

- ④ 目的を理解する
- 仕事あるいは、人に何かをさせる場合には「すべきことの目的」を理解してもらいますが、目的が不明確な場合は、ムダな動き、行動になるケースが多くなります。
- 企業は、全社目的、部門目的、組織目的、業務目的を達成するための



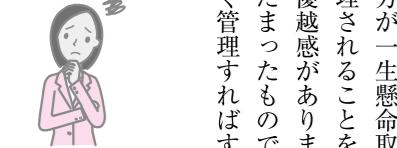
がすべての従業員に正確に伝わらなくなる傾向がありますので、定期的に伝える（浸透させる）工夫をしなければいけません。

③ 抽象語を多用しない

日本人に多いのが抽象語による表現、これが後になって色々なトラブルになります。例えば、「少し待て」という言葉でも取り方によつては色々異なってしまいます。「少し」という時間は各々の基準によって1日でも、1週間でも、1ヶ月でも、1年でも「少し」となってしまいます。明確に、具体的に、かつ数値化して指示をしてあげないといけません。抽象語は「トラブル語」と認識して下さい。お互いの思い込みを無くするためにも具体的に話し合うことが大切です。

参考文献

「結果を出すリーダーはどこが違うのか（幻冬舎）」\*本文とは異なる説もありますのでご了承ください。



⑤ 押し付けはやる気をなくす

① 人間は押し付けられたらやる気が出ないし、任された方が一生懸命取り組みます。人は管理されることを嫌い、管理する方は優越感があります。管理される方はたまたまものではありません。細かく管理すればす

るほど、金がかかりますし、時間もかかります。管理すればするほど、やる気をなくし生産性が低下するから、また追い打ちをかけた管理を強化する。

② 低迷企業は余分（ムダ）な管理をして、時間をかけて、金をたくさん使って、社員のやる気をなくしていきます。だから、儲かるわけがないのです。組織とか、命令という大義名分（魔物）が企業を腐らすこともあります。

③ ほとんどの企業は、組織が存在し、諸々の管理を行っていますが、はたして本当に必要かどうかを一度見直してもよいのではなかろうか。組織がないと業務が止まつて、顧客に不都合が生じるだろうか。

とにかく、日本の企業はやたらと、組織の数と肩書が多いものだから、情報伝達、意志決定の遅さも特徴です。また、稟議制度とハンコの多さもスピードの遅さの要因です。



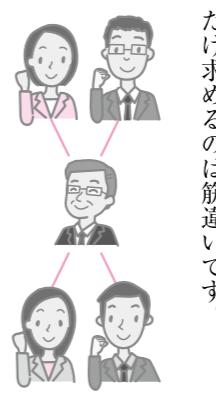
① 経営者はコップにビールが半分も入っていると言います。しかし、従業員は、半分入っていないと言います。自分の立場で都合の良いようにモノを見ますから、当然に見る視点が違つてきます。

② それでは、どうしたら良いかと言いますと、企業の肝心な、かつ正確な情報を従業員に与えて下さい。今

① 経営者は社員に情報を与える！

人は重要な情報を与えられることにより、自分が強く認められている、期待されていると察知し、やる気が高まることも人の本質なのです。何の情報も与えないと都合のよい結果だけ求めるのは筋違いです。

企業は人の集合体ですから、企業の存在意義（経営理念）と企業の将来の方向性（経営ビジョン）という最高の情報を与えると従業員は安心でき、仕事に没頭できるのです。従業員が自分は何のために働いているのかを理解させることも経営者の



② 経営ビジョンを明確にすることは

大きな役目です。人（従業員）は、経営理念や経営ビジョンといった重要な情報を与えられれば、「誇り」や「やり甲斐（意欲）」をもつて仕事に取り組むようになるのです。

人は、企業（自分の働いている会社）の向かっている方向（道）がわからないと、不安という最大のストレスになります。

少人数の企業のうちには、経営者自ら経営ビジョンなどを伝えることができますが、企業が大きくなればなるほど経営ビジョン、経営理念などを組むようになります。



おおの  
大野 実雄  
中小企業診断士・販売士

●プロフィール  
メーカー、経営コンサルティングファームを経てオオノ経営労務事務所開設。「変化には変化でしか対応できない」を企業支援の基本としている。著書に「売れるようにならなければ必ず売れる」「働き方・生き方こころの軸」「勝つ企業」等がある。

# 有益情報を与える

中小企業診断士 大野 実雄

の状況ではこれが（ビール半分が）精一杯であると言わないと、黙つていたらお互いの不信感が増すばかりです。

③ 人というのは、個人により目線が違いますから、社長の目の高さ（物差し）は違うのが普通だと思って下さい。社長（経営者）の方針や、肝心な情報を早く伝えていかないと、思い違いによる仕事上のトラブルやミスも出できます。コミュニケーションの良さはトラブル解消剤です。

2025.11岐阜商工月報 18