事ではなく自分事として環境問題を捉えることが、経営者の責務として要求されています。**省エネ対策を講じているか、初期投資は高くつくが環境に配慮した建物や機械等を採用しているか、過剰な包装をしていないかなど、環境面で会社が確認すべき項目は数多くあります。環境に配慮しながら事業を行っている会社と環境に無頓着の会社。商品価格は前者は後者よりも少々高いかも知れません。しかし購入者は自分が地球温暖化に貢献したと思うと内心は幸福感に満たされるはずです。生活者が選択する商品はどちらだと思います？

2. “雑談（朝礼）”の勧め

長野県に本店を置くヤッホーブルーイングを知っていますか。星野リゾート代表の星野佳路氏が創業者です。会社の事業規模が大きくなると社内組織が複雑となりまた社員数も増えてきます。創業当時は直々課々の議論が毎日繰り返されるほど風通しが良かったのが、急速に風が吹かなくなってきました。「私が（所属部署が）・・・」とセクショナルリズムが組織を蝕んでいくのです。

ヤッホーブルーイングは創業当時から全社員が**毎朝30分程度の雑談をする社風・習慣**があるそうです。しかしコロナ禍で在宅勤務者も増え、オンラインで雑談するのも所属部署の人達だけと意思疎通の範囲が狭まってきました。徐々に風通しが悪くなり、ユニット（部署）間に見えない壁が出来つつあったのです。

そこで、在宅勤務であっても異なるユニットの人達との雑談朝礼を意識的に行うようにしました。コロナ発生前までと同じとは言えないまでも、**意識的なユニット間雑談を始める前と比べて、社員間の意思疎通が格段と良くなった**のです。ところで雑談を行うことに仕事上のメリットがあると思いますか。結論は「あります」です。

会社が安定的に成長し続けていくには多彩な人材が必要不可欠です。会社存亡を左右する危機に直面した時は多言無用でリーダーに追随するべきです。しかし**環境変化が緩やかな時は異なる発想力や見方を持つ人材が複数いることが大きな貢献**をします。「そんな見方があったのか」と気付くのはその異人が発言したからです。雑談で各社員の人柄や考え方を知ることになります。これが**他者・異人を素直に受け入れる風土を育む**のです。

3. 給与支払いがデジタルに？

日本は諸外国に比べてデジタル化が遅れています。例えばスマホは今や必需品としての存在価値が高まっていますが、通信スピードが遅く色々な問題が起きています。諸外国では4Gから5Gへの移行が進み、その為の基地局設置等のインフラ整備も順次行われてきました。日本ではようやく5Gの取組みが始まったところです。

給与の支払いはいどのような方法によっていますか。「**直接本人に通貨で全額渡す**」が**労働基準法の原則**です。しかし**指定銀行口座への振込が一般的**です。菅政権が誕生してデジタル庁の設置等、国は急速に行政のデジタル化へ舵を切り始めました。厚生労働省は早ければ、今年後半に「**スマホ等へ直接送付での給与支払いもOK**」というルールを認めそうです。QRコードによる決済の割合は高まってきており、PayPay（ペイペイ）やLINEペイ等のフィンテック企業は労働者の利便性を盾に、給与デジタル払いの早期実現を国に働き掛けています。

PayPay等資金移動業者の経営破綻を想定した保証制度が整備されないと、不測事態の発生時は給与デジタル払いは労働者に不利益をもたらす可能性が高いです。何れにしても、**銀行振込以外にデジタル払いも給与支払いの選択肢となることは間違いなさ**そうです。