

「また同じことを言ってる」社長こそが一流

中小企業が大企業に打ち勝つには、どうすればいいのでしょうか。中小企業の経営コンサルティングなどを手がける武蔵野の小山昇社長は「質の高さではなく、回数で勝負するしかない。質が低いと思っても、ひとつのことを繰り返し教えることが大切」といいます。

「早くテキトーに」決められない社長はダメ

私は、「イシバシを叩いて渡る慎重な人」よりも、「見切り発車で、とりあえず始めてしまう人」のほうが、社長にふさわしいと思っています。なぜなら、会社の将来は「やり方」で決まるのではなく、「決定のスピード」で決まるからです。

ところが、ほとんどの社長は、決定ができない。あるいはしない。なぜなら、「正しい決定をしよう」とするからです。決定を正しくしようとすると、どうしても時間がかかります。経営のスピードが失われてしまえば、マーケット（お客様とライバル）の変化についていくことができません。

また、正しい決定をしても、その決定は「社長（会社）にとって正しいだけ」であって、お客様にとって正しい決定とは限りません。そもそも「正しさ」はお客様が決めるものです。社長が正しいと信じて、お客様に受け入れられなければ、その決定は「間違い」です。だから、「とりあえず計画を作って、マーケットの反応を見る」ことが先決です。

社長の決定は、スピードが命

私は、「正しく決定すること」よりも、テキトーでもいいから「早く決定すること」に重きを置きます。見切り発車で実行して、お客様に受け入れられたら続行。受け入れられなかったら、ただちに修正して、新たな決定をすればよい。新たな決定が受け入れられなければ、再び修正し、またび新たな決定をする。大切なのは、正しさよりも「早さ」です。テキトーでもいいからとりあえず決定して、途中で間違いに気がいたら、その時に修正すればいいだけ。実行するのが早いほど、間違いに気付くのも早くなり、修正も早くできるのです。

悩んでも悩まなくても、結果は変わらないことが多い。決定の正しさは、悩んだ時間とは無関係です。だとすれば、早く決定したほうがいい。正しさにこだわり、決定が遅くなっているのがダメな社長に見られる傾向です。

社員に毎回違うことを教えている社長はダメ

中小企業の多くで人材が育たないのは、社長が毎回違うこと、新しいことを教えるからです。

社員教育において大切なのは、質ではなく、「回数（量）」です。

質の高い教育を与えたところで、受ける側が理解できるかどうかがまず疑問ですし、「教える側の負担が大きくなる」こともその理由です。質の高い教育システムを実施するには、時間もお金も労力もかかります。

だとすれば、人がびっくりするくらい質の低い内容であっても、どんどん与えたほうがいい。間隔をあけずに反復していけば、社員は必ず成長します。教育の質は低くても、長期間継続することで、社員の質は高くなるのです。

「たくさんいろいろ」より「ひとつを繰り返し」

たくさんテキストを使って、たくさんことを勉強するのではなく、少ないテキストを使い、同じことを何度も繰り返すほうが人は成長します。たくさんことを教えると、どれも中途半端になりやすい。

ですが、ひとつのことを継続すると、圧倒的に上達します。王貞治はバットを振り続け、美空ひばりは歌い続け、千代の富士は

東北から元気発進！！ワクワク"夢実現"プロジェクト



仕事と生活調和推進企業として
ワーク・ライフ・バランスの実現を応援します

四股を踏み続けたから、国民栄誉賞を受賞できるレベルになれたのです。

中小企業が大企業に打ち勝つには、「回収（量）」で勝負するしかありません。人材育成では、たくさんを教えるよりもひとつのことを繰り返し教えることが大切なのです。

社員から、「また同じことを言っている」と言われている社長が、一流の社長なのです。教育内容をしょっちゅう変えるのがダメな社長に見られる傾向です。

会議は、話し合いをする場ではなく、決定を伝える場

私は経営計画書に「情報マネジメントに関する方針」を定めています。そこで経営判断に必要なお客様の情報を吸い上げ、正しい決定を行うために、「5つの情報」を共通化し、進捗会議などで活用しています。

【5つの情報】

- 1、実績報告（数字）
- 2、お客様からの声（褒められたことやクレーム）
- 3、ライバル情報
- 4、本部・ビジネスパートナー情報
- 5、自分・スタッフの考え

会議は、1から5の順番で報告します。マーケットにはお客様とライバルしかいませんので、自分の意見は最後でいいのです。そうして社員が報告する間、社長である私は、1時間半から2時間、ずっと話を聞いています。自分で話をしている限り、大切な情報は入ってきませんから。

そして全員の報告を聞き終えたら、決定を下します。これなら現場の事実に基づいた方針を決められるので、マーケットの変化にすばやく正しく対応できます。

このように現場の情報を吸い上げ、それを元にした「社長の決定をいち早く伝えるため」にあるのが会議。にもかかわらず、会議を「べらべらと話し合いをする場」にしているのがダメな社長に見られる傾向です。

PRESIDENT Online より



豆知識

餞別（せんべつ）

春は転勤や引越のシーズン。遠くに行かれる方に「お餞別」として贈り物をされることも多いでしょう。

本来、餞別は遠くへ旅立つ人へはなむけの気持ち込めて金品を贈ること。昔は今と違い、旅は手軽で安全なものはありませんでした。旅立つ人に贈る餞別は別れのしるしでもあったのです。

いまはそういった意味合いは薄れているでしょうが、またお会いする機会がある方へ贈る場合は「栄転祝」「昇進祝」「退職祝」「御礼」などとする方がいいでしょうね。

懐かしい昭和の給食

昭和生まれの私、給食はソフト麺・揚げパン・そしてコーヒーマイトが大好きでした。コーヒーマイトは、コーヒ牛乳の原液で、牛乳に混ぜて飲むものです。時代とともに、牛乳は瓶からパックへ、そしてコーヒーマイトはミルメークへ名前が変わり液体から粉末へ様変わりしました。会社で給食の話で盛り上がり、ミルメークを購入しました。納品・請求書へ同封しますので、懐かしい味をお楽しみください。



東北から元気発進！！ワクワク"夢実現"プロジェクト



仕事と生活調和推進企業として
ワーク・ライフ・バランスの実現を応援します