



オフィス・サポートNEWS

〒169-0075 東京都新宿区高田馬場2-14-2 新陽ビル507号室
TEL 03-6280-3925 FAX 03-6280-3926
E-mail info@officesup.com URL http://www.officesup.com

第189号 2024年11月

発行責任者 鎌田 勝典

となりの弁護士

「虎に翼」と司法改革

1 今年、NHK連続テレビ小説「虎に翼」が話題になった。

11月6日、法務省は今年度の司法試験合格者を発表した。昨年より189人減の1,592人の合格者数である。全体の受験者数は、3,779人で、合格率は42.12%。受験回数でみると、1回目合格が1,211人、2回目合格が296人と合計で1,507人と全体の94.6%を占める。

女性合格者は481人と初めて30%を超えた(30.21%)。

2000年以降の司法改革は、果たして日本の法曹界、司法の民主化にどのような影響を及ぼしたのか、そして今後どのような改革を目指すべきか、大きな岐路に立たされているように思える。

2 司法改革以来、裁判官や検察官の数はほとんど変化していない。

増加し続ける法曹の大半は、弁護士人口の増加につながっている。2000年の弁護士登録者数は1万7,126人であったが、2024年11月1日現在のそれは、4万5,665人と約2.66倍となり、2045年には6万3,593人と約3.7倍に増加すると想定されている。

そのような中で、最近顕著になっているのが、弁護士の業界内での経済的格差の拡大と日々経済的弱者の救済や人権侵害の救済に取り組んできたいわゆる「マチ弁」の窮乏化である。

700名を超える所属弁護士をかかえるN・A

TOPICS

過労死防止のために今後必要となる対策とは

労使トラブル110番

給与の支払方法と控除のルール

連載

失敗しない就業規則の作成・改定のポイント

新シリーズ 会社を強くする『経営の切り口』

司法書士の業務つれづれ帳

JAZZでほっと一息

となりの弁護士 ほか



弁護士法人
パートナーズ法律事務所長
弁護士 原 和良

法律事務所以下の5大法律事務所の所属弁護士数は、3,115名(2024年4月1日現在)で、青年法律家協会の会員数約2,500名を優に超える。

日弁連の統計によると、1990年の弁護士一人あたりの平均収入(売上高)の中央値は2,355万円であったのが、2020年には1,437万円と約4割減、2020年の所得の中央値は770万円(1990年の所得中央値は統計なし)となっている。70年代の所得の中央値は、461万円(2020年)となっている。

今のままではマチ弁は斜陽産業となりかねないと危惧している。弁護士になっても食べていけないかわからないという不安から法学部とロースクールの志望者が激減し、その結果司法試験受験者数も激減している。

ワークライフバランスが重視される世の中である。残業・休日出勤なしのインハウスローヤー、給与条件が安定した企業法務中心の事務所や新興系と呼ばれるヨコ文字系の事務所に就職が殺到する現象が起きている。

