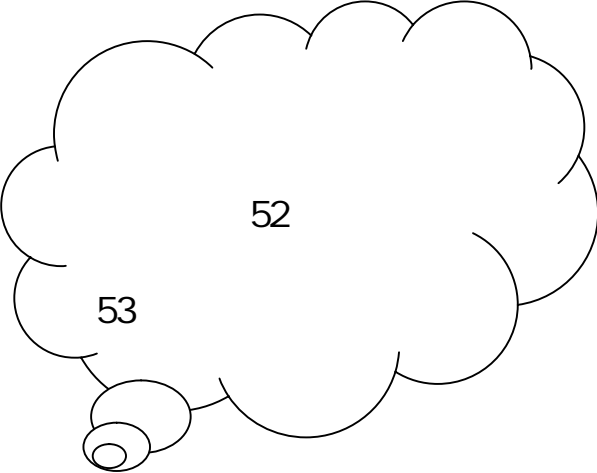


今月のお知らせ



今月は、当事務所の
創業から 52 年がたち、
53 年目を迎えます。

第 2 6 8 号
平成 2 8 年 6 月 1 日
税 理 士 法 人 大 嶋 会 計
公 認 会 計 士 ・ 税 理 士
大 嶋 良 弘
T E L 0 4 3 - 2 4 1 - 6 1 2 1
F A X 0 4 3 - 2 4 3 - 3 4 3 0
U R L <http://www.osmk-ohb.co.jp>
E - Mail yohshima@osmk-ohb.co.jp

昭和 39 年 6 月(1964 年)に、私の父 大嶋明弘が国税局を退職し、千葉の地に会計事務所を開設しました。父が 40 歳のときです。私は高校 1 年生です。

そして平成元年 1 月(1989 年)に、私が所長に就任しました。父が 65 歳、私が 40 歳の時でした。さらに平成 24 年 10 月に株式会社から税理士法人に組織を変更し、次の第三世代へのスタートを切りました。そのとき私が 64 歳でした。岡田副所長が 39 歳です。

第三世代に移行して、3 年 8 か月が過ぎました。

この間にほとんどの業務、人事、資金の決裁も移管しました。徐々にですが、新体制がしっかりしたものになっていっていると思っています。

その中で父の時代から続く行事が「簿書整理」です。

事務所恒例の「簿書整理」とは、書類、図書等の大掃除のことです。ちょうど 3 月決算の申告業務が終わる時期であり、税務署の事務年度末にも当たります。

簿書整理が終わると、創立記念食事会をして、所得税確定申告時期からの繁忙期が終了します。

私どもにとっては、新年度のようなものです。

気持ちの切り替えは何度あっても良いものです。過去を振り返り、先に一步踏み出すタイミングです。また、新たなスタートラインに立ち、皆様のお役にたてる事務所を目指します。

以上

4月2日(土)にお客様の会社で講演しました。
その要約を掲載します。ご参考になればありがたいです。

「なぜ、経営計画書を作成するのか」(その2)

1. 多くの中小企業の経営者の悩み(前号掲載)
2. 社長が幹部に抱く不満(前号掲載)
3. 二つの要素を兼ね備えた幹部社員が少ない要因

その1. 採用力の違い

大企業の採用視点は、ビジネスに必要な総合力で判断し、採用を決める。大企業に振り落とされた人が、中小企業に来ることが多い。

そういう人が組織の中核を担うべき年齢(幹部社員)になった時、「自分が社長の右腕となり、責任を持って会社を切り盛りしよう」と思うかということ、実際には難しいと思われる。

その2. 「なんでも屋」にならざるをえない

中小企業ならではの仕事の幅の広さ、量の多さなどから「なんでも屋」にならざるを得ず、ついつい目の前の仕事に追われ、大局的な視点に立ち、自分から行動することが難しくなりがち。

その3. オーナー社長の矛盾

自社の幹部社員に対し、「全体を見られない」「自律的に動けない」と物足りなさを感じている中小企業の社長に対し、二つの要素を兼ね備えた社員が実際に行動したらどうなるか。

「ここは、こうしたほうがもっとよくなると思います」

「これをやってみたいと思うが、いかがでしょう」

会社のために良かれと幹部社員が投げかけた提案を、社長は、いとも簡単にダメ出しをすることがある。

オーナー社長は矛盾している。

いろいろと考えて意見を伝えたり、提案したりしても受け入れてもらえない。時には「お前は黙っている」「自分の担当だけやっていたらいいんだ」と言われてしまう。

オーナー社長は、自分の感じている事業の方向性やそれに伴う危険性などをうまく幹部社員に伝えることのできる下手な人が多い。

創業者であるがゆえに。経営の羅針盤もなく、ビジョンだけで事業を突き進め、その中で危険に対する敏感さとか、事業の発展する方向とかをつかんできた。

オーナー社長自身の考え、判断が羅針盤となっている。

もともと気概があった人でも「長いものには巻かれろ」で、自分の頭で考える習慣を失ってしまう。

社長にひたすら従い、言われたことだけをやっていけばいいと思うようになる。

「指示待ち社員」になってしまう。

中小企業の指示待ち社員は、強すぎるオーナー社長のリーダーシップがすくなくならず作用している。

4 . イエスマンにならない

顧客や競合相手、取引先など環境は刻々と変化している。

社長の言うままに突き進めば、顧客ニーズに合わず、売り上げを大きく落とすかもしれない。

ライバル企業との競争に負けて赤字に転落するかもしれない。

大きな取引先を失うかもしれない。

そのような時、幹部社員が正しい方向に導かなくては、会社が危機を乗り切ることができない。

なぜ、このような不安が生まれるのか。

中小企業の社長と現場の距離は、年齢を増すごとに遠くなるのが一般的。

現場がわからなくなってくる。

幹部社員は常日頃から自分が経営者になったつもりで「今のやり方でいいのか」「こうしたほうがいいはずだ」と考え、必要に応じて社長に意見や提案を投げかけ続けるべきだ。

確かに、中小企業では、社員 100 人のうち 99 人が「黒」と思っても、すべてを牛耳る社長が「白」と言えばそれを受け入れざるを得ない場面があるかもしれない。

そういう局面にあっても、幹部社員は社長の言う通りに「白」で進んでうまくいかない場合にはどうするか、そこで「黒」に転換したほうがいいことを社長にどう納得してもらおうかと、次に打つ手を考えておくべき。

オーナー社長も心の底では幹部社員に気概を求めている。俯瞰的な視点を持って自律的に動いてほしいと望んでいる。

意見を言われたり、提案を投げかけられたりすることに慣れていないから、スマートに対応できないことがある。

しかし、そういう右腕、参謀の登場を心待ちにしている。

社長は幹部社員を育てていかなければならない。

幹部社員を育成することは、社長自身の意識改革を行うこと。

以下、次号へ