

組織的継続的な取り組みを阻害するもの

多胡秀人

2021/11/2

～法人取引先の「事業キャッシュフローの改善」に尽きる。そのための資金面、経営面(本業支援を含む)のサポート。どのようなステージでもやることは同じである。そうすれば案件対応で終わってしまうトラバン、プロダクトアウトではなく真の企業ファイナンスになる。

この考えは、2003年の「リレバンあり方検討会議」での議論の発展形です。

2015年の森長官以来の金融庁における中小企業金融/地域金融改革のポイントもここですが、そもそも当局に言われたからやることではないので、行政の力点は関係ありません。

今やこのことに異論を唱える地域金融機関はほとんどないと思うし、ウィズコロナ・ポストコロナの事業者支援はここに尽きると思うのですが、各金融機関においてはそれが「属人的」「イベント的」取り組みに留まっているのが実態です。これが「組織的継続的」に行われている金融機関はほとんどないと言っていいでしょう。

「組織的継続的」という言葉は平成23年の監督指針の大幅改訂の時に目玉として入れてもらった経緯があるのですが、10年を経ても浸透しているようには見えません。

労働集約型の地域金融機関に残されているのはここだと分かっているながら、壁にぶちあたっている感が強いのですが、これを打破するには組織文化に切り込むしかないと感じています。

先月のジントックセミナー「両利きの地域金融」における、遠藤もと金融庁長官と中竹もと早稲田大学ラグビー部監督の対談で、組織文化を変革することは「右脳を耕すことである」との話がありました。

「組織文化が変われば、従来型の業績評価が不要になる」

最近聞いた、ある金融機関経営者の言葉に大いに共感したのですが、右脳が強くなれば左脳の負担が減ることになります。

ノルマ廃止で成果を上げている地域金融機関は、アプローチ方法には多少の違いはあるものの、旧来型の組織文化にメスを入れていることは間違いありません。

上っ面だけのノルマ廃止はいずれ息切れします。

(了)

※※※※本稿の無断転載、お断りします※※※※※