

%company%  
%free1%  
%free2%  
%name\_sama%

■中小企業経営者列伝、第7弾。5回シリーズ  
実録、小さな会社の戦い方

ユーザー475,951社(2023/5/2現在)  
中小企業のITコストを削減できる、  
クラウド業務系ソフトの雄『フリーウェイシリーズ』をつくり上げた

株式会社フリーウェイジャパン代表取締役 井上達也氏  
<https://freeway-japan.com/>

- ◆第1回 社長はそうそう甘くない
- ◆第2回 「大きい会社」に勝つための小さな会社の戦い方
- ◆第3回 戦国大名が国を大きくするための施策を採る
- ◆第4回 成功する社長にはタイプがある
- ◆第5回 私からみなさんへ

~~~~~  
第3回 戦国大名が国を大きくするための施策を採る

目次

- ▶「こうば」から「工場」へ
- ▶会社の経営は「頭の戦争」
- ▶会社に害を与える人とは？
- ▶武將を育てる

- ▶「こうば」から「工場」へ

「こうば」とは、社長も職人として働く会社ですが、「工場」では社長は管理するだけです。「こうば」的な会社では、流れ作業になっていません。仕事は熟練工に任せられています。社長は彼らのリーダーであり、信頼を集めています。けれど、「工場」に進化・移行するには、社長の技術を全員に伝える必要があります。

しかし、社長の技術を全て理解する人はいません。社員が社長の何分の1かの能力しか持っていないことを自覚するべきです。

だから、社長のノウハウをいくつか分けて、何人かの人に教える必要があります。1人では無理です。社長のノウハウや技術、知識は、1人では覚えることはできません。

また、社長は社員が自分の能力の一部しか持っていないことを認識すべきです。将来的にも、訓練しても変わらないと考えるべきです。

要するに、1人が全てを覚えるのは大変ですが、個々の仕事を分担すればうまくいきます。大事なのは、仕事を教えた後、社長は一切現場の仕事をしないことです。

あるとき、それまで私がひとりで行ってきた仕事の一部をひとりの社員に任せたとがあります。しかし、私が1日に3時間程度行ってきた仕事量を、彼は10時間かけてもこなせなかったのです。最終的には彼は退職してしまいました。

社長と同じ仕事ができる人はいません。社長と同じ人材を求めるのは幻想です。代わりに、社長の仕事を複数の人に分担させるべきです。社長自身が社員教育を行い、権限を移譲することが大切です。

これが大きな会社へ進化する第一歩です。

また会社が成長すると、新しいやり方について来られない人間との「別れ」が訪れます。

その中には、かつて社長と酒を飲み交わし、苦楽をともにした幹部社員が含まれているかもしれません。社長から見れば、彼らは皆、その時々働きに応じて、賞与をはずんだり、昇格させたりしてきた「愛すべき連中」です。

しかし、大きな会社を目指すならば正確な評価が必要です。適当な評価では不満が出てしまいます。規則と評価制度を整える必要があります。

変化には痛みが伴いますが、改革を止めてはいけません。  
自分の選択です。大きな会社を目指すなら、  
伸びない社員や不満を持つ社員との別れを覚悟するべきです。

社員育成の鍵は、自分の考えを明確に伝えることです。

社長が方針を指示しても、トンチンカンな行動をする社員がいます。  
社長の想いは推測できないため、明確な評価基準が必要です。

評価する行為としない行為を社員に伝えましょう。  
簡単な社員マニュアルでも効果があります。

例えば

- こういう行為は評価する
- こういうものは頑張ったとしても評価しない

など「社長が評価すること一覧、評価しないこと一覧」でもいいのです。  
社長の思いを具体的に伝えることが大切です。

さらに言うと、

理念に「お客様第一主義」なんて掲げているくせにお客さんをないがしろにしているなど  
社長が思ってもいないことを、社員に浸透させることはできません。

言行一致が重要で、社長自身が模範を示すべきです。

#### ▶会社の経営は「頭の戦争」

ChatGPT が爆発的に広がるなど、現代はつまり作業労働から知識労働への転換期です。  
経営も昔のように、みんなの力を結集して頑張れば勝てるという時代ではなくなってきました。  
人を雇うときには頭のよい人を採用すべきだと思います。

ここで言う頭のよさは学歴や記憶力ではなく、興味を持ち自己変革を続ける人を指します。  
「様々なものに興味を持ち、常に自己変革しなければと、もがき苦しんでいるような人」です。

こういう人は指示待ちではなく、自発的にすばらしい方法を考え、  
会社をぐんぐん伸ばしていく可能性があります。

会社の経営は、今や「頭の戦争」です。  
そもそものエンジン（頭のよさ）がなければ成果は出ません。

協調性やポジティブな態度も重要ですが、  
実際のところ、採用する前は、どんな人間か本当の性格はなかなかわかりません。

明らかに性格が破綻していると思われる場合は別として、  
中小企業が人を採用するときはまず、こうした頭のよい人を優先すべきです。

あなたは今まで、会社の社員として、どういう人を採用してきましたか？  
一般的に、サッカーなどプロスポーツチームの場合は実力や素質でチームづくりをするのに、  
会社チームでは、みんなと一緒にうまくやっていける人を採用する傾向があります。

もちろん能力がまったく同じなら  
人付き合いの悪そうな人より、仲良くやっていけそうな人を選ぶことは重要です。  
でも、それはあくまで性格であって、能力ではありません。

