

企業経営で避けて通れないことの一つに、事業継承の問題があります。

帝国データバンクが41万社を対象に後継者の実態調査を行ない、その三分の二が「後継者がいない」または「未定」となっていることが発表されました。

後継者不在という状況は、高齢の経営者にとつては喫緊の課題です。実際、社長の平均年齢は五十九歳七カ月と、三十年連続で上昇しているといえます。親族や役員などへの継承を考える企業も多く、最近では企業の合併・買収も一つの手段として検討する企業さえあるようです。

そもそも事業継承とは、「誰か」が現社長の会社を引き継ぐことです。「社長の持ち物」である会社を、良いも悪いもすべて相手に移譲することになります。「よりよい会社」として相手に引き継がせるためには、社長自身の存在が重要な力ギなのです。

事業継承は企業発展への形であり、社長自身の人柄や人格の向上が求められます。ある中小企業経営者の体験を見てみましょう。

S社長は社員や家族に怒鳴り散らす社長でした。その高慢さをお客様も感じ取ったのか、だんだんと客足が遠のきました。十人いた社員も二人にまで減り、社員からの信頼は無くなっていききました。

さらには家族までもがS社長を無視するよきな態度に、「こいつら、何で俺の言うことを聞かないんだ」と憤る日々でした。そして仕入れ先の支払いは滞り、資金繰りが不安定になっていきました。経営悪化のために命を断とうとも思い込ん



良好な事業の継承は 社長の人格向上から

絵・わたなべじゅんじ

だS社長。交友関係の延長でしかなかった倫理法人会に、すぎる思いで駆け込みました。そこで学んだのは、「目が覚めたらサツと起きる」や「先手の挨拶をする」という実践に、徹底して取り組むことでした。

自分の心が家族に向き始めたためか、久しぶりに妻や息子から「おはようございます」という声が聞かれました。その瞬間、S氏は心に温かいものを感じたといいます。

それまでは仕事に関わらなかつた家族でしたが、妻から「経理を手伝おうか」という言葉をかけられ、長男にも「一緒に仕事をさせてほしい」と言われたのでした。家族経営によつて事業を立て直した結果、お客様から再び信頼を得られるようになっていきました。

事業発展への道は、必ず社長自身の人柄・人格が反映します。そこにこそ事業継承の鍵があるのです。会社を継ぎたいと思わせることはもちろんですが、周りの人をも巻き込んで、「関わりたい」と思わせることが大切です。事業発展と事業継承は同じ道なのです。

純粋倫理の創始者・丸山敏雄の著作『サラリーマンと経営者の心得』より、事業経営者としての心がけを確認してみましょう。

皆の心がびつたりと、一人で呼吸するようにそろっているか。

進んで喜んで、かかっているか。

堤防をおしきつて押し流す大水のように、猛烈な勢いで進んでいるか。

肝心なのは、社長自身の心構えです。顧客から、社員から、家族から信頼される人物であるかです。それが根となり幹となり、新たな枝葉や種子へと発展するのです。