



テーマ 中小企業の後継者問題

■サラリーマンの副業

昨年、経営者向けM&Aセミナーで知り合ったA社長の話です。セミナーで席が隣同士になったのがきっかけで、親しく連絡を取るようになりました。A社長は60代後半の方で、一代で築いた会社の後継者を探している様子でした。

そんなA社長から「ちょっと教えて欲しい」と連絡がありました。後継者候補がやっと見つかったのかなと一瞬思いましたが、電話の声に元気がなかったので少し心配になりました。

A社長から相談されたことは次の通りです。
「後継者を探すべくコンサル会社に依頼したが、なかなか紹介してもらえない。他に何か良い方法はないだろうか？」

ある分野で成功したいと思ったら「他の人とは違う行動を取る」ことが大切です。コンサル会社に任せっぱなしにするのではなく、失敗してもいいので自分の頭で考えていろいろ試してみる必要があります。

コンサル会社に登録している「後継者候補」の数は限られており、なかなか紹介してもらえないということは取り合いになっている可能性があります。私がA社長にアドバイスをしたのは次の通りです。

「大企業でも副業解禁の動きが広がっています。例えばですが、副業として取り組めるような仕事を公表してはどうでしょうか？まずは将来の後継者候補に仕事を手伝ってもらい、実力を知ってからスカウトすればいいと思います」

その人が自社に適しているかどうかをみる一つの方法は、実際に仕事をしてもらうことです。仕事の進め方をみれば、後継者にふさわしい人かどうか判断できます。副業で得られる仕事の成果が明確であれば、実力のある人材を引き寄せることが可能です。

後継者になると遭遇する経営課題の解決方法を、「副業」として提案してもらうことも一つの方法です。提案したプランがうまく進んだとき、提案者は仕事の面白さを実感し、もっと深くこの会社に携わりたいと思うはずです。後継者としてふさわしい人は、別の見方をすれば「仕事の面白さを見つけた人」です。

後継者候補に仕事の面白さを見つけてもらえる取り組みをすることが、その他大勢の後継者不足に悩む会社との競争を避けながら、必要な人材を発掘する一つの方法です。

【1月の税務・労務】

- 国税 ・源泉徴収票の交付及び提出・・・31日迄
- ・法定調書の提出・・・31日迄
- 地方税 ・給与支払報告書の提出・・・31日迄
- ・固定資産税の償却資産申告書の提出・・・31日迄
- ・個人住民税第4期分の納付
- 労務 ・労働者私傷病報告：休業4日未満(10月～12月分)・・・31日迄
- ・労働保険料の納付(第3期分)・・・31日迄

■仕事の面白さとは？

後継者の探し方を提案した後で、A社長がつぶやいたことは次の通りです。

「面白い仕事なんて、うちの会社にはないかもしれないな」私もA社長の考えと同じで、面白い仕事はないと思います。もし仕事が面白くてすこぶる楽しければ、遊園地の入場料のように、毎朝会社の玄関先でお金を払わなければならないでしょう。仕事を面白くするのは本人の捉え方であり、それ以上に大切なのは個人の創意工夫が許される職場環境があるかどうかです。

時代は常に進化しています。毎日新しいものが生まれ、価値観も少しずつ変わっています。変化の兆しにいち早く気付くのはいつも若者であり、よそ者であり、そして馬鹿者です。

時代の変化に気付いて、突飛な行動を取った社員を責める会社に明るい未来はありません。これまでのやり方に反する行動を取ったとしても、その行動の背景にしっかりとした考えがあれば大いに褒めるべきです。仕事の面白さは現状の仕事のやり方の改善や否定から生まれ、ワクワクしながら工夫して取り組むほどに増幅します。

全国で20か所以上の自治体が展開する中小企業向けの経営相談所「Biz」モデルの創始者である小出宗昭氏によれば、経営者の相談に乗る際の基本方針は「その会社の強みを見つけ出して、褒めまくること」だそうです。

確かに、事業がうまくいかずに悩んで元気をなくした経営者が、しっかり話を聞いてもらったうえで大いに褒められれば、失いかけた自信も回復するでしょう。しかも褒める事柄を必死に探すことは、経営者自身が気付いていない会社の強みを発見することにもつながります。

自分ではたいしたことないと思っていても、ビジネスセンスのある人が見ればその価値を発見できます。改めて小出氏のすごさを実感しました。

今、後継者を必死に探している会社は、本当は過去に後継者になるべき人材がいたはずなのに、会社に定着させられなかった可能性があることを胸に手を当てて考える必要があります。

過去に社長の方針に対して異を唱えた社員を冷遇しなかったでしょうか？会社の従来からのやり方に従わず、お客様のためによかれと思って対応した社員を頭ごなしに否定したことはなかったでしょうか？

オーナー企業は、良くも悪くも社長で決まります。農業と同じで育つ土壌が悪ければ、せっかくの種も育ちません。A社長の会社は、後継者探しと並行して後継者がぐんぐん育つような「会社の土壌改良」が必要なのかもしれません。

後継者が育つ土壌の肥料はまさに「仕事の面白さ」であり、それを生み出すのが創意工夫をした社員を褒めまくる社長の存在です。

以上