



みんなで力を合わせて、「いい会社」をつくりましょう！

－ ブレない経営の軸：中長期志向 －

デライトコンサルティング株式会社 代表取締役 近藤 圭伸 氏

前号では「いい会社」にするための重要項目である「経営理念の共有」について紹介しました。今号は「中長期志向」です。

私が「いい会社」を訪ねて、経営者とそこで働く社員に接してみると、みなさん中長期の視点や考え方をもっているということが分かりました。

例えば、採用では「人手が足りないから、今仕事が間に合いそうな人を採用するのではなく、将来のわが社の事業展開に必要な人材を見極めて採用する」「景気が悪いので採用を控えるのではなく、健全な組織構造の維持と将来に備えて計画的に人を採用する（不景気でも必要なら採用をする）」。また、人材育成では「どんなに仕事が忙しくても、定期的かつ継続的に必要な教育をする」といったようなことです。

ここでもう一度改めて「中長期志向」について考えたいと思います。

● 「中長期志向」の意義

中長期志向とは、「目先の（短期的な）売上や利益にこだわらず、中長期の視点で経営をする」ということです。

会社であれば売上や利益はのどから手がでるほど欲しいものでしょう。事実、利益があがらなければ会社は存続することはできません。しかしながら、短期的な志向に陥り、目先のお金儲け（特に本業から逸脱したお金儲け）や手段を選ばないお金儲けに走ってしまえば、「会社の経営理念」や「会社の継続」に対して自ら大きな脅威を招くことになってしまいます。

また、効率最優先で短期的な売上や利益を追いかけすぎると、多くの社員は疲弊（メンタル不全）し、心ある有望な社員の離職を招いてしまいます。

このようなことから「中長期志向」は会社経営の軸として、大変意義のあることと考えます。

● 「中長期志向」の具体的実践例

私が「いい会社」を訪ね、「中長期志向」についていくつかその実際の実践の取組みについて伺ったところ、次のようなことを実践されていました。

【具体的実践例】

- 本業で毎年少しずつ確実に市場を開拓していた
- 結果ができるまでに時間のかかることでも、営業的な種まきを欠かさず行っていた
- すぐに結果がでなくても、新商品、新サービスの開発を絶えず行っていた
- 将来の経営環境を見据えて人材育成を行い、事業の構造を少しずつ変化させていた

上記実践例は、経営者も社員もよい意味で我慢が必要です。また、信頼関係がないと実践できるものではありません。しかし、このような中長期志向にもとづく経営活動が会社の継続と繁栄をもたらすものと考えます。

今回は、「独自の事業展開：変化への柔軟な対応」について紹介します。



デライトコンサルティング株式会社 代表取締役 近藤 圭伸

1989年 株式会社デンソーに入社。その後、監査法人トーマツのコンサルティング部門で、人事・賃金コンサルタントとして、さまざまな業種・規模にわたる企業のコンサルティングを経験。

平成11年に独立し、デライトコンサルティング(株)を設立。現在、管理職・職場リーダーの人事労務管理力開発及び「いい会社」づくりに力を注ぐ。中小企業診断士、社会保険労務士。

著書：『わかりやすい会社規程作成の手引き』（新日本法規出版） 『上司の「人事労務管理力」』（中央経済社） 『管理職・職場リーダーのための人事・労務Q&A』（中央経済社）



人事賃金制度の構築・運用支援、人事労務相談の顧問業務を数多く実施しています。また、管理職・職場リーダーの人事労務管理力研修など、上司と部下の信頼関係づくりや組織力向上のための研修を行っています。 www.delight-c.com