3 司法改革が悪いと、愚痴を言っても世の中は変わらない。

民主的法曹が、時代の変化に適応した新たな戦略と連帯を模索し、次の世代につなげる魅力的なビジョンと実践が必要とされている。

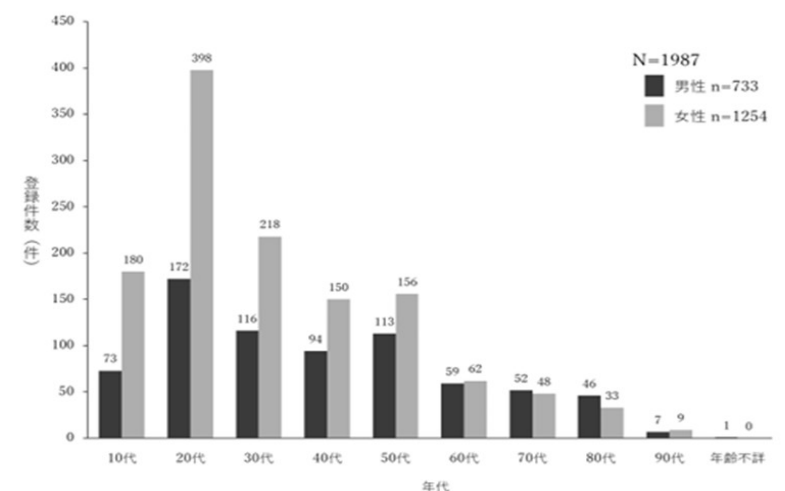
紅葉に染まる仙岩峠を走る秋田新幹線

時言

20歳代女性の自殺の突出をどう見る

- 2023年の自殺者数は、21,837人で、前年から44人減少した。内訳は男性116増、女性160人減。しかし、20歳代以下の若者についてみると、男性は減少し、女性は大きく増加している。
- 原因・動機別にみると、最も増加したのは「経済・生活問題」が484件増で、最も減少したのは「健康問題」371件減であった。「経済・生活問題」の内訳をみると、生活苦(291件増)、事業不振(97件増)、負債(その他、ギャンブル等を除く。89件増)。
- 全国の救命・救急センターによる「自傷・自殺未遂レジストリ・2024年報告書」によれば、自殺には至らなかったもののその予備軍と言える「自傷・自殺未遂者」の累計を発表した(資料参照)。性別・年代別分布をみると10~20代では女性が男性の2倍以上である。経済学者は「男性より非正規雇用が多い女性は経済的影響を受けやすく、(コロナ禍は)若者の方が行動制限などで孤独に追い込まれている可能性がある」と指摘している。

図2 年代別の分布(性別による比較)



編集後記

悪い娘はどこでも行ける

もうすぐクリスマス。我が家の3歳児は「サンタさん来るの怖いからプレゼントほしー」と消極的な態度です。昨年、NPO法人チャリティーサンタの事業でサンタさんが自宅に来てくれて、「良い子にしたらまた来年も来るよ」と言ってもうたのですが、そもそもそれが怖かったようです……。

「良い子にしていたらサンタさんが来てくれる」「悪い子のところには鬼が来る」といういった言説は、要は大人が子どもをコントロールする手段だとも思います。なるべく言わないようにしようと思いつつ、嵐の夜にはつい「雷さんが来るからおへそ隠さなくちゃ!早く服を着て!」と言ってしまします。まあ、そんなもんですね。

「Good girls go to heaven, bad girls go everywhere. (良い娘は天国に行ける。でも、悪い娘はどこへでも行ける)」という言葉を最近よく思い出します。大人の都合のいい行動を子どもに求めたしまうのですが、そんなことお構いなしに自由に生きていくのも素晴らしいものです。そう、あなたは、どこへでも行ける。本当は、大人の一番の役割というのはそのことを保障することだと思っています。

釜澤 菜穂



過労死防止のために今後必要となる対策とは

平成26年に過労死防止対策推進法が成立して以降、働き改革等の取組が進められてきましたが、過労死等事案による労災請求・支給決定件数は増加傾向にあります。令和6年4月からは、建設業、自動車運転業務、医師等にも時間外労働の上限規制が適用される中で、いま必要な対策は何か。

【過労死等の現状】

（1）脳・心臓疾患の労災補償状況

業務における過重な負荷により脳血管疾患又は虚血性心疾患等（「脳・心臓疾患」）を発症したとする労災請求件数は、令和5年度は1,023件と、前年度より220件の増加となりました。労災支給決定（認定）件数は、令和5年度は216件で、2年連続の増加、前年度より22件の増加となりました。業種別では、請求件数・支給決定件数ともに「輸送・機械運転従事者」が最多となっています。

（2）精神障害の労災補償状況

業務における強い心理的負荷による精神障害を発病したとする労災請求件数は、増加傾向にあり、令和5年度は3,575件で、前年度より892件の増加となりました。労災支給決定（認定）件数は、令和5年度は883件となり、前年度より173件の増加となっています。

