

平成28年8月

うるさく、細かく、しつこく。

私は創業して34年目に存りますが、人の育て方でいつも悩んでいます。社員には、優秀な社員が2割、普通の社員が6割、優秀でない社員が2割います。大きなミスや失敗をするのは、ベテラン社員と優秀な社員、小さなミスや失敗を繰り返すのは優秀でない社員です。より組織をつくるためには、社員のモチベーションを上げること、業務ミス、クレームをなくすことであると思っています。社員のモチベーションを上げるには給与と人事制度、社員教育より、仕事を通じて社員がお客様から誉められる、感謝されたり、自分の成長を実感したりできること、そして何より社長や上司が立派な人間になる努力をして社員から尊敬されることであると思っています。尊敬されるためには、社長が公私混同(な)ること、社長だけが高級車に乗ったり、借金で豪華な家を買ったりすることです。社長の私生活が派手に存ると社員の心が離れていきます。社員の給料では生活するのが精一杯です。社長として世間より2割、3割高い給与を払っているという自信が存り限り私生活を慎むべきと思っています。

業務ミスやクレームをなくすことにはいつも悩んでいて解決策がありません。社員の数が増えるほどミスとクレームが増えています。7月23日に(株)ミカミ様の経営計画発表会で「いけな」という言葉に出会いました。会社力研究所代表の長谷川和廣氏の「優秀な課長や係長の共通点は次の3つ。うるさい人、細かい人、しつこい人です」と断言します。」という言葉です。私は古田土会計を含めて多くの中小企業を視て物事が徹底されな(な)いものかとききを感じていました。社外研修にも出ましたがほとんど効果はありません。「くみをつくる」ということでマニュアルを作成しチェックしましたが、一部の人間は形だけをやっているので大きなミス、クレームに存っています。何が欠けているのかそれは、リーダーがうるさく、細かく、しつこく指導して存(な)ったかどだと気づきました。当然周囲からは嫌われるかど多くのリーダーはやり子としません。部下に厳しく指導するには、自分に実力と実績があつてこそ言えると思っている人も多いと思います。しかし、組織をよくしたい、社員を育てたいという愛情があれば、自分をまた全ては出来ているわけでは存(な)りません。自分のことは棚に上げて、いかにうるさい人、細かい人、しつこい人になつてと宣言したかどが。社長、役員、幹部が愛情を持って人を育てるのには一番必要なことは、自分と人に対する厳しさです。古田土会計の社員は現在180名です。もつと200名に存(な)ります。人数が増えるほど質が落ちていきます。会計と税法が基本ですが、会計の質が落ちていきます。税法は税務調査もね、ミスがあれば発見されます。勉強もします。コンピューターも間違(な)りがあるかど指摘(な)てくれます。しかし会計は教育、指導、チェック(な)いこと、大きなミスに存(な)ります。会計人の基本は仕訳にあります。仕訳が会計事実を正しく表現しているのか、現金、預金、売掛金等は実体があるのか、仕掛品、製品の評価は正しいのか、会計が正しくて、美しい帳簿を作成し、正しい申告をするのが税理士です。私達の仕事を早く、社会にと存(な)らなくては存(な)りない仕事です。この仕事はやりがい、生きがいを持つて言(な)います。そのために、私は役員、部長、リーダー、サブリーダーに言(な)います。私と共にうるさい人、細かい人、しつこい人にな(な)りましょ。実行(な)ない人は、仕事と部下に対する愛情の存(な)りない人です。

古田土 満