

1 経営体質強化・・・経営とは会社の体質（営業力を強化）すること

□会社は10年で8割が倒産する

新しく設立された会社の8割は10年以内に倒産するといわれています。景気の波や取引先とのアクシデントなどさまざまな問題をクリアして10年間会社を維持させることは、それ程大変なことなのです。

□小さな会社の社長は自分の「性格」に合った経営を行おう

会社を経営していると、トップの人間性そのものが表面に出るものです。とくに小規模な会社の社長の場合は、その人の性格がストレートに経営のやり方や会社の雰囲気にあらわれてくるものです。問題は、自分の短所を短所として理解し、それをどう処理していくかが重要なのです。トップは、自分と正反対の性格をもった片腕をおいたほうがうまくいくケースが多い。お互いに違う性格の者が、両輪のごとく、同じ目的に向かって会社経営をすることによって、儲かる方向へと進んでいくのです。

□組織の進歩の3要因

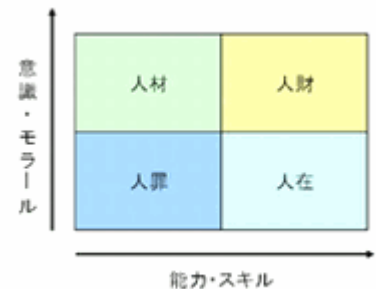
- ①良いことを率先して行なうこと
- ②チャンスを的確にとらえること
- ③間違いはすぐに改めること

これを的確に実行できるかどうか、経営者に問われているのです。中小企業の強みはフットワークのよさです。組織改革は業務改革であり、営業力の強化を図るためです。

□組織力の強化なしに会社の存続なし

経営力強化の中で、**人材育成**は規模の小さい段階から最優先にやらなければならない。「ジンザイ」を「人罪」にするも「人財」にするも教育次第です。その悩みの原因は、小さな会社には、以下のような社員がかなりいるからだ。

- ①忙しくてそんなことはできない。
- ②急ぎの仕事と言われても、すぐには出来ない。
- ③それはわたしの担当ではない。
- ④私は営業ではない。
- ⑤自分は雑用係ではない。



すべて否定的で、できない理由をいくらでもみつけるのです。こういう

人がいると、指示がスムーズに実行されないのは当然で、会社が少数精鋭化するどころか、お荷物的人間ばかりになり、儲かる会社になるわけがないのです。本人の性格が悪いのか？彼なり彼女なりは、これまでの人生、ずっとイヤ、イヤできたのか？楽しい日常業務などできるわけがないのです。

□「売上げ志向」から、「粗利志向」の経営へ

「労多くして、益少なし」の世界から脱却するには、「企業は人の『数』ではなく、人の『質』である」ということを、しっかり認識すべきです。そのために欠かせないのが役割（業務）分担である。「人に仕事を付ける」から「仕事に人を付ける」ことで**業務の標準化**を図ることで可能となります。その一方で、ワンパターンの作業などは、「他人の会社の機能」を活用して、他社にやってもらうことを考えます。社外の機能を利用することを考えましょう。さらに経理事務などは、パートさんに記帳だけしてもらい、あとは税理士に月1、2回来てもらってパソコン処理してもらえば、事務機能に支障を来すことはないはずです。要は、何でもかんでも自社内でやろうとせず、いろいろな工夫をしなければならないということ。社内の人員は日常の作業をこなす集団でなく、利益を創出する集団にすべきなのです。何でもかんでも抱え込む

企業は、当然、スピードが遅くなる。内部調整に縛られていては、原価率は全然下がりません。身軽な企業、小さなフットワークのある企業に変身するためには、外注（アウトソーシング）は不可欠である。アウトソーシングで得られることは、

- ①変化に対応できる
- ②変化を創造できる
- ③生産性を飛躍的に上げる
- ④ビジネスの質を高度化する
- ⑤既存市場への深耕を図る
- ⑥新規市場の開拓をする
- ⑦自分で考え、自立できる人材を輩出する
- ⑧組織自体が目的志向の**考える組織**にする
- ⑨「独創する企業」になる

アウトソーシングはその規模の大きさは別にして、将来の企業をとりまく環境を整えれば不可欠です。特に小さな企業であれば外部に業務を委託することで、内部の組織の高度化が実現されなければならないのです。小さな本社、小さな組織の集合体、プロの外部活用、リスクの分散・・・・・・・・。小さな会社、身軽な組織の企業が、新しい価値を創出するのです。