【第2-1-2-2図を参照⇒】

業種別では、請求件数・支給決定件数ともに「医療、福祉」が最多となっています。

【認定事案の分析】

（1）時間外労働と同時に、拘束時間、勤務間インターバル

脳・心臓疾患の労災認定事案では、時間外労働の長さとともに、休息時間の確保などの拘束時間の長さ、勤務間インターバル（連続した勤務日における前勤務の終了時刻と当勤務の始業時刻との間隔の時間）の確保の状況という問題が明らかになっています。

勤務間インターバルの平均値が「11時間未満」の割合は、全体で32.5%で、業種別にみると「運輸業、郵便業」が46.2%、「農林業」41.7%、「漁業」40.0%、「不動産、物品賃貸業」39.5%、「宿泊業、飲食サービス業」37.1%などが高くなっています。

【第4-1-2-7図を参照⇒】

（2）メンタルヘルス対策、ハラスメント対策の重要性

令和2年5月に改正された「心理的負荷による精神障害の認定基準」では、具体的出来事に「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」が認定基準における「業務における心理的負荷評価表」に新たに追加されました。令和3年度では男女ともパワハラを受けたが最多となっています。

今回の過労死白書では、職種ごと、特に公務員、医療従事者、芸術・芸能分野を重点業種として追加調査しており、興味深いです。

年金相談の現場から

子のない夫が遺族厚生年金を受給できる場合



特定社会保険労務士 鎌田 勝典

Question

私は65歳で老齢厚生年金と老齢基礎年金をもらっています。妻が58歳で死亡したのですが、この場合私が遺族年金はもらえないでしょうか。子はすでに成人しています。

Answer

【子がない親に遺族基礎年金は出ない】

まず遺族基礎年金ですが、遺族の要件は①子のある配偶者または②子、です。「子」とは18歳年度末までの子または20歳未満であって障害等級1級または2級の障害の状態にある子です。

したがって、成人した子がいても遺族基礎年金受給要件である「子」とはなりません。

なお、平成26年3月までは子のある妻のみが受給でき、夫は支給対象とはなっていませんでした。同4月以降は男女差が解消されました。

【遺族厚生年金における男女差】

一方、遺族厚生年金の遺族の範囲は、①配偶者・子、②父母、③孫、④祖父母です。ここでいう「子」と「孫」の範囲は18歳年度末までの子または20歳までの障害状態にある子です。また、妻には年齢制限がないのですが（何歳でも遺族とみなされる）、妻以外の「夫、父母、祖父母」には「55歳以上であること、かつ60歳になるまで支給停止という年齢要件が課されています。ただし、子のない妻であっても、夫死亡の当時30歳未満であった場合は遺族厚生年金の受給は5年の有期給付という制限がありますが。

そうすると遺族厚生年金の遺族の範囲には「夫」と「妻」とで男女差があることになり、この男女差はいまだ解消されていません。

【遺族厚生年金と老齢厚生年金との併給調整】

以上から、あなたの場合は、もし妻に厚生年金保険加入期間があったとするならば、あなたはすでに65歳ということで年齢要件を満たしていますので、遺族厚生年金の受給権があります。

ただし、65歳以降の年金の併給調整があります。あなたの老齢厚生年金と遺族厚生年金との間の併給調整で、まずあなたの老齢厚生年金が優先的に支給され、それとの差額があった場合（遺族厚生年金額があなたの老齢厚生年金額を上回る額であった場合）に、その差額が遺族厚生年金として支給されるということです。遺族厚生年金額は死亡した者の老齢厚生年金の報酬比例部分の4分の3ですから、あなたの老齢厚生年金額を上回ることとは現実的にはないと思います。

【子のない配偶者に対して5年の有期給付化を検討中】

厚生労働省は、今年の7月30日に、子のない配偶者に対する遺族厚生年金を、男女ともに5年の有期給付とし、男女差を解消する見直しを社会保障審議会年金部会に提案しました。男女差の解消の名のもとに年金給付額を削減しようとする案であるという批判が出ています。

