

☆欧州に輸出するのが夢☆
○…「ようやくここまでたどりついた」と話すのは、自然再生エネルギー事業を展開するエコ・テクノロジー社長の加藤政春さん。足かけ15年という長い年月を費やしたトルネ



ード型風
田県仁賀
る。

○…「弔
だ」とも言
ドライバー

Nagoya Business

成功する経営者のための

す。経営者が当たり前に社の売り上げ保できなければ存続できません。幸運はあります。経営者は、経営者となつて現していくことが挙げられます。

経営者の一一番の関心事は、いかにして会社の売上を上げるか、あるいは市場において、競争優位に

特に最近の30代・40代の若い経営者の中には、経営理念の実現を、自社の存在価値や使命とし、企業経営の中で具体的に実

以上をまとめますと、ことです。人事労務管理・人事課の大きな関心事は、まさに経営者の最も力を繋つた（目的）は、「売り上げ力を注ぐべき仕事です。わなない利益の確保・向上」と売り上げ・利益を伸ばし、すがる。「経営理念の実現」とは、経営理念を実践しているの足か

方務管理は、社員になり、身の丈に会社をまま厳格に運用していく、かえって経営をせになることがあるが、会社と社員の間で、免据えた仕組みの運用をすれば、経済の達成に大きな効果があることができる。

成長見据えた仕組みが肝心

の目的を達成するための
手段だからです。

言い換えれば、人事労ります。

四

存続できませんし、会社は現していきませんが、社員の幸運はありません。あるクレドを作成したままで、経営者のもつひり、経営理念を具体化しどう重要な関心事としてたものを人事評価項目には、経営者と社員が一丸となって、経営理念を実現していくことが挙げられます。

目的達成

目的を達成するための手段だからです。ただし、ここからが重要な点です。私が強調したいのは、経営者の目的を達成する最強の手段が、人事労務管理であるという点です。

人事労務管理は経営の土台や基礎の部分といつてもよいでしょう。基礎がしっかりしていないと、瞬時に倒れてしまう。側面においてリスクを予防し、企業目的を効率よく達成するために、社員の経営の屋台骨がぐらついてしまうと、企業としての存在意義が薄れてしまうのです。

一般的に人事労務管理について、人間の問題を解決する手段だと思われる人が多いですが、私は、人事労務管理の意義を次のように定義しています。

「人材を統制する」ということを

言い換えれば、人事労務管理は、一般的に人事労務管理

ます。

チームワークで理念実現

1・経営者や管理職が社員のやる気を引き出しつつ、信頼関係を築きながら働くことができる環境を整えること

2・チームワークをもつて経営目標を達成し、経営理念を実現していくこと

少し抽象的な概念定義ではありますが、経営者は、このように人事労務管理を前向きに捉え、自社でできることを地道に実践していくれば、その時々の経営の目的は比較的容易に達成できるステージに進むことができるものと考えます。

【ドライイトコンサルティング代表社員 近藤圭伸】