



1.創業以来の歴史が刻まれる壁 2.寝屋川にある本社 3.本社1階にあるショールーム 4.つねに持ち歩く経営計画書 5.ブルドーザー社長のアイコン黄色ネクタイ！



「経営計画書」は、 会社や人生をどう 創造するかの羅針盤

入社して10年2008年に社長就任、それまでは取締役課長という偉いのだか偉くないのかわからないビミョーな役職（笑）。毎日夜中の12時過ぎまで会社にて戸締まり担当。入社時社員30名売上12億だったのが、社長就任時には社員50名売上17億ほどになっていまし

ミヨシテックに入社しました。そのころ社員30名ほどの規模に成長していました。最初は建築設備の仕事からスタートしたのですが、将来的に社長だぞと入社時から叔父に言われていたので自分もそのつもりです。学生のころからたまに会社に来てパソコンの設置等もしていたので、社員さんも顔なじみの人が多くすんなりと仲間に入ることができ、会社の状況もなんとなくはわかっていたのですが、思っていた以上にIT化が遅れていました。正しくいえば何もない状況だったのです。すべてが手書きだったので集計するにも時間がかかると、会社としてのノウハウではなく個人のノウハウでしかなく、社員一人一人の個人商店のような状態でした。なのでデータの共有やデータベース化といった部分から改革を進めていきました。叔父である社長も私を信頼し任せてくれたので、社内の環境整備は順調に進んでいきました。

ただこの社長就任時には、自分のなかに明確な未来予想図はありませんでした。とにかく目の前のことを一生懸命やっていたという感じだったのですが、弊社の税理士さんの勧めで経営者勉強会に行くことになりました。そこではじめて知ったのが「経営計画書」の存在。それまでは経営計画はたてたこともなかったのですが、その勉強会に行くところの経営計画書はマスト。それに加えて5Sと呼ばれる整理・整頓・清掃・清潔・しつけが重要で、現場の環境維持や業務効率を上げるためには必要不可欠なことであったと教えられたのです。

正直いうと、経営者としての自分にそれなりの自信はありました。入社してから数字は順調、スタッフ数も増え、旭化成さんという超大手企業との取り組みもはじまり、いわば順風満帆の状態。しかしこの勉強会に参加し、どれだけ自分が井の中の蛙で学びが足りていなかったのかを思い知らされたのです。研究していた超伝導もそうですが、なにを作りたいのか？の完成形があるから設計図ができ、設計図があるから何をすべきかが明確になる。会社経営もまったく同じと気づき、見よう見まねで経営計画書を作りはじめました。最初につくった計画書はスカスカ、今思えば赤面物なのですが、計画書をつくるなかでいろいろな気づきがありました。今やるべきことはなにか？が明確になるのは当たり前で、歴史を積み重ねていくなかで次世代になにを残すのか？やそもそも何のためにミヨシテックは存在するのか？という根源的なことにも思いを馳せることができるようになりました。今やこの計画書はミヨシテックそして私自身の人生をどう創造していくのかという羅針盤ともいえる存在で、開かない日はないほど重要視する存在になったのです。

とんでもないアイデア を出すためには 倍以上の計画が必要

私が社長就任したとき売上17億で社員50名くらいだったのが、今では倍近くに成長しているのですが、これも経営計画書を作成したからです。というのもここには秘訣が2つあるのです。1つ目が5年計画を立てること、2つ目が微増計画を立てないことです。5年で計画するのは長期的視野をもつという意味。特に人材育成なんかは一朝一夕ではできないので、時間と手間をかけることが重要です。末廣さんが今朝来られた時に、うちの社員が全員立って顔を見て笑顔で挨拶をしたと思うのですが、こうしたことも会社の文化として根付かせるのはそれなりの時間がかかります。そしてもう1つ、微増計画を立てないのは105%とか110%の計画だと思惑の枠が外れない、普通のアイデアしかありません。それだと普通の数字にしかない。とんでもない