＜遺族厚生年金の現行制度と見直し案＞

	現行制度	見直し案
子のない妻	30歳未満：有期給付	60歳未満まで段階的に有期給付に移行
	30歳以上：無期給付	
子のない夫	55歳未満：なし	60歳未満まで有期給付の対象
	55歳以上：60歳まで支給停止	
生計維持要件	生計同一要件＋年収850万円未満	生計同一要件のみ
給付額	死亡者の報酬比例の年金額の4分の3	死亡者の報酬比例の年金額の4分の3＋有期給付加算（仮称）



司法書士事務所リーガルオフィス白金
代表司法書士 飯田 茂幸

URL:<http://shirokane-legal.com/>



兵庫県知事選が映す公正の価値とその使命

兵庫県知事選は、多くの有権者にとってただの地方選挙ではなかった。既存の政治構造や社会への民衆の不満が、選挙結果に凝縮されていた。不平等への怒りが人々を動かし、斎藤元彦氏の再選という形で表出した。斎藤氏の「既得権益との戦い」というイメージはSNSを通じて広まり、多くの若者や新しい価値観を求める層に響いた。一方で、選挙前に彼を批判したマスメディアは、選挙後に「公平性」を強調したが、それは本当に民衆が求めているものだったのだろうか。

公平という言葉には、一見、正しさが含まれているように感じられる。しかし、すべての人を同じように扱うことだけを意味するなら、それは一種の形式に過ぎない。問題の背景を無視して一律に情報を並べる「公平」は、多くの有権者に「何が真実かわからない」という感覚を抱かせた。そして、この「わからなさ」が、かえって民衆を能動的な情報収集へと駆り立てたと思う。

情報を求め自ら動き、考え、判断を下す。それが民主主義の本質だ。中央から与えられる情報を受け身で受け取るのではなく、自ら問いを持ち行動を起こす姿が、今回の投票行動には垣間見えた。SNSや口コミが一方的な情報を補完し、民衆の考えるきっかけとなり、結果として斎藤氏の当選に繋がった。

では、マスメディアは今後どのような役割を果たすべきだろうか。現代のメディアに求められるのは、一方的な発信ではなく、よ

り深い「公正さ」だ。公正さとは単に情報を均等に取り扱うことではない。問題の背景を考慮し、適切な視点を提示することだ。例えば、少数派や弱者の声に光を当てることも、公正の一環と言えるだろう。公平が形式的なバランスを保つだけのものであるなら、公正は実質的な調和を目指すものだ。

司法書士法第1条は、司法書士の使命を「自由かつ公正な社会の形成に寄与すること」と定めている。自由と公正は、現代社会が必要とする重要な価値観だ。司法書士の役割は、単なる法律の専門家に留まらない。法的手続きで人々の権利を守るだけでなく、不平等や不公正に直面している人々の橋渡し役となることが期待されている。

これまで、司法書士の業務は登記などの事務に重点が置かれてきた。しかし、社会が複雑化する中で、その役割も変わりつつある。高齢者や障害者、経済的困難を抱える人々へのサポートを透明性をもって行うことで、信頼を高めることが求められている。

司法書士は、公正な社会を目指し、「誰もが自分の権利を知り守る力を持つ社会」を発信するべきだ。そして、法律の専門家であり、社会の公正を維持する「調整役」としての役割を果たすべきだ。不平等への不満が膨らむ今、公正さという価値がこれまで以上に求められている。社会が変わる中で、司法書士もまた変わり成長していく時だ。



JAZZでほっと一息

アドバンスト・ソフト 小柳 忠章

Don't Be That Way その手はないよ

1938年ベニー・グッドマンとエドガー・サンブソンが作曲した有名な曲です。ベニー・グッドマン楽団がカーネギー・ホールで演奏した時のオープニングに使われました。バンド仲間て曲の題名をどうするかを話し合っていたとき、誰かが発した一言「そりゃないぜ」をベニー・グッドマンが面白がってそのまま曲のタイトルにしたという逸話があります。作詞はミッチェル・パリッシュですが、初期の演奏には、歌手は出てきません。ビッグバンドによるスィングジャズのお手本のような演奏です。

