

令和8年2月

経営計画書は「人づくり」の教科書

(人は金を仕事ではなく、取り組む仕事をする事により成長する)

私は、売上や利益という規模の拡大を経営目的とする会社と働いてくれている社員と家族の幸せを経営目的としている会社では「人づくり」のやり方が異なると思っています。ある雑誌の調査によると、「何のためにあなたは働いてるのですか」という質問にほとんどの人が「報酬のため」と答えたと書いてありました。米ギャラップ社1,300万人の調査では、熱意ある、やる気ある社員の割合は、アメリカ34%に対して日本は5%で139ヶ国中132位と世界最下位レベルです。日本が低いのは人づくりの目的にあると思っています。何のために人づくりをするのか、多くの企業、コンサルタ会社は、会社の利益に貢献する社員を育成するためです。大企業は、会社の利益のために社員教育します。人づくりは会社の利益のためです。社員を競争させ、報酬で報います。このような組織では、社員は自分のためだけに働きますが、世のため、人のため、社会に貢献するためという考えはありません。当然にやる気ある、熱意ある社員に在りません。中小企業でも規模の大きい会社、利益の出ている会社は、コンサルタ会社にコンサル料を払って社員教育をしています。教育には2つあり、技術教育と人づくり教育があります。技術教育は、規模、利益の大小に問わず投資すべきです。人づくりの目的を会社の業績のためにするのか、社員の人間性を高めるためにするのかによってお金のかけかたが違ってきます。儲けるための教育なら高いコンサルタ料を払っても納得できるかもしれませんが、私の知年間の経験では、儲ける会社にならなかは社員ではなく、社長で決まります。儲かっている会社が社員教育をするのと儲かるだけです。

私は中小企業の社員教育(人づくり)は、社長が経営計画書という道具を使ってやるべきだと思っています。私達古田士会計は、創業以来ほとんどコンサルタ会社の指導を受けただけがありません。経営計画書という道具を使って「人づくり」をしてきました。「日経トップリーダー」1月号吉岡編集長の記事に私達のことが書かれていました。「日本で最も多くの人が朝礼」の見学に訪れる会社とされ、「高収益体質エクササイズ」でおなじみの古田士会計グループの朝礼には月半毎に参加してきました。…中略…改めて驚いたのは、入社時の挨拶の仕方に始まり、朝の駅前清掃の順番、朝礼のプログラム、お喋りの発声や拍子の仕方、話すとき、聞くときの表情や姿勢、前向きで丁寧な言葉遣いなどなど、そのすべてに明文化された型があり、それを社員の皆さんが全力で実践していることでした。…以下省略。

経営計画書による「人づくり」は、コンサルタ料がかからないので、そのお金を社員の給与賞与に回せます。社長が自分の言葉で明文化するので社員への伝わり方が他とは較べようがない。毎日又は毎週、勉強会をやったり、朝礼で繰り返すので自然に浸透します。人づくりは、繰り返すこと、明文化することなのです。具体的には、挨拶、掃除、朝礼によるよい習慣と経営計画書という道具で「人づくり」をしています。私は、古田士会計の「人を大切にする経営計画書」を日本中に広めたいと思っています。古田士会計の経営計画書を使って人づくりの教育をしたいと思っています。お客様には1冊買って頂ければ、月次の勉強会の参加人数分を無料で提供します。(最大3冊)。この本を教科書として人づくりをして、会社で働いてくれている社員と家族を幸せにする経営をしてほしいと願っています。人は報酬のために働く、金を仕事ではなく、自分の成長のために、取り組む仕事をする事により成長します。取り組む仕事は報酬のためではなく、自分の成長のためです。社員と熱意ある社員、やる気ある社員に変えます。そして次のレベルの世のため、人のため、社会貢献する社員に変えるのは、社員1人1人に経営理念が浸透したときです。何のために人は働くのか、そのレベルは「報酬のためか」、成長のために教育する。そして「社会貢献するためのレベル」を持っていくのが社長の仕事です。

古田士 満