

令和6年9月

人を大切にする経営とは

(社長、リーダーは、片手に算盤片手にロケット筒中に我慢)

「人を大切にする経営」を心がけていますが、社員の皆様に勘違いしてほしくないのが、文章で書きます。社員を絶対に辞めさせないということではありません。経営計画書に書いてあるように経営理念に「一生あなたと家族を守る」や「終身雇用制とし、会社は一生社員と家族を守ります」「会社の業績による都合で社員を退職させない」とあります。しかし、このリーダー、社員は会社を辞めたいと思っています。他人に迷惑をかける人です。具体的には、人前で大きな声で怒る。注意するとすぐに切れて大声で反論する。嘘をつく。例えば労働時間もごまかす。不器用な方。仕事ができないことはよいのです。一生懸命に汗をかいて仕事をしてくれれば会社は社員と家族を守ります。リーダーは部下の人生を預かっていると思っています。リーダーの人格により社員と家族の人生が決まってしまう。特に中小企業では社長、リーダーの人格が大事です。私の経験では、部下を長時間叱り続ける人。部下が仕事ができない方。ミスをする。自分が仕事が出来ないので仕事ができないこと。やミスをしたことが我慢できず、きつい言葉や感情を表出してしまう人。経験や技術があるためリーダーに任じたが、人を育てる能力がない人等です。リーダーは、人格を磨かなければなりません。人格は学ぶことにより変えることができます。学習し続けることです。リーダーは常に人格を磨くための勉強をして部下を育てるべきです。あきらめずにはりけません。しかし、部下がうつ病になるくらい追い込んだり退職するまでにパワーハラスをするリーダーは人格を変えなければなりません。リーダーは、その役職を失えばなりません。パワーハラスをする人は、社員と家族の人生まで変えてしまいます。社員がミスをした。仕事が出来なくても会社は潰れません。会社が潰れるのは全て社長に原因があります。私の42年間の実体験です。間違ありません。リーダーの資質として大事なものは我慢です。我慢できないリーダーは、リーダーを辞めなければなりません。多くの社員と家族を不幸にするからです。私達古田土会計グループでも何人かのリーダーに辞めてもらいました。リーダーを辞めたことにより退職した幹部が何人かいました。過去に大きな功績を残しても、経営の目的である「人を大切にする経営」経営理念に反する行動をしたリーダーは、役職にとどまてはいけません。会社経営で一番大切にするべきは、経営理念です。業績ではありません。いかに過去に功績があったトップ、リーダーでも経営理念に反する行動をしたものはその職を辞すべきです。私も例外ではないのです。たが話よりも人格を磨く努力と日々の行動で反省するように心がけています。一番大事なのは、今働いてくれている社員と家族の現在と未来です。トップは、決して馬鹿を斬る(三国志)決断をすることも必要です。パワーハラスをする社員の対策としては、(1)部下のいるリーダーにする。この場合は、できる限り元部下と顔を合わせる配慮をする。(2)退職金を少々と積み上げて辞めてもらう。守るべきは業績ではなく社員の幸せ。(3)部下を育てる。現在のリーダーは、リーダーをはずし、育てる能力のあるリーダーに部下を集中させる。古田土会計では、3年前までは、新入社員は3年経ると2割〜3割位しか残っていませんでした。そこで新人教育のやりかたを変えて松本部長が中心になって新人を集中的に教育しています。1年間は各チームに配属して教える能力のある人が教育しています。その結果、令和5年4月入社の新社員は17人中17人、令和4年4月10人中9人、令和3年4月10人中6人が残っています。私達は、社員の福利厚生や給与で「人を大切にする経営」をしてきましたが、本当の「人を大切にする経営」とは、働いてくれている社員と家族が会社を大切にされていると実感して、心置きなく毎日働くことであると思います。全社員の皆様、利他の心で実現しましょう。

古田土 満