

■【トピックス】

国家のリスク管理！



宮崎県で発生した牛の口蹄疫の被害の拡大が止まりません。政権が交代して政治主導ということで、ここまでできましたが、初動の対応における問題が拡大の一因になっています。一部には農水官僚のサボタージュもあるようですが。

しかし、この問題の農水大臣のリーダーシップは見えてきません。無責任に近いと言わざるをえません。危機の時こそ政治主導でリスクを封じ込める必要があります。経営にも通じるものがあります。

■【ビジネス・アイ】

組織デザイン（その2）

- 社長 「組織図なんだけど、こんな感じで作って見たんだけどどう思う？」
- 花野 「そうですね。基本的には職能別組織でいいと思いますよ。ただ、もう少し役割と仕事の分担を明確にした方が良くありませんね」
- 社長 「具体的にいうとどういうことかな？」
- 花野 「はい。たとえば営業なんですけど部長と課長がいるんですが、営業マンは3人だけですよね」
- 社長 「そうだよ。これから営業も充実させていこうと考えているんだ」
- 花野 「とりあえず、現状では営業マンは部長と課長とどちらの指示に従うのか明確ではありませんよね」
- 社長 「そういわれればそうだね。うちぐらいの規模じゃ部長もプレイングマネージャーだからね」
- 花野 「それは仕方ないですね。でも部長と課長の役割分担はキチンと分けておいた方がいいですよ」
- 社長 「そうだね。それから他にはどう？」
- 花野 「営業マンどうしの仕事の分担なんですけど、とりあえず地域割りということなんですよ」
- 社長 「とりあえずね」
- 花野 「インターネットの担当はどなたでしたっけ」
- 社長 「とりあえず、若手にまかせているんだよ」
- 花野 「それも分担をはっきりさせた方がいいと思いますよ」
- 社長 「役割と仕事の分担を明確にということだね」

■【今月のキーワード】

職能別組織

職能別組織とは、仕事の分担（職能）別に部門をつくり、その中で上位層から下位層に対して指示・命令を行うことにより、仕事（職務）を進める組織のことをいいます。

メリットとしては、上位層の負担が軽減されます。そのため、規模が大きくなり始めた中小企業では、社長の負担を管理職に分担してもらうのにはいい組織形態です。

ただし、管理職に人材がいないと機能しませんので人材育成が大切です。

■【今月の1冊】

『今すぐ捨てたい労務管理の大誤解48』

岡本 孝則 著 幻冬舎

¥1300

こここのところ会社経営における労務管理が重要が著しく増してきました。これまでやり方では通用しません。

退職した従業員が、未払残業の支払を求めて、会社を訴えてくることも珍しくありません。

経営者も知らないではすまされませんので、この本のポイントぐらいいは押さえておきたいものです。



■【編集後記】

5月には久しぶりに風邪を引きました。ようやく春が来たと思ったら夏のような暑さで、そうかという今度は冬に戻ってと、激しく季節が変化しています。どんなに環境が変化しようとも対応できるだけの体力が必要ですね。

『NEWS LETTER』 vol. 39（毎月1日発行）

- 定価：2,400円/年 ●発行日：2010.6.1 ●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号錦マルエムビル5F
TEL052-205-6361 FAX052-204-8808
<http://homepage3.nifty.com/binspire/>