

中小企業にとって、事業継承の問題は避けて通れぬ重大な問題です。

『中小企業白書』によれば、後継者がいないために廃業する企業は、年間七万社に上るとの報告がされています。その主な理由のひとつに「子供が後継者になりたがらない」ことが挙げられます。約二十年前には、経営者の子供が後継者となるケースは八割近くを占めていたものが、その割合は年々低下して、現在では全体の四割強にまで落ち込んできているのです。

なぜ子供が親の事業を引き継ごうとしないのでしょうか。その最大の理由は、「親の事業に将来性・魅力がない」ということでした。つまりは子供に継承を促すためには、中小企業を取り巻く経営環境が改善されなければ、今後も困難な状態が続くと想定されます。そのような現状を打開するヒントを、継承した四割強の後継者親子のあり方に見いだすことはできないものでしょうか。

ある自動車整備会社があります。現在の社長は、父親でもある先代社長から継承して約五年で、年間の利益は先代の時代からずっと、県下でトップクラスを維持し続けているとされています。

この会社は、高い技術力は勿論のこと、社員の誰もが明るく、仲良く、元気がいいのです。また更なる強みは、先代社長のもとで働いてきた社員が、そのまま現社長を強く信頼していることです。



先代に対する尊敬が 事業発展の源

と毎日喜んで働いていれば、いつか必ず親の思いは子供に伝わっていくものだ」と、自信を持って言い切ります。「事業の将来性は、経営者の生き方で示せるものであり、魅力は、お客様に対する接し方や、働く姿勢によって表せる」と確信しているのです。

現社長は「この会社に入社する前、父の働く姿勢など見ていて、自分にもやれるのではないかと思えてきた」。入社後は、お客様の喜ばれる様子に、父のやり方を真似ることが大切だと思えた」と話すなど、先代社長に対する深い尊敬の念を隠しません。

経済評論家の堺屋太一氏は、「世に難しい立場というのが二つある。補佐役と二代目だ。二代目の難しさは、偉大な先代の影に脅えねばならない点である」と語っています。確かに、「親の心意がわからない」「社員の目が冷たく感じる」「なにかと親と比較されるのが嫌」など、二代目症候群の苦しさはよく耳にするところです。

しかしこの問題は、親は経営者のあり方を態度で示し、子は経営者の父親を尊敬すれば、解決するものでしょう。尊敬は、まず知ることから始まります。先代が、どのような苦労のもとに基盤をつくり、今日まで経営を担ってきたのか、自分に対する願いは何だったのかなどを、あくまで経営者としての目で鋭く客観的に見つめるのです。そのとき尊敬は深まり、経営者としての自信が必ず湧いてきて、先代に勝るとも劣らぬ経営者となっていけるものです。