

社員への「給料・賞与・退職金」は、経費（コスト）か、経営の目的か。

社長の会社の『経営理念』に、社員を大切にすると、必ず書いてあるはずですが。

この『経営理念』は、社長の命よりも上位概念です。社長の命の方が大事だと思っているとしたら、残念ですが社長失格です。社長の覚悟とは、そういう意味です。

だからこそ、社長のその姿勢に、その思いに、必死で社員は社長に付いてきてくれるのです。社長の純粋な心意気に惚れて、社員は頑張ってくれるのです。

例えば、大事な社員に、万一の事があった時、その子供たちが成人するまで「育英資金」として、毎月10万円を支給する、という経済的支援が約束されていれば、社員は安心して仕事に没頭することが出来ます。

社員旅行は、毎年、海外旅行と、国内旅行に行く。旅行で訪ねる場所も、歴史や文化・伝統や人物、あるいは自然等、毎月学ぶ「先哲・先人」を、現地に訪ねるといふ、一ひねりした意義ある旅にする。そのことで、人格形成に資するのです。

畏敬する経営者、出光佐三は、「社員は家族である。だから、入社した社員は子供が生まれたという気持ちである」と語り「人間尊重の経営」を貫き通して来た稀有な経営者です。私も自らの経営は、こうありたいと願っています。

深い愛があるから、時に“厳父”の如く、社員を厳しく育てられるのです。

それを何を血迷ったのか、目標利益が未達のため、“コストカット”と称して、あらゆる経費を見直し、削減し、外注費を下げ、仕入先を泣かし、ついに社員の「給料」に手を付けるのです。

経費削減に聖域を設けない！能力に応じた給料にすることが合理的だ！と、実体のない“マネジメント思想”に染まって。あきらかに、目的と手段の逆転です。

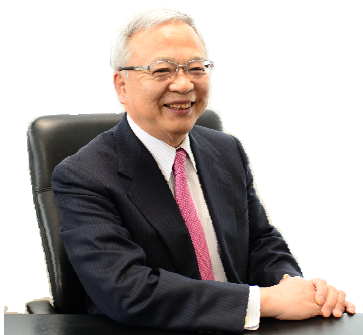
確かに、当面は、利益は出るでしょう。しかし、長期的には、じり貧になり、何より大切な社員の、やる気を失くしてしまいます。

経営理念が、観念論・抽象論に成り下がり、言行不一致になっているのです。

給料は、毎年毎年、少しずつでも、アップすること、否、させることが、社長の仕事のはずです。社員の幸せの実現なのですから。同時に、十年先まで考えて、適切な手を打っていくことが、社長だけしか出来ない役割です。

社員を守り、社員を教育し、成長してもらうことが、経営を伸ばし、企業を発展させるのです。社員の幸せも、会社の幸せも、お客様の幸せも、社会の幸せも、同一のベクトル上にあるのです。

社長、目的と手段が、我が社で逆転していないか、再確認して参りましょう。



今月のポイント

「経営理念」の血肉化が、
会社発展のベースです。