

企業 (きぎょう)

企業とは、企業目的である財の生産や経営活動を通じ関係する人々を、幸せにするための活動拠点のことである。

関係する主たる人々は「社員とその家族」、「社外社員とその家族」、「現在顧客と未来顧客」、「地域住民、とりわけ障がい者など社会的弱者」そして「株主・支援機関・地域社会」の5人(者)である。

このことは、設置者や設置目的さらには、設置形態などがどうであれ、対象と方法が変わるだけで皆同じである。それゆえ関係する人々が程度の差こそあれ幸せを実感できない企業は、企業とは言えない。

一方、伝統的な経営学においては、企業は、株主価値の最大化、つまり業績実現のための経済主体と評価・位置付けられてきた。つまり業績実現のための活動拠点である。こうした企業観のもとでは、業績こそが企業経営の最大目的となってしまう、関係する人々は、そのために「利活用する人々・される人々」、乱暴に言えば、「コストと評価・位置付け」られてしまう。

それゆえ、その基本姿勢が欠落した組織体・その企業に関係する人々が幸せを実感できない組織体は、真の企業ではない。(坂本光司)

*関連用語:「関係する人々」(p.15)、「設置者」(p.16)、「設置形態」(p.18)

経営 (けいえい)

経営とは、「組織が目標とする成果を出すための活動」とか、「事業活動が最大の効果・効率を発揮するような管理・運営のこと」と、一般的にはいわれている。

人を大切にする経営学では、経営とは、「企業の経済活動の最大・最高の使命と責任である、関係する人々の幸せの追求・実現の

ための活動のこと」をいう。

このことは、組織の設置主体が公企業であれ私企業であれ、また、どのような業種・業態さらには組織形態であれ、変わるものではない。その意味でいえば、社員やその家族をはじめとする関係する多くの人々が、幸せを十分実感できない企業活動は、経営ではなく単に作業であり、搾取活動である。

こうした経営が、関係する人々はもとより、社会から期待され、支持されるはずはない。近年の企業間格差の根源は、経営者をはじめ組織のリーダーの、経営の考え方・進め方にあるといえる。

(坂本光司)

*関連用語:「公企業」(p.11)、「私企業」(p.21)、「企業間格差」(p.22)

*参考図書:『キーワードで読む経営学—経営者・起業家のための経営理論と実務』坂本光司・西浦道明編著 同友館 2007年

人件費 (じんけんひ)

人件費は、企業経営で発生する経費・費用の中で、労働の対価に対して支払われる給与や賞与、各種手当、そして社会保険料等の企業負担分の合計のことをいう。企業の業種・業態にもよるが、企業経営における1番か2番目に多い経費・費用である。

一般的な理解認識のもとでは、人件費は企業経営の目的である業績、とりわけ利益の最大化を圧迫する最大級のコストと評価・位置付けられているので、人件費という経費は、企業側・経営者側にとっては、必要最小限度で抑えたいという力学が働くのが常である。

しかしながら、人を大切にする経営学においては、人件費はコスト・費用ではなく、企業経営の最大の目的・使命である、社員とその家族の命と生活を守るための原資といった評価・位置づけである。それゆえ、コストとか費用ではなく、必要不可欠な支出、あえてい

えば費用ではなく「目的」そのものという理解・認識である。

それゆえ、その支出を抑えるべきというよりは、その支払額は、社会常識から見て適正・妥当な支払いが常に求められる。(坂本光司)

* 関連用語：「給与」(p.12)、「賞与」(p.14)、「各種手当」(p.20)、「社会保険料」(p.30)

利益 (りえき)

利益には様々な解釈があるが、売上高から各種費用を差し引いた残りの金額のことである。企業活動の儲けともいわれる。

一口に利益といっても様々な利益がある。損益計算書上における利益は、各段階に応じ収支を加減した、売上総利益・営業利益・経常利益・税引き前当期純利益、そして当期純利益がある。

これら利益の中で、企業経営の効果・効率という視点では、営業利益や経常利益の絶対額や、売上高や投下資本に対する利益率や、社員1人あたりの利益額(利益生産性)などが重視される。また、株主価値の最大化を唱う経営学においては、利益は多ければ多いほど優れた経営といわれる。

それゆえ伝統的な経営学の主眼は、当然のことながら、売上高の最大化と、費用の最小化に置かれる。

人を大切にす経営学では、算式は同様の「売上高－費用＝利益」で求めるが、根本的に異なるのは利益の考え方である。つまり、利益は企業経営の目的ではなく、目的である社員やその家族をはじめとした関係する人々の幸せを実現するための、手段であり結果と評価・位置付けている点である。それゆえ、利益の最大化は求めない。

それは、売上高の最大化や費用の最小化を求めると、企業経営の真の目的・使命である、関係する人々の幸せの実現どころか、人が

業績実現のための手段・コストと評価・位置付けられてしまうからである。そして、結果として、かならず誰かに・どこかに過度な負担を強いてしまい、人や社会を不幸にしてしまうからである。

(坂本光司)

* 関連用語：「株主価値の最大化」(p.14)、「利益生産性」(p.19)

利他経営 (りたけいえい)

利他経営とは、他人や他社といった相手の利益・都合を優先する経営、自分・自社ではなく相手が得たと感じるような、相手本位の経営のことである。

逆に、自分や自社の利益・都合を優先する経営の考え方・進め方のことを、自利経営または自分本位経営という。

「経営はボランティア活動ではないので、利他経営は理想である」とか、「そうした甘い考えで経営をしていたら、自分や自社の業績が、上がらないどころか、低下してしまう、そうした状態が長期にわたり続けば、企業の存続も危ぶまれる…、だから、自利あつての利他ではないか」という関係者が、少なからずいると思われるが、決してそうではない。

というのは、自利経営ではなく、利他経営をブレず、繰り返し実施することにより、やがて企業経営の存続にとって何よりも重要な、相手から強い信頼・信用を得ることができるので、利他経営こそが、企業経営の継続や安定的成長をもたらす経営といえる。

利他経営と同じような意味でつかわれる用語に「お客様が先、利益は後」、「奉仕を先に利を後に」、「損して得する」あるいは「たらいの水」といった用語・格言もある。

(坂本光司)

* 関連用語：「お客様が先、利益は後」(p.10)、「奉仕を先に利を後に」

リ

(p.15)、「損して得する」(p.30)、「たらいの水」(p.30)

*参考図書：『会社は家族・社長は親』坂本光司・渡邊幸義著 PHP研究
所 2011年