

令和5年8月

経営理念が字づきだけに存っていないか
(会社が目指すべきは利益より社員の幸せ)

世の中の多くの会社は、社員の幸せより会社の利益の方が上に存っています。私は中小企業だがこの社員を幸せにすることができると思っています。大企業では、社長の思いは伝わりません。どうしても株価等が気に存るので業績中心主義と存ってしまいます。

会社における社員の幸せとは働きたいのある人生を送ることです。(経営計画書P27)
働きたいのある人生とは「やりがい」と「生きがい」のある人生です。「やりがいとは、仕事を通じて人間として成長できることに喜びを感じる」こと「生きがいとは、皆と一緒に働けること、世の中のために貢献できることがうれしいと思えること」です。

会社が大きくなるにつれ、また社長交代により経営者が何代目かに存ると経営理念がお題目になり、字づきだけを追いかけていくように存ります。古田土会計グループは大きくなりました。私が創業者存のですが、経営計画書という道具を使って、挨拶、朝礼、掃除という3つの文化を社内に浸透させ、経営理念の浸透に力を入れてきました。社員、特に役員幹部は、私の考えに賛同し一緒に存って、社員の幸せと日本中の中小企業とそこで働く社員と家族のために貢献したいという思いで仕事をしてきました。ところが社長交代が3年ぶりのたつてきて、後継者が経営理念よりも業績を重視するようになり、社員数は売上は増えましたが、今年に存て幹部社員が辞めたり、辞めると言い出すようになり、「経営の目的は、社員と家族を幸せにすること。その手段として会社は持続的に成長させなければ存りません。そのために目標と存る売上と利益が必要です」と何度も繰り返して、社員にもお客様にも言い続けてきましたが、トップが理念より成長を優先させるようになり、高い目標、JRMにより社長についていけなく存り、退職していきました。退職した社員は幹部でしかなく皆優秀で将来を期待していた人財です。トップの言葉づかい方針により社員の未来は決まります。トップは、業績も大事、未来も大事ですが、社員に対しては我慢が一番大事です。片手に算盤、片手にロマン、背中に我慢です。

過去の反省が私が今一番力を入れているのが経営理念の浸透です。この5年間社員はわかってくれていると思いつつ、私が直接指導して存ったことを反省しています。私は今後毎月の勉強会で使命感、経営理念を繰り返して、ハトハトに存る人々の意思をまとめて説明し、理念の浸透を先頭に存って実践します。また、今は、経営計画書P19の「全社員で取り組む10の行動指針」を朝礼で唱和しています。特に「おがどうの連発」を日常の行動でもするようにお願いしています。おがどうは、日本が一番美しい言葉。おがどうは相手を元気づける最高の言葉。おがどうは自分を高める一番の大切な感謝の言葉。人は感謝すると、利他的に存ります。それは、「皆のおかげで、今の自分が存るのだから、今度は自分が思返りをしたい」と思つかう存るのだと存ります。

創業の精神が会社が大きくなるにつれ、世代交代が過重につれ希薄になり、字づきだけが1人歩きしている現実があります。経営理念は、創業者が存るうちは、創業者が常に訴え続け存れば存りません。後継者は、理念を中心に目指すべきは、利益より社員の幸せであると言いつつ実行し続けることではないでしょうか。また人に人格が存るように会社にも社格が存ります。ある程度の規模(100人)に存ったふ、社員の幸福度が存る社会的責任として、障がい者雇用や地域貢献、寄付等も必要です。自分の会社だけ会社と社員がけよければよいという経営では、世の中が評価されません。

古田土は毎朝7時から8時の間はお客様の相談を待っています。古田土 満