泣かないで、ああハニーお願いだからそんな風にしないで
空の雲はそんな気分にはさせないよ
雨だって5月のスマイルを運んでくるんだ 涙は無用さ
だからハニー、お願いだからそんな風にしないで

よく考えてごらん
君には僕がいる 僕には君がいる

恋人よ 明日はまた別の日なんだ
私を困らせないで
ああハニーお願いだからそんな風にしないで

エラ・アンド・ルイス・アゲインというアルバムにエラ・フィッツジェラルドとルイ・アームストロングのデュエットが収められています。最初はエラが歌い、次にルイが歌います。続いて二人の歌は絡み合って絶妙の演奏を聴かせます。インスト物にはないしっとりした良い雰囲気を味わうことができます。この曲では珍しくルイはトランペットを演奏していません。

最近のものでは、ブリア・スコンバーグというカナダ人のライブ演奏がYouTubeにあります。マンボのリズムに乗って歌いますが、途中からスィングします。彼女はトランペッターでもあるので、アドリブはトランペットで演奏します。バンクーバーのキャピラノ大学でジャズトランペットの学位を取得していますから上手ですよ。古い曲を別のリズムで味付けをするという挑戦が素晴らしいと思います。

ヴォーカリストが楽器を演奏する例としては、マイアミ大学ジャズヴォーカルの学士号を取得しているヴェロニカ・スウィフトがいます。ダラスのコンサート会場で「モーニン」の演奏途中でクリス・ボッティのトランペットを取り上げてリフをテナーサクソと一緒に演奏してしまいます。クリスも思わず拍手を送ります。素晴らしい熱唱と熱演でした。



給与の支払方法と控除のルール

Question

現行の就業規則では、給与の支払方法として以下のように規定しています。

- 1 給与は、全額通貨で直接従業員に支払う。ただし、本人の申出により、銀行振込にて各自の指定する本人の預金口座に振り込むことができる。
- 2 前項にかかわらず、給与は、その支払いに際し以下のものを控除する。
 - ①法令で定めるもの
 - ②共済会費
 - ③従業員と合意したもの

第2項は問題があるのではとされているのですが、どうなのでしょう。

Answer

【給与支払いの原則】

賃金の支払方法の5原則について、労働基準法第24条は次のように規定しています。

- ①通貨で
- ②直接労働者に
- ③全額を
- ④毎月1回以上
- ⑤一定の期日を定めて支払わなければならない。

（なお、直接払の原則では、使用者に対して賃金を支払うことは差し支えないものとされています。昭和63年3月14日付基発第150号）

【賃金控除できる場合】

「全額払い」の原則の例外として、次の2つの場合を法令では認めています。一つは法令で定めたものです。具体的には、「源泉所得税」「住民税」「健康保険料及び厚生年金保険料の被保険者負担分」「雇用保険料の被保険者負担分」「介護保険料」です。

もう一つの例外は、労働基準法第24条により労使協定を締結して賃金控除できるものを定めた場合です。労使協定は言うまでもなく、過半数労組若しくは従業員の過半数を代表する者との協定のことです。なお、この労使協定は監督署への届出義務はありません。よくある労使協定による控除項目は、会社立替金（社内貸付金）の返済金、労働組合の組合費、共済会費などです。

そうすると法に基づく正しい給与の支払方法（賃金控除含め）の規定は次のようにならなければなりません。

- 1 給与は、全額通貨で直接従業員に支払う。ただし、本人の申出により、銀行振込にて各自の指定する本人の預金口座に振り込むことができる。
- 2 前項にかかわらず、給与は、その支払いに際し以下のものを控除する。
 - ①法令で定めるもの（源泉所得税、住民税、健康保険料・厚生年金保険料、雇用保険料、介護保険料）
 - ②従業員の過半数を代表する者との協定により定めたもの
 - ・会社貸付金・会社立替金の返済分
 - ・共済会費
 - ・社宅家賃
 - ・その他労使協定で定めたもの

