

元 氣 の 源 通 信

人事労務・社会保険等手続き・助成金・給与計算

特定社労士・経営士 深川順次
福岡市博多区比恵町 11-7-701
TEL 092-409-9257 FAX 092-409-9258

(今月の言葉) 中小企業こそ社員を大切にできる経営ができる

- ① 存続させたい価値ある企業
- ② 会社はお客様第一主義、社長は社員第一主義
- ③ 人は行動でしか変わらない
- ④ 経営方針書が会社を変える
- ⑤ 経営計画書で経営理念を浸透させよう

2012年7月号 (第115号)

「中小企業は素晴らしい、中小企業の社長は立派だ、中小企業こそ社員を大切にできる経営ができる」これは、古田土会計事務所の古田土(こだと)所長の言葉です。当事務所はいまや全国に1600社の顧客先と社員数130人を擁する事務所となっています。古田土所長は毎月1回「きたない字シリーズ」という通信を発刊し、中小企業経営者や幹部に「元気」を送り続けています。それをまとめ「中小企業は行列のできるラーメン屋を目指せ!」という本にしました。私も早速買って読みましたが、学ぶべきことが沢山ありました。

今回は、「中小企業は行列のできるラーメン屋を目指せ!」の中から、これはいいなと思うところを抜粋して紹介したいと思います。

中小企業こそ社員を大切にできる経営ができる

存続させたい価値ある企業

会社の経営者の目的は、経営者が金持ちになることではありません。会社の価値は永続すること、つぶれない会社にあることです。利益や成長は手段です。会社が少しずつでも成長し、永続させることができれば、会社で働いてくれる社員が将来に夢や希望を持てるし、社員が幸福になります。会社を永続させるためには、利益が必要です。利益とは、社員を守るためのコストであり、企業存続のためのコストであります。経営者は自分の利益よりも社員を守るためのコストにお金をかけるべきです。利益は経営者と社員が忙しく働くことによって生まれるものではなく、「儲かる仕組み」をつくることにより生まれます。すなわち「儲かる事業構造づくり」が経営者の仕事です。

会社はお客様第一主義、社長は社員第一主義

会社とは社員です。社員は常にお客様第一主義で行動し、お客様に喜ばれ、感謝され、信頼される人間になり、お客様にとってなくてはならない存在とならなければなりません。社員の給与はその対価としてお客様からいただくもので、けっして社長からではありません。

しかし、社長は社員第一主義を言い続けなければなりません。社員に対しては一番大事なものは社員とその家族であると。

社員満足は社長ただ1人の想いで実現できます。しかしお客様満足は社長一人では絶対にできません。社員全員で実現すべきものです。では、どうすればできるか、それは経営方針に社長の方針として、会社の未来像を書き、その中に社員の処遇として社員と家族を大事にする日本的経営をすると明記し、具体的に書くことではないでしょうか。

社員が一番気にしているのは、社長が自分たちのことをどう思っているかということです。社員が希望を持ってない会社では社員が会社を嫌いになってしまいます。社長は社員が会社を好きになるような努力をもっとすべきです。

人は行動でしか変わらない

「心が変われば行動が変わる、行動が変われば習慣が変わる。習慣が変われば人間性が変わる。人間性が変われば人生が変わる」この言葉の中で一番大事なのは「行動」すること。

会社をよい会社にしようとするなら、よい行動をする。それが習慣になり、人間性を高め、人生まで変えてしまうのは、挨拶と掃除ではないでしょうか。

挨拶を徹底するコツは心を自分に置くのではなく、相手に置くことです。挨拶は相手に元気になってもらうため、相手に喜んでもらうためと定義しています。この定義に従った挨拶をしていないと、何度でもやり直しをさせます。相手を元気にするための挨拶のしかたを工夫し、徹底していきましょう。

経営方針書が会社を変える

会社は経営計画書により社長が変わり、社員が変わり、会社が変わると確信しています。(しかし)数値のみの経営計画書では「仏作って魂入れず」です。経営計画は経営方針書があってこそ生き物となります。

多くの会社は数値のみの経営計画書しか作りません。数値のみでは、社員は何のために目標売上・目標利益を達成しなければならないのかわかりません。社長の個人財産を増やすために我々はきついノルマに挑戦するのと思う社員もいると思います。数値目標を達成しなければならない理由を経営方針書に書かなければなりません。社員の協力が得られない経営計画は「絵に描いた餅」です。役に立ちません。

大切なことは、社長の夢ばかりではなく、未来の社員の処遇をも書くことです。社員が希望の持てる未来を書き、語ることです。社長が自分の夢だけを語っていたのでは、社員は社長は自分たちのことを何も考えていないと思ってしまい、経営方針の実行に協力してくれません。

経営計画書(経営方針書)は社員の未来のために、社員に夢や希望を与えるために作るべきものなのです。

この方針を一番熱心に実行するのが社長でなければ、後姿を見せなければ、社員はやりません。社長が実践することにより、社長が変わります。次に役員、リーダーが変わり、やがて社員も変わり、会社自体が生き生きとした会社になります。

経営計画書で経営理念を浸透させよう

経営理念(どういう会社にしたいのか)を浸透させる方法の中で、私が一番効果的と思っているのが経営計画書を作ることです。ここで言う経営計画書とは経営方針書のことです。数字のみの経営計画書ではありません。社長が経営計画書という道具を使って浸透させるのが一番の早道ではないでしょうか。

社長はうちの経営理念はこうだと、事あるごとに言い続ける。経営理念は社員にとってわかりやすいものとする。抽象的では伝わらない。毎日唱和して全社員の潜在意識に固定させる。行動して身につけさせなければならないので、挨拶・掃除・礼儀・言葉遣い・朝礼で訓練する。訓練することによって考えと行動が一致するようになる。最後に、経営理念が社員に夢と希望を与え、社会に貢献するという高い志が必要であると思います。

経営理念を浸透させるのは、生まれも育ちも考え方も異なる多くの社員が心一つにして、この会社で働いてよかったと心の底から思える会社にするためです。