

中小企業診断士の視点

第117回

近いようで遠い？ 経営者と従業員の距離



中小企業診断士 井尻 郡仁
(一社)埼玉県中小企業診断協会

経営者の皆様から寄せられる相談の中で、近年多いのが「人材」に関する話題、とりわけ採用や定着に関する悩みです。その背景をたどると、雇用と就労の制度や条件以前に、経営者と従業員の間にある“距離感”が影響していると感じることがあります。

現に、「2025年版中小企業白書・小規模企業白書」においても、経営者の考えや判断の背景が従業員と共有されることは、組織の活力向上と大いに関係すると分析されています。

1. 経営者と従業員の間を生じる“距離感”とは

ここで言う“距離感”とは、立場や情報量の違いから生まれる認識のズレのことです。

経営者は会社の歩みに込めた想いを踏まえ、従業員とその家族の生活を見据えた責任感や重圧を抱えながら経営と向き合っています。その想いを、理念やビジョンとして掲げている企業も多いでしょう。一方、従業員側からはそうした背景が見えづらいため、経営の判断を自分ごととして受け止めにくい場面もあります。

このような見え方の違いが、従業員の「なぜこの判断なのか分からない」という感覚につながり、経営者との認識のズレとして距離を生じさせます。

2. 理念やビジョンが共有されにくい背景

理念やビジョンは、掲げるだけでは十分に機能しません。特に組織がコンパクトな場合、理念やビジョンが共有されているという前提が生まれがちですが、日常業務とのつながりが見えなければその存在感は薄れます。その結果、従業員は会社の方向性を実感しにくくなり、仕事への納得感やエンゲージメントに影響します。

3. 距離を縮めるための処方箋

では、この認識のズレを小さくしていくために、経営者は何を意識すればよいのでしょうか。特別な制度や改革ではなく、日常の中で取り組める工夫でも十分な効果があります。

- ・判断の背景を一言添える（方針の理由や、そこに至るまでの考えを短く共有する）
- ・行動を特定して感謝を伝える（日々の取組や姿勢についても、具体的に言葉にする）
- ・対話の機会を意識的につくる（経営者の考えと、従業員の受け止めを言葉にして共有する）

こうした積み重ねは、経営の背景への理解を深め、従業員の働きがいや組織への信頼感を育て、結果として人材定着にも良い影響をもたらします。

組織の「人材」をめぐる課題を考える際、経営者と従業員の距離や想いの伝わり方を振り返ることが、一つの手がかりになります。そのような場面では、経営の現場を理解しつつ第三者の視点で伴走できる存在を活用することで、自社の状況が整理されることがあります。

自社を考える一歩として、中小企業診断士に相談することは有効な選択肢と言えるでしょう。

【問い合わせ先】

(一社)埼玉県中小企業診断協会

ホームページ：<https://sai-smeca.com/>

電話：048-762-3350

Eメール：rmcsai@nifty.com