



メタル・リサイクル・マンスリー 2017年12月1日

(昭和43年8月20日第3種郵便物認可)

第549号

## メタル・リサイクル・マンスリー

2017(平成29)年12月1日 (金曜日) (8)

**■雇用側から見る「働き方改革」による恩恵・弊害に対する考察**  
私は「働き方改革制度」の企業導入はヤードの設備導入と同じだと思ひます。経営者にとって初期投資（制度導入）は円滑に移行するまで経営をある程度押さえなければ、稼働後は企業運営の負担が低減し、円滑に業務を遂行するといふ方が頗る難いと考えるからです。

同改革法案では、非正規雇用の不公平は正しく時間外労働の上限規制などを設けています。一見すると、企業の負担（固定費）のみが増加すると思われるかもしれませんが、経営者のメリットが大きです。理由は、労働者派遣などを抜き、経営者は個々の労働生産への対価（義務）を保障する即ち報酬と所得を示せません。不等ではありますけれども、労働者派遣は「ブラック企業」として批判されます。一方で、それが成果を出すすれば不等です。経営者は業務不履行に関する言及と推測あります。

働き方改革では労働生産と稼働時間を規定されます。これは労働権利でも、社員に時間当たりの生産性（質）向上を要する変わりありません。

個々の業績など管理面では手堅ですが、運営には負担軽減になると考えています。

### ■企業から見る銀行融資への考察

日本銀行調べによる銀行貸出約定期有利（年内銀行、全国ベース）は2016年12月から抜かれが継続しています。

企業は資金調達・運営両面に困りようと思われた環境になりますが、新規事業・設備投資などの活性化は見えません。融資の判断は企業の個々で様々ですが、必要性がある無以て「煩わしさ」と「不信感」があるのではなく思っています。

銀行は融資資金を回収することが前提条件です。そのため組合が多く、使用用途が限られます。

ただ、青写真通りの計画遂行は稀です。業務環境の説明、業態の「貸し剥がし」などリスク等を考えると借り手が頗るしいのが本音です。

信頼感が持続されなければ話は別ですが、雨の日立傘を上げ、晴れの日立傘を差し出す」と揶揄され、レッタルを貼られた無責任性を信頼するのは経営者にとっては、無理話だと思います。

### ■ナベシヨーが考える社内管理体制へ自主性と管理職は水と油~

仕事の時間は貴重です。ゆえに、「決定権の無い発議は無意味」と諭言します。理由は一つ、立場により仕事の「結果（最終収益）」が異なるためです。新入・若年社員がペテン車・中堅社員以上の仕事をすれば賞賛されますが、それは叱責されるのと同じです。

各社の立場・責任により時間あたりのコストは異なります。

従って、お客様に「二度手間」を感じさせるのは、目に見えない損害を与えるのです。ナベシヨーでは顧客との接点で軽減させるために、各社に裁量権を与え、当事者の責任を徹底し、損害の大半を緩むナベシヨーを実現しています。

一方で、他組織（会社会員・名石）への相互連携とボトムアップは不得手です。「融通が利かない」との批判は、下部に決定権が無いため不可避です。一度容認すると、顧型組織の利点である情報浸透力が機能不全に陥るのです。

経営コンサルタントが企画をしており立派な理由は、組織構造が主流であるためだと考察しています。日々変化する環境の中で、從来通りの経営手法を堅持するだけではなく、自ら変化するのを当然です。ですが、上級に対する付度会社内にまぎれると会社の崩壊が目前に迫ります。

内部の疎離が発生する最大の理由は、変化の中にある現場の情報が調達出来ていないのです。

外部の組織から見ると、当事者は見えない問題點を浮き彫りにし、業績改善を図る一回り良いですが、削除は必ずしも参考にならないです。

ナベシヨーはフレット化により個人成績を重視した組織であります。これは、自社の利用価値をお客様の利便性向上に見出し、情報共有・ネットワーク・速度を重視した体制です。

一般的に社内のフレット化は全体利益追求よりも個人成績を重視した個人思想が強くなり、業績主義を意識させ、失敗時に上位の叱責を恐れてしまいます。阿吽の呼吸で、組織運営は成長限界にあると感じています。

組織の組織運営は成長限界にあると感じています。

私は商環境での顧型組織運営は成長限界にあると感じています。

組織体制が強めである故にトップダウン（意見統一）は速いです。

ただ、変化の即応力と下部の情報伝達能力は他のあります。

自ら長所と短所を理解し、問題根底（欠陥構造）を認識することが、社内改革の大きな第一歩です。

主体性の無い他者依存では、いずれ同じ問題が降りかかります。

## ・ 権利主張と義務履み

### ■社員から見る「働き方改革による恩恵と弊害に対する推察

社員から見る「働き方改革による恩恵と弊害に対する推察

私は「働き方改革制度」の企業導入はヤードの設備導入と同じだと思ひます。

私は弱者救済法という制度よりも、一般社員に対する労働負担増強であると考えています。労働生産率の向上と働き方の多様化推進と言えば耳障りはないのですが、最低賃金証に能動主義を合算した日本型フレーランス制度を推進できると推察しています。

これは、社員の個人事業主化であり社員の役割は暖簾貸しをするフランチャイズです。契約により業績に似合った所得を得ることができますが、一方で、それが成果を出さなければ不等です。経営者は業務不履行に関して言及する権利があります。

働き方改革では労働生産と稼働時間を規定されます。これは労働権利でも、社員に時間当たりの生産性（質）向上を要する変わりません。

個々の業績などを管理面では手堅ですが、運営には負担軽減になると考えています。

### ■銀行から見る企業融資への推察

銀行から見ると悲惨の一言に尽きます。

メガバンクは店舗数及び人員を削減し、固定費削減による業務改善に取り組んでいます。

マイズ金利政策による利ざや縮小や競争環境による変化を理解しているのですが、組織・体制が強め化しておらず成り立つて成ったというのが実情でしょうか。

再編・統合で顧客接続への進出はありますが、肝心の組織体制に変化が無く、規模の躍進を追及し続ける事が致命的です。不景気禍を恐れず無責任貿易（リスト回避優先）が長期に亘り君臨し、粗利縮小でか差別化が出来ないという消耗が継続しています。

マイズ金利政策による利ざや縮小や競争環境による変化を理解しているのですが、組織・体制が強め化しておらず成り立つて成ったというのが実情でしょうか。

再編・統合で顧客接続への進出はあります。

しかし、肝心の組織体制に変化が無く、規模の躍進を追及し続ける事が致命的です。不景気禍を恐れず無責任貿易（リスト回避優先）が長期に亘り君臨し、粗利縮小でか差別化が出来ないという消耗が継続しています。

無限、金融規制法による大幅な変化は望めません。ですが、独自の貸出審査（ペンチマーク）や情報提供などのサービス改善を進める限り、貸出金利次第の消耗戦が続くと、金融業の将来展望は閉けないと推察しています。

</div