プロサッカーチームと同様に、能力が少しでも高い人がいた方が会社は伸びるんです。

「鍛えれば伸びる」という考え方もあります。  
しかし、残念ながらそれは難しいでしょう。人間にはそもそも「素質」というものがあります。  
身もふたもない言い方になりますが、  
そういうものがない人に、何を期待しても何をやらせても、結局は無駄になることが多いのです。

ではここで言う「頭のよい人」を見分けるにはどうしたらよいのでしょうか。  
それは課題を与えて文章を書かせてみればよいのです。  
今までたくさんの人を雇ってきましたが、文章の書ける人はたいていハズレがありません。

もっと簡単にしたいなら漢字テストでもよいのです。  
昔、社内で漢字の読みとりテストを行ったことがあります。  
集計してみると、なんとソフト開発者の方が文化系の大学出身者より点数が高いのです。  
また仕事ができる人の方ほど点数が高い。  
国語と仕事ってつながっているのかもしれないね。

私は今まで「スゴイ」という人にはほとんど会ったことがありません。

たぶんそもそもスゴイ人なんていないんだと思います。

新卒ならまだしも中途採用の社員にスゴイ人を求めることはナンセンスな気がします。

中途で採用する場合に気をつけていただきたいのは、いわゆる「おみやげ」を持っているスゴイ人です。

「前職で銀行に勤めていて、中小企業の社長をたくさん知っています」

「証券会社にいたので富裕層の人ならまかせてください」

こういう人の「おみやげ」の箱の中身はカラッポです。

#### ▶会社に害を与える人とは？

会社経営で重要なのは、マイナスをいかに減らすかということです。

社員の中には「出会わなければよかった人」がいる場合があります。

##### ・うっかりする人

たいてい早合点で言葉通りのことしか伝わらない、推測するということができない人は

この本質を理解しようとしないうちに、「同じような間違い」は際限なく起こす危険性があります。

##### ・仕事に興味のない人

仕事に興味がないので集中力が足りない、勉強はしない、いちいち反抗的な態度をとる、となると

「聞いてなかった」という言い訳の元に会社に損害を与える可能性を指摘しなかったり

得られるべき利益を見逃したりして機会損失を発生させます。

##### ・今までどおりが好きな人

会社が伸びない最大の理由は「変化を好まず行動しない」人がいることです。

「なんとなくやらない」「いつもと違うことはしたくない」「考えるなんて面倒なことはしたくない」

このような人のために、いかに多くの企業が倒産してきたか、国や産業や自然が破壊されてきたことか。

これはすべて「やらなくてもいいや人間」の仕業と言えます。

#### ▶武將を育てる

戦国大名が自分の国を強くするためには、どうしたらよいでしょうか。

大名自身が、日々の戦いに先頭に立って敵を打ち負かすことでしょうか。

会社も同じです。社長が1社1社お客さんを訪問する……

つまり、いちいち戦いの先頭に立っていたのでは、重要なことが全然進まなくなってしまう。

いかに優秀な人材を確保し、部下を教育して育てるかが、会社を大きくする最大のポイントです。

「社長が売るよりも社員が売った方が、結局はたくさん売れる」から、社長は売ってはダメなんです。

やはりひとりでは限界があるのです。言い方を替えれば、会社というのは、社長の限界を超えるためにあるのです。

たしかに、営業マン1人ひとは、社長の何分の1かの力しかありません。

しかし、社長1人がいくら頑張っても、100倍は売れませんが、100人を雇うことはできます。

会社がある程度の規模になったら、次に社長がすべきことは、個々のお客さんを担当することではなく、部下を活かす、育てる、やる気にさせるための仕事なのです。

そして、とりわけ重要なのが教育なのです。

社員教育により、足軽社員を自分の代わりになるような武将にすることです。

ある程度の失敗は覚悟して、できるだけ社員に任せるのです。

社員を育てるということを常に頭にいれて会社経営を行っていただきたいと思います。

株式会社フリーウェイジャパン代表取締役 井上達也氏

<https://freeway-japan.com/>

編集：はやぶさ2 編集長 MRC 岩下一智

いかがでしたでしょうか？

次回は

■中小企業経営者列伝、第7弾。5回シリーズ

実録、小さな会社の戦い方

ユーザー475,951社（2023/5/2 現在）

中小企業のITコストを削減できる、

クラウド業務系ソフトの雄『フリーウェイシリーズ』をつくり上げた

株式会社フリーウェイジャパン代表取締役 井上達也氏

#### 第4回 成功する社長にはタイプがある

を、お届けいたしますので、楽しみにしててくださいね。

◆経営の問い合わせ等は <https://rinenkeieishi.net/contact/form.php>  
2営業日以内に、ファスト・回答を差し上げます。

担当：(株)I&C・HosBiz センター  
Captain 平本 靖夫

本記事に対するご質問やご感想は下記アドレスまでお願いいたします。  
[kazu\\_zohan@hosbiz.net](mailto:kazu_zohan@hosbiz.net)

#### ■新刊のご案内

Captain 平本の渾身を込めた集大成版  
近年まれにみる小規模企業経営の「正論」を述べる骨太の経営書！

『合本主義「義利合一」の時代がきている』

近日発売！！次報を待て！

詳しくは臨時増刊号で！

