

# NEWS LETTER vol. 8 <2007年11月号>

## ■【トピックス】

### 偽装・隠蔽！



時津風部屋の力士死亡事件の隠蔽、伊勢名物「赤福」の製造年月日の偽装など、相変わらず、偽装・隠蔽のオンパレードです。

リスク管理の観点から考えると、事件発覚後の対応がどれも最低ですね。

まずは、事実を調査し、認めることは認めた上で、キチンと謝罪することが大切です。

開き直った態度や見苦しい言い訳は、傷口を大きく広げていきます。

## ■【ビジネス・アイ】

### 人事制度（その1）

花野 「社長、最近、従業員の皆さんのやる気がヒシヒシ感じられますね」

社長 「そうなんだよ！今までは文句ばかりだったけど、人事制度を見直したら、不思議なんだけど、みんなやる気になってね」

花野 「従業員から見ると、社長が鉛筆を舐め舐め、給料や役職を決めていたと思っていたのが、どうすれば給料が上がるのか明確になったからですよ」

社長 「自分じゃ公平に決めているつもりでも、従業員から見れば最良しているように見えていたかもしれないね。評価基準をオープンにしたこともよかったかもね」

花野 「そうなんです。そこが重要なんです。社長がいくらご自分で公平だと思っても、頭の中にあるだけでは、外から見えませんからね」

社長 「それに、管理職に部下の評価させたのがよかったね。これで少しは、人を評価することの難しさが分かってくれたようだからね」

花野 「今回、御社が導入されたのは、職務給をベースに、それに勤続給を加味した制度ですが、今の御社には、一番フィットする制度だと思いますよ」

社長 「これまではどちらかというと年功序列だったからね。これからは役職（職務）に応じた給料を支払うということで、従業員も納得しているみたいだよ」

## ■【今月のキーワード】

### 職務給

従業員へ支払う給料を、その人の職務（役職）に応じて支払うことを職務給といいます。

従来、日本では勤続年数が長くなるにつれて給料も上がっていく年功序列型の給与体系でした。

高度成長期には、勤続年数を経ることにより従業員の能力も上がっていくのだから、それ（職能）に合わせて給料を支払うという職能給制度を採用する企業がほとんどでした。

しかし、バブル崩壊後、企業は相次いで職能給制度を見直し、職務給制度を採用しました。

## ■【今月の1冊】

### 『マインドマップノート術』

ウィリアム・リード著 フォレスト出版 ¥1,500

何か考え事をしていて、頭の中を整理するとき、マインドマップは最適なツールです。

まだまだ使いこなせていませんが、講演などの前準備で、話す内容を整理することに役立っています。

受験コミックの「ドラゴン桜」でも紹介されているように、勉強ツールとしても活用できます。

最近では、いつでもマインドマップでメモがとれるように4色ペンも持っています（なかなか実行できませんが）。



## ■【編集後記】

あれだけ暑かった夏も終わり、めっきり涼しくなりました。当然ですが季節は確実に移りかわっていきます。寒いのが苦手な私としては、暖冬を期待するのですが、今年の冬はどうなりますでしょうか。温暖化も問題ですが、暖冬だとうれしいです。

## 『NEWS LETTER』vol. 8（毎月1日発行）

●定価：2,400円/年 ●発行日：2007.11.1 ●発行人：花野康成

●編集・発行：有限会社ビジネス・インスパイア

〒460-0003 名古屋市中区錦3丁目1番30号錦丸エビル5F

TEL.052-205-6361 FAX.052-204-8808

<http://homepage3.nifty.com/binspire/>