

社員教育の最高の教科書は経営計画書です。

今年も12月に至り、賞与の時期になりました。日本経済新聞やテレビ等のマスコミで1人当たりの賞与の額が報道されています。中小企業で働く者にとって信じられないような高額です。中小企業の経営者が社員に中小企業の賞与の定態を正しく伝えないと社員は勤業意を以て会社に不満を持つこととなります。正しい情報は、古田土会計が毎年5月と11月に提供している「賞与の定態調査」です。この数字は国税庁が出している給与の定態調査とほぼ一致しています。今日は会社の業績と社員賞与と社員教育について書きます。古田土会計では「社員教育は社内で行なう。実施の中で行なう。例外は技術教育。志趣教育等のモチベーション教育は外部では行なわない。」社員教育の基本は、使命感、経営理念、講師は社長」と経営計画書(P147)に書いてあります。年商(粗利益)17.8億、経常利益3.4億、社員数220人の会社で、教育費として外部に払うのは技術教育費で年間500万円以内です。おもてなし経営企業や新ダイバーシティ、障がい者雇用等を奨励していますが、社員のモチベーションが高く、よい社風になっているのは、社員教育の賜と思っています。私は社員が私の方針通りに動いてくれるのは、社員の給与賞与が世間相場より高いからだと思います。昔から「衣食足りて礼節を知る」という言葉があるように、社員教育をしっかりとやるには、まず社員の賞与(給与は世間相場)を世間相場以上に払える会社にすることです。賞与を十分に払えない会社でモチベーション教育等外部研修による教育をしても、伏せたコップに水は入らないと同じように教育の時間とお金が無駄になります。社員の心のコップを上向きにするには、まず賞与を十分に払える会社にすることです。中小企業(社員100人以下)の平均賞与は1人当たり、25万円位ですが、目標の1ヶ月約30万円位払えるは十分だと思えます。社員の賞与を十分に払える会社になるまでは、社長の報酬も抑え、社員教育も社長が中心になって社内教育を中心にやり、社外支出は節約すべきです。会社の業績がよく、社員の賞与が十分の会社は、社外教育費は未来への投資です。社員は教育の時間とお金を出してくれる社長に感謝してくれるでしょう。そして社員のモチベーションも上がり、もと儲かる会社になります。ただし儲かるかどうかは教育ではなく、戦略で決まる。古田土会計では社内教育に1人月20時間以上、年間240時間は費やしています。主なものは毎日の朝礼、掃除や月曜勉強会等ですが、一番効果があるのは、経営計画書による社員教育です。社員教育の目的は利益ではありません。人間性教育です。人間性教育や経営理念の浸透は、学習ではありません、訓練です。行動することです。繰り返しの力により社員の一体感、連帯感を高めることです。繰り返しの力で一番大事なのが、毎日する挨拶、掃除、朝礼なのです。毎日訓練することにより、よい習慣が身につく。習慣が人間性を高めます。社員の人間性は学習ではなく、訓練によって高まります。よい習慣は才能を超えます。(経営計画書P137)

私が担当している会社は社計1億円〜5億円の経常利益を出している会社は10社位ありますが社員の賞与は1人当たり50万円以上出ています。社員教育費として計上されているのは、古田土会計と同じく平均の500万円位です。各社は独自の社員教育をしています。そして各社とも毎日経営計画書をつくり、毎月月次決算をやり、計画と実績を対比し、対策を打っています。

社員教育の最高の教科書は、経営計画書です。古田土会計では毎月2泊3日の25時間経営計画作成セミナーを行なっております。経営計画は**フェック**が命です。フェックの基本は数字です。古田土会計の経営計画は、数字のプロがほぼ1社に1人つき会社の分析から財務改善の指導を含めた経営計画の指導です。価格は1人9万円(お客様以外は12万円)と安い値段です。日本一の経営コンサルタントと言われる倉田先生は、「社員の働きによって会社の業績が左右されると」思い込をほと社長として大きな誤りはない。会社の業績は社長の姿勢で決まる」と言っています。古田土会計では、1億円以上の経常利益を出しているお客様67社について、経常利益と教育研修費の定態調査をしました。お客様にはお見せします。古田土 満