

幹部の2／3割 入れ替えが必要

太田肇・同志社大教授
組織内部の安定を最優先する消極的な企業体質は、日本の伝統的な大企業に多い。閉鎖的で同質的になりがちだ。欧米に比べて社員ひとりひとりの仕事の分担が明確になっていないため積極的に行動しにくく、上司への付度（そんたく）を招く。そういう組織では「守り」の意識が働きやすく、行動しない方が得だと考えてしまう。

みずほフィナンシャルグループが6月、幹部の階層を減らしフラットな組織を目指すことなどを掲げた再発防止策は一定の評価ができる。ただ、みずほのように合併で誕生した企業では派閥の色が残りやすいため、外部から新しい風を入れる必要がある。幹部の2／3割を入れ替えるくらいの大胆な改革がないと簡単には変わらないだろう。