

社長の仕事を減らす、という成長戦略

「社長ひとりで全部やる」はもう限界——

仕組み化、資金繰り、人の悩み…。

結局すべて自分で抱えていませんか？

そんな経営の壁を乗り越えるヒントは、“社外”にあるかもしれません。

実際に社外の力を借りて成長した会社の事例や、

経営のヒントとなる発想を 4 回にわたってお届けします。

第 1 回 採れない時代に、“辞めない・考えて動く従業員”を育てる仕組み

第 2 回 本物の財務は実際にキャッシュを生み、経営を健全化する

第 3 回 集客を仕組みに変える、伸びる会社の共通点

第 4 回 小さな会社にこそ必要な“外の視点”と“任せる勇気”

~~~~~

第 1 回 採れない時代に、“辞めない・考えて動く従業員”を育てる仕組み

## 【目次】

■なぜ「人が辞める・育たない」のか？

■社外 CHRO とは何か？

■社外 CHRO が実現すること

■実際に社外 CHRO を活用する会社の例

■小さな会社でもできる導入のステップ

■まとめ

■なぜ「人が辞める・育たない」のか？

「せっかく時間とコストをかけて採用したのに、気がつけば辞めてしまう」

「教えたことをすぐ忘れる、指示待ちばかりで動かない」

多くの中小企業の社長が同じ悩みを抱えています。

給与を上げて、福利厚生を整えても、根本の解決にならないのはなぜでしょうか。

その理由の一つが、“仕組みがなく属人的に回している”ことです。

社長の頭の中にある基準ややり方を、従業員が完全に理解するのは不可能です。

「暗黙知」で動いている組織では、従業員はいつも不安を感じます。

不安な職場では、辞める決断は早くなります。

人が辞めるのは、待遇だけではなく\*\*「先が見えない不安」\*\*が最大の理由なのです。

### ■社外 CHRO(最高人事責任者)とは何か？

こうした状況を変えるのが、\*\*社外 CHRO(最高人事責任者)\*\*という選択肢です。

「外部に人事を任せるなんて大げさだ」と思われるかもしれません。

しかし実際には、社外 CHRO は単なる人事アウトソーシングではありません。

社外 CHRO は、

経営戦略に沿った「組織の地図」を描く

採用・評価・育成の仕組みを言語化し共有する

従業員の成長と定着を支える

こうした“会社の人事を経営視点で設計する右腕”です。

組織が大きくななくても、仕組みは必要です。

むしろ小さな会社ほど、仕組み化の効果は大きい。

社長の勘や感情だけで人を動かすのは、限界があるからです。

### ■社外 CHRO が実現すること

社外 CHRO が入ると、まず手をつけるのは「見える化」です。

例えば、

役割と責任を言語化する(誰が何をするのか明確に)

評価基準を 3 つに絞る(成果・行動・貢献)

キャリアステップを示す(先が見える安心をつくる)

こうした仕組みを整えるだけで、従業員は「ここでどう成長するか」が分かります。

次に、採用と育成を連動させる仕組みをつくります。

人材採用は「採れば終わり」ではなく、「定着と活躍の始まり」です。

育成プログラムや 1on1 の仕組みを用意することで、採用コストが溶けるのを防げます。

さらに重要なのは、経営と人事を一貫させることです。

社外 CHRO は「会社としてどこを目指すか」を共有し、組織づくりを戦略に接続します。

### ■実際に社外 CHRO を活用する会社の例

ある製造業の会社では、従業員が定着しないのが長年の課題でした。

現場ではベテランが新人を教えるものの、指導内容が人によってバラバラ。

評価基準も明文化されず、社長の気分で昇給が決まることも。

そこで、社外 CHRO を迎え、次のことを実施しました。

従業員の役割を職種ごとに明文化

評価を「成果・行動・学び」の 3 軸で統一

1on1 面談を月 1 回実施し、成長目標を共有

わずか半年で、定着率は大幅に改善。

「何をやれば評価されるか」「自分の成長が会社にどう貢献するか」が分かるだけで、従業員の表情が変わったのです。

### ■小さな会社でもできる導入のステップ

「うちの規模で外部 CHRO は大げさじゃないか」

そんな不安は自然です。

しかし、実際には 10 人規模の会社でも十分効果が出ています。

導入のステップはシンプルです。

#### 1. 任せる範囲を決める

最初から全部を任せる必要はありません。採用だけ、評価制度だけでも OK。

#### 2. 社長が“手放す決意”をする

「人の問題は全部自分が決める」をやめる覚悟が必要です。

#### 3. 小さく始めて共に改善する

いきなり完璧を目指さず、試しながら進めるのが現実的です。

## ■まとめ

採用が難しく、人が辞めやすい時代に、人事の仕組みは「贅沢」ではありません。  
それはむしろ会社の未来を守る基盤です。

社外 CHRO は、組織を強くし、社長が本来やるべき「経営」に集中するための右腕。

「人で悩むのはもう終わりにしたい」。

そう思ったとき、社外 CHRO という選択肢をぜひ思い出してみてください。

編集長 岩下一智 (株) Tiger・HosBiz センター・執行役員  
マーケット・クリエーター(MRC)

今回の記事はいかがでしたか？お楽しみいただけましたか？

次回は

社長の仕事を減らす、という成長戦略

「社長ひとりで全部やる」はもう限界——

仕組み化、資金繰り、人の悩み…。

結局すべて自分で抱えていませんか？

そんな経営の壁を乗り越えるヒントは、“社外”にあるかもしれません。

実際に社外の力を借りて成長した会社の事例や、

経営のヒントとなる発想を 4 回にわたってお届けします。

の第 2 回

本物の財務は実際にキャッシュを生み、経営を健全化する

をお送りする予定です

お楽しみに！