~~~~~

バックナンバーは下記の URL を確認してください。

■ #604号・・・23・06・09(金)・・・バックナンバー・・・

[https://rinenkeieishi.net/mail\\_magazine/hayabusa.php](https://rinenkeieishi.net/mail_magazine/hayabusa.php)

~~~~~ 次回予告 ~~~~~

皆様のコメントを励みにして、航海を続けていきますので、重ねてご支援ご鞭撻を  
よろしくお願ひします。

◆次号 第606号 23・06・23(金)は、

中小企業経営者列伝、第7弾。

5回シリーズ

実録、小さな会社の戦い方

ユーザー475,951社（2023/5/2現在）

中小企業のITコストを削減できる、

クラウド業務系ソフトの雄『フリーウェイシリーズ』をつくり上げた

株式会社フリーウェイジャパン代表取締役 井上達也氏

第4回 成功する社長にはタイプがある

をお届けいたします！（予告なく変更する場合がありますので了解ください）

最後までお読みいただき感謝いたします。本当にありがとうございます。

では、また次号で元気にお会いしましょう！

---

◆発信日・・・毎週・金曜日

◆発行責任者・・・Captain 平本靖夫

◆編集長・・・岩下一智・(株)I&C・HosBiz センター 執行役員  
マーケット・クリエーター(MRC)・・・CST 開発推進責任者

プロフィール

<https://rinenkeieishi.net/corporate/index.html#inoue>

Facebook

<https://www.facebook.com/yasuo.hiramoto>

<https://www.facebook.com/MRCkazu/>

\*「理念営実戦のすすめ」特価（100円税込）で販売

<https://rinenkeieishi.net/contact/form.php>

ご愛読ありがとうございます

著者：(株)I&C・HosBiz センター

Captain 平本靖夫

プロフィールは

<http://rinenkeieishi.net/corporate/index.html#hiramoto>

◆はやぶさ・に関するお問い合わせ・質問は

メールアドレス：kazu\_zohan@hosbiz.net

発行責任者：Captain 平本靖夫、

編集長：岩下一智 MRC

\*配信解除URL：配信停止をご希望の際は、以下のアドレスをクリックしてください。

[%cancelurl%](#)