

20年7月分

えん
円ではなく人

古田土 会計では毎年4月21日より5月20日を親孝行日^(いす)と^(いす)し、新入社員は5月の連休で交通費を全額会社負担で実家へ帰り、強制的に親に初めての給料でプレゼントをさせ、お礼の挨拶をさせています。「謝辞」の子順は経営計画書に書いてあり、帰省する前に私と読み合わせしてその通りに実践するように指導しています。そして「親孝行実践レポート」を提出させます。親に対して「20年向大変お世話になりました。これから親孝行しますのでよろしく願っています」と口上まで教えます。直接お礼の言葉を使うことが大切なのです。それによって親の心を知り、人に感謝すること、人に喜ばれることが自分にとって最大の幸せであることを知ります。仕事の原点は親孝行にあります。自分の親に感謝する心を持つことがあってこそお客様に感謝する気持ちを持つのです。新入社員の親孝行実践レポートを読むと、親に感謝する心でいっぱい文章です。自分から気づいてくれたことは彼らの大きな財産となり、人間形成にも役立ちます。

私は会社で一番大切にしたいのは、現場で働いてくれている社員の姿です。社員が明るく、楽しく、元気^(いす)に働いている姿がお客様にとっても最高のサービスに在るのではないのでしょうか。新入社員にも親孝行の実践により人に喜ばれることが自分にとっても最大の幸せであることを体得してもらい、全社員でお客様に感謝され喜ばれる仕事をしに行くことが大切です。そのために現場の活性化が大事です。現場を活性化し、一人一人が頭を使い、知恵を出し、感動的な仕事をするためには、まず組織の考え方も3月号で書いたおに逆ピラミッド型の組織にし、現場の意見がトップにまでスピードをもって流れなければなりません。売上・利益を稼ぐのは現場ですか。

次に現場の活性化として、目標をかけた計画と実績を対比させる方法があります。利益計画、売上計画です。スピードを持って月次決算を終了し、誤差を分析し、翌日に対策の手を打つことです。管理会計、未来会計は絶対やるべきです。さあ、一歩進んで当月の誤差を当月中に対策を全社員で考え、知恵を出し、実行できたよ、当月の目標を当月に達成できるのではないでしょうか。全ての業種というわけではありませんが、例えば飲食業とか美容業では目標の達成を売上等の円ではなく、人数で管理すると、パートの人達にとってむとむわかりやすく、その日のうちであと何人で損益分岐点人数、あと何人で目標達成とかゲーム感覚でお客様をむかえられると思います。より多くのお客様に来て頂くため、感動的なサービスを現場の人達が考えにくめるのではないでしょうか。お客様に感謝する心、喜ばれたいと思う心が強い社員を育成することが現場を活性化させるコツではないでしょうか。他の業種など円ではなく、トン、g、時間等いろいろあると思います。

会社は毎年1人でも多くの社員が増え、売上、利益が増えたいかなければなりません。短期的には下がって長期的には成長拡大しなければなりません。経営計画はそのためにあります。成長拡大していないと、社員が成長しないと社員の給料があがりません。社員さんが結婚し、子供が生まれ育るといふ夢や希望を持って働いてもらうためには、ポストと給料のアップが不可欠。そのための成長です。