

令和5年10月

トップとナンバー2の違い

(トップに在れるナンバー2とトップには在りけりナンバー2)

致知出版社の藤尾社長の話によると「成長している会社には共通点がある。それは社風がとてもよいこと。その社風はトップが創っているのではなく、実はナンバー2が創っているということ。トップは経営方針を社員に発表しますが、方針が社内に浸透するかどうかはナンバー2次第だということ」です。経営方針は社内に強力な推進者がいないと、いくら経営者が繰り返し強い想いを込めて話をしても社内に浸透しません。古田土会計グループは吉田専務といすぐれたナンバー2がいた分、ここまで成長できました。ナンバー2の条件として第1に辞めたいという心、独立したいこと。優秀であるより、辞めたいことのほうがはるかに重要です。イエスマンを周りに集めるということではありません。信頼できる誠実な人間をナンバー2幹部にするということです。会社の理念・方針を忠実に不器用に実行する人が、社長から見れば信頼できる人材です。京セラの創業者の稲盛和夫さんによれば、中途入社で優秀な社員は目先がきくか、何か会社に問題があると、途中で辞めていってしまう。創業のとき私は、トップの条件として、(1)経営理念を浸透させるために先頭に在りて、後進社員に後進策を見せしめること (2)事業を持続的に成長させるために「マーケティング」の能力があること (3)トップは長期的な視点で「人づくり」ができることが必要と思っていました。しかしながら、間違っています。(1)の経営理念はトップに在りて長くやっている会社には必ずしも在りません。理念は唱えていてもやっていることが違ってきています。ピットモーターや車検のコバックの記事を読まると、立派な理念が毎日唱和しているがトップや幹部によるパワーハラが幹部社員を苦しめているのが現実です。(2)のマーケティングの能力は大事ですが、経営理念より、拡大を優先させるように在ると危険です。歴史も忘れた民族は滅ぶる、創業の思いを忘れた会社も衰退する。(アヒビル名誉顧問 中條高徳)ナンバー2がナンバー2のときはトップが上に在るか、トップの方針に従って社員を叱つたり、きつい言葉を言ったり部下はついて来てくれます。トップに直訴すればどうにか在るという期待があるところだと思えます。ところがナンバー2がトップに在り、経営方針は自分が決め実行させようとする。ナンバー2のときと同じように正論を言い、それができないことを責め続けると、社員は病気になるか、辞めるか、パワーハラで訴えるしかなくなります。多くの社員は病気になる前に辞めて行きます。トップの器として大事なのは、仕事の能力より「人柄」です。トップの資質として必要なのは「ガマン」です。トップに在ったと、社員に「いかに言いたいことがあるか」とも、言葉を遣い、「ガマン」という資質が重要です。この資質が在りトップは、自分を抑えきれず社員にきつい言葉を言いパワーハラをして有能な社員に退職させ、会社は衰退していきます。ナンバー2がトップに在りには自分の役割が変化するから、自分の人格を高められる。また、人柄のよいトップに在りなければなりません。ナンバー2幹部がトップに在りには人柄が大事だといまき、在りがけり気づきました。私たちが中小企業が育成すべき人間は、自分のために「利」を遣う人間ではなく、「信」を大事にする人間です。「徳」のある人間です。その育成は、トップやリーダーが後進策を見せることと経営理念、使命感の浸透のために経営計画書による「人づくり」だと確信しています。しかし、その道は程は、担重埋井であることと覚悟しています。

古田土 満