~~~~~

■参考図書■Amazon 電子書籍&オンデマンド版

「理念経営道実戦教本」25 年 4 月 25 日発売【済】・・・定価：3300 円（税別）

B5 版 約 190 頁

委細は HP 等でご案内いたします。HP も 3 月 1 日よりリニューアルいたしました。

<https://rinenkeieidoh.com/>

著者：(株)Tigre・HosBiz センター

~~~~~

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。

heart\_gaia\_gi@hosbiz.net

~~~~~

バックナンバーは下記の URL を確認してください。

<https://rinenkeieidoh.com/MailMagazine>

社名：変更のご案内

第3の創業として、理念経営道を全身全霊をかけて普及の取組んでまいりますとともに持続可能な推進体制にするため「ティグレ社」とジョイントビジネス（JB）を組んで小規模企業・中小企業が「地域・業界No.1」となって、持続できるように「創客 伴走型経営支援」をすすめてまいります。HP をリニューアルした暁には、更に詳しくご案内させていただきますのでよろしくお願いします

新社名:::(株)Tigre・HosBiz センター（ティグレ・ホスビズセンター）

~~~~~ 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いします。

次回、第706号は

社長の仕事を減らす、という成長戦略

「社長ひとりで全部やる」はもう限界——

仕組み化、資金繰り、人の悩み…。

結局すべて自分で抱えていませんか？

そんな経営の壁を乗り越えるヒントは、“社外”にあるかもしれません。

実際に社外の力を借りて成長した会社の事例や、

経営のヒントとなる発想を4回にわたってお届けします。

の第2回

本物の財務は実際にキャッシュを生み、経営を健全化する

を、25・07・11(金)にお届けする予定ですので、

楽しみにしていてくださいね。

※なお内容は予告なく変更する場合がありますので、ご承知ください。

■LittleBiz 企業・中小企業で働く人々や、経営者が幸せでなければ、  
私たちは「世のため・人のため」になれない。  
とクルー一同尽力しております。

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) Tigre・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://rinenkeieidoh.com/Members>

Facebook

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

お問い合わせは <https://rinenkeieidoh.com/Contact> まで

.....

ご愛読ありがとうございます

著者：(株)Tigre・HosBiz センター

Captain 平本靖夫

プロフィールは

[rinenkeieidoh.com/Members](https://rinenkeieidoh.com/Members)

◆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](mailto:kazu_zohan@hosbiz.net)

発行責任者：Captain 平本靖夫、

編集長：岩下一智 MRC