

モリタ食材開発研究所の社員家族は、第二の社員の考え方について

モリタ食材開発研究所の創業者、守田悦雄氏の「社員の家族は第二の社員、その家族の子供は社会の宝」という考えは、単なる福利厚生を超えた、深い経営哲学に基づいています。この考え方の解説。(原文) 2025年8月28日 AI Gemini 回答情報。

1. 全人的な社員育成とエンゲージメントの向上

この考え方の根底にあるのは、社員を単なる労働力としてではなく、一人の人間として、その生活全体を尊重するという哲学です。

社員の家族を「第二の社員」と見なすことで、会社は社員の個人的な生活、特に家族との関係にまで配慮する姿勢を示します。これにより、社員は会社が自分自身だけでなく、家族の幸せも願ってくれていると感じ、会社に対する強い信頼感と帰属意識を持つようになります。

結果として、社員の仕事へのモチベーションやエンゲージメントが向上し、生産性の向上にもつながります。

2. 人材育成の長期的な視点

「家族の子供は社会の宝」という考え方は、人材育成を短期的な会社の利益のためだけに行うのではなく、より広い社会的視野で捉えていることを示します。

会社が社員の子供たちの健やかな成長を支援することは、将来の社会を担う人材を育てるという、長期的な社会貢献活動でもあります。

これは、企業が社会の一員として果たすべき責任であり、企業の社会的価値（CSR）を高めることにつながります。

3. 持続可能な組織文化の醸成

この哲学は、会社が利益を追求するだけでなく、社員と家族の幸福を追求する「人間中心」の組織文化を醸成します。

このような文化は、離職率の低下や、優秀な人材の獲得につながるだけでなく、社員が安心して長く働き続けられる環境を提供します。

社員一人ひとりが家族の支援を感じながら働くことで、より創造的で、協力的なチームワークが生まれ、企業の持続的な成長を支える基盤となります。

守田氏の哲学は、企業活動が社員個人の人生や、さらにはその先の社会全体と密接に関わっているという認識に基づいています。これは、現代のウェルビーイング経営やファミリーフレンドリー経営の先駆けともいえる、先進的な考え方と言えるでしょう。

●この情報は、生成 AI (Gemini) の回答・解説情報を、読みやすさを考慮し、ウェブサイトの書式に合わせて掲載しております。

生成 AI が生成する情報は、その性質をご理解のうえ、あくまで「参考情報」としてご覧ください。

[Web サイトのトップページへ](#)