以上から、貴社の規定は、労使協定方式をとっていないという問題があり、これは違法な規定です。労使協定を締結し、就業規則に添付するようして下さい。



失敗しない就業規則の作成・改定のポイント

MORI 社会保険労務士・行政書士事務所
代表 森 慎一 <http://office-mori.biz/>



第103回：改正育児介護休業法①

1 改正の概要

令和6年5月31日に改正育児介護休業法が公布されました。今回の育児介護休業法の改正内容は次のとおりです（施行日は①～⑥が令和7年4月1日、⑦・⑧が同年10月1日です。）。

- ① 所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大
- ② 育児のためのテレワーク等の導入の努力義務化
- ③ 子の看護休暇の取得事由および対象となる子の範囲の拡大等
- ④ 育児休業取得状況公表義務を300人超の企業に拡大
- ⑤ 介護離職防止のための個別の周知・意向確認、雇用環境整備等の措置の義務付け
- ⑥ 育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定の義務付け
- ⑦ 子の年齢に応じた「柔軟な働き方を実現するための措置」の義務付け
- ⑧ 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮の義務付け

そこで、今回は規定や労使協定の改訂が必要になるもののうち①・③について変更点等をみていきます。

2 所定外労働の制限の拡大

現行法では、「3歳に満たない子」を養育する従業員は、請求すれば所定外労働の制限（残業免除）を利用することができます。改正法では、養育する子の範囲が「小学校就学前の子」まで拡大されることになりました。改正を踏まえた規定例は以下の通りです（下線部が主な修正箇所）。

第〇条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員¹⁾が当該子を養育するため、または要介護状態にある家族を介護する従業員が当該家族を介護するために請求した場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、所定労働時間を超えて労働をさせることはない。

厚労省モデル規程の詳細版²⁾を基にして規定を作成している場合は、上記のほかにも、制限期間の終了事由の一つである「制限にかかる子が3歳に達した場合」を「制限にかかる子が小学校就学の始期に達した場合」にするなど、関連する部分の修正が必要となります。

3 子の看護等休暇

現行法では、小学校就学前の子の病気、怪我のため

の世話や、予防接種、健康診断を受けさせるために請求したときには、年5日（対象子が2人以上の場合は10日）まで、子の看護休暇を取得することができます。改正法では、対象となる子の範囲を小学校第3学年修了まで拡大するとともに、取得事由に、感染症に伴う学級閉鎖や入園（入学）式及び卒園式を追加することとされました。取得事由の拡大にともない、休暇の名称が「子の看護等休暇」に変更されています。改正後の規定例を以下に示します。

第〇条 小学校第3学年修了までの子を養育する従業員は、次の各号に掲げる当該子の世話等のために、就業規則第〇条に規定する年次有給休暇とは別に、当該子が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、子の看護等休暇を取得することができる。ただし、労使協定により除外された、1週間の所定労働日数が2日以下の従業員からの申出については、会社は拒むことができる。

- ① 負傷し、または疾病にかかった子の世話
- ② 当該子に予防接種や健康診断を受けさせること
- ③ 感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話
- ④ 当該子の入園（入学）式、卒園式への参加

なお、授業参観や運動会等の行事も④に近いものといえなくもないですが、法的には子の看護等休暇の取得事由にはなりません。もちろん法令を上回る措置としてこれらの行事を取得事由として認めることは可能です。

このほかにも、子の看護等休暇に関連した改正としては、これまで労使協定で対象から除外することができた「継続して雇用された期間が6か月未満の労働者」の規定が削除されました。そのため、これらについて労使協定を修正し、再度過半数代表者と締結する必要があります。介護休暇についても同様の改正が行われていますので、併せて改訂してください。

