

令和3年1月

# 社員100人までの社長の仕事 (社長の仕事を勘違いしていませんか)

私は勉強会やセミナーで多くの経営者、幹部、社員に「儲かっている会社と儲かっていない会社の違いはどこにあると思いますか」と聞くと多くの答えは、社員が元気な会社、社員教育のしっかりしている会社、環境整備が行き届いている会社等です。共通しているのは会社の内部がよくなれば会社が儲かると勘違いしていることです。私の38年間3000社以上の中小企業を顧てきた経験から、儲かっている会社の共通点は内部にあるのではなく、外部にあり、お客様が「こんなものがほしかった」と言ってきたような差別化された商品、サービス、ビジネスモデルやメーカー独自の製品、技術を提供していることです。中小企業では誰が差別化された商品やサービスを開発したかということほとんどが社長です。

私は社長の仕事の8割は、社員のモチベーションを高くして社員が頑張れば利益の出る  
①商品・サービス、製品、技術 ②ビジネスモデル ③販売力 を時代の変化に合わせて変えていくことだと思っています。今年もコロナ禍により消費は減少すると思えます。従来70%~80%位だったところがよく、売上を元に戻すためには、環境の変化に合わせた商品サービスの開発です。新市場の開拓です。中小企業では社長がやるしかありません。会社は潰れはけません。潰さない経営をするためには社長が経営を勉強することです。そのなかで特に重要なのが財務です。儲け方はうまいのに会社の8割の自己資本比率が低く借金過多で預金の少ない会社が何と多いことか。経営で大事なものは、PLではなくB/Sです。資金です。財務に関しては古田土会計のアドバイスを聞いて下さい。実績に基づいた指導します。古田土会計では商品の開発を古田土だけでなく吉田専務がしてきました。今は飯島社長を中心に役員幹部がいます。お客様には月次の添付資料で色々なセミナーの案内をお送りしているのは社員が企画したものです。中小企業では社長だけが頭を使っている会社は今よくても将来の成長には限界があるのではないのでしょうか。たとえ100人未満の会社でも役員、幹部が新商品の開発、新市場の開拓、また現商品の現市場でも有力な新規取引先の開拓ができるのは会社の未来は希望が持てます。古田土会計が社員数265名にまで成長できたのは飯島社長を中心とする30代、40代の社員が頭を使っているからだと思っています。

よく社長の仕事は社員教育だという人がいますが、私は2割位だと思っています。社員教育には技術教育と人間性教育がありますが、技術教育は社外の技術の取り入れなので積極的に投資が必要です。人間性教育は社内で行なうべきもので一倉定先生も最高の教育は現場だと言っています。現場教育は社長がやるのではなく、役員、管理職がやるものです。一倉先生は「見事な言葉」で表現されています。「効率は社長の仕事、能率合理化は部下の仕事」また社員教育の教科書は経営計画書です。私は毎週経営計画書を教材として朝8:30~9:30まで講師となり、勉強会を20年以上も続けています。

社長の仕事として大事なことで後継者の育成と指名があります。特に創業者は自分が後継者を指名しようとはしません。自分が育てた会社なので譲りたくない気持ちがあります。しかし私は65歳で社長交代をし、株を譲渡しました。経営計画書で一番大切なのは社員と家族だと書いてあるので実行しました。ただし、後継者を選ぶ基準は、使命感、経営理念を共有し引き継いでくれること、有能であることは必要ですが、一番重視したのは、創業者である私や吉田専務を大切にしてくれる人物かどうかです。いかに有能で実績があっても、交代を任しがしる人物を後継者にはしません。後継者は能力も大切ですが、人柄で選ぶべきです。後継者教育も古田土会計でやるつもりです。私と飯島社長で中小企業のためにやります。

今年もよろしく願います。古田土への相談は土曜日の他にいつでもOKです。日程が合えばいつでも対応します。もし古田土をうまく使って下さい。古田土 満