-
- 1) 厚労省の規定例では「日雇い労働者」をいちいちかつこ書きで除外しているが、読みづらいので、別のところで「日雇い労働者は本規程で定める育児休業、介護休業・・・の申出等を行うことはできない」などと規定することも考えられる。
 - 2) 今回の法改正を反映させた規定例の詳細版は、本稿執筆時点では厚労省HPに公開されていない。なお、簡易版は公開されている。

新シリーズ 会社を強くする『経営の切り口』

<http://www.vcon.jp>

経営コンサルタント 野澤 周永 （株式会社Vコンサル）



第139回：形から入り、形だけにならない

1. 基本は形から

人間誰しも「自分のやり方が正しい」と思うものです。経営者も同じで、経営判断ができる立場になれば、経営者は孤独ですから、自分を奮い立たせる意味でも「自分の判断が正しい」と思いがちです。

但し、「判断できる立場にある」ということと「正しい経営判断ができる」ことはイコールではありません。

最近見ていると、20代、30代の若い経営者や管理者が当然ながら増えています。中でも「優秀で頭が回る」人ほど人の意見を聞かず、「自分は正しい」と思いがちです。正しいと思うこと自体は心地よいし、当面困りません。しかし、早晚その判断が正解かどうかは世の中が（売れる・承認される他）判断してくれます。結論から申し上げますと「それ危うい」です。新しい時代の知恵は重要ですが、それも先人が積み重ねたレガシーの賜物です。まず過去の財産である「形」から入りましょう。

2. 次は形を回すこと

武道にも型があり、将棋にも「定石」があります。お分かりのように型や定石を学ばないと、絶対にうまくはならないし、その学びに次に、新しい発想を積み上げて行って初めて他社または他者差別化できます。

では、「形」とはなにか・・・言ってみれば、「標準マニュアル」です。これは、同じ業界なら沢山の失敗事例から改善を繰り返して、ベストプラクティス（そこでの最適なやり方）としての文書化情報と言えます。

経営についても同じであり、成功した経営者の書籍や語りもその基礎になり、またドラッカーやマイケル・ポーターといった経営理論の大家の理論が活用できます。

但し、それだけでは回りません。中小企業の環境や状況は様々だからです。そこで、環境にあわせたやり方でトライアルしてみることに始めましょう。トライアルで学びを得れば、徐々に形は動き出していくものです。

3. トラブルに学ぶ

「標準マニュアル」が回れば安泰か？と言えは「NO!」です。少なくとも、現状以上にならないからです。つまり、「改善」しないとそれ以上にはならないのです。ではどうしたら改善して、これまでの形以上のものができるのか？・・・それは「トラブルに学ぶ」ことです。経営や事業を進めて、順調にいつているかのようでも、必ずトラブルが発生します。

外部の環境が変わる、経営者や社員のミス・ロスや現状に甘えてムリやムダなどがその原因です。では、そのつまずきでアウトかと言えはそうではありません。「失敗こそ宝」です。失敗は責めても何も生まれません。それより、失敗の原因を知り、再発防止にはどうすればよいかを考えることです。原因を推定したら、対策してみる。その対策がうまくいったかどうか検証する。このPDCAサイクルは必須なのです。トラブルは「改善」へのトリガーになりうるのです。

4. 意味や意義を理解する。

更に大事なことは、その形がなぜ必要か、その意味や意義を知ることです。

「なぜそれをしたら良いのか」分からずにやることは多いです。例えば、「〇〇は健康に良い」と聞きかじって、早速試してみるのとは良いとして、意味も分からずやっているケースが多いと言えます。機械の操作を覚えてもそのメカニズムがわからなければ、改良もできなければ、トラブルシューティングもできません。

なぜその形が必要なのかの意味を理解し、その形を取れば、こんなメリットがある、副次効果があるといったことが分かれば取組のモチベーションも上がります。この話は決して経営や事業だけに限定した話ではありませんが、経営や事業は「利益」や永続する「顧客満足」の創出創造がミッションです。変わる内外環境下でいかに上手い経営のかじ取りができるかは形の意味や意義を知る事です。