

事業承継シンポジウム「体験者に学ぶ／経営承継・譲る側と譲られる側」

◆中小企業の後継者はいつ決める？後継者をつくりのためのヒント

三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株)が行った『「事業承継」「職業能力承継」アンケート調査』によると、回答者のうち55.8%の経営者が誰にも相談していない状況が明らかになりました。また、調査結果からは、経営的・財務的に存続可能であるにも関わらず、最終的に後継者がいないために廃業する企業についても触れられていました。この後継者不足による廃業は、年間20～35万人もの雇用喪失という悪循環になると結んでいます。

そして、今回、当組合で開催するピンポイントセミナーで企画・講師を務める(株)CWM総合経営研究所主催のシンポジウム【体験者に学ぶ／経営承継・譲る側と譲られる側】が、組合員の皆様のスムーズな経営承継のヒントになると思い、その要旨をご報告いたします。

シンポジウムの発表者には、(株)埼玉種畜牧場・サイボクハム 笹崎社長、(株)ハイデイ日高 神田会長、(株)ヤオコー 川野会長がご登壇されました(なお、川野会長は当日、諸事情によりご欠席されましたが、発表コメントを寄せて頂きました)。

発表企業3社は、当組合の杉田理事長が執筆した書籍『なぜ、この会社の成長は止まらないのか - 自己覚知の経営 -』(かんき出版・2013年)でベンチマーク企業として取り上げさせて頂いたご縁がありました。

◆「経営に関する基本的な考え方(経営哲学)の承継について」(発言要旨)

＜笹崎社長＞

父は、志・使命感を持って創業しました。創業者のパワーはもの凄いものがあります。父から教わったことは「使命感を持つ人間の強さ」です。宿命を受け止め、覚悟を決め、学び続けるからこそ、本気で事業を営むことができる。社長の仕事は、会社をつぶさない、従業員を大切にすること。



(笹崎社長)

＜神田会長＞

日高屋の近隣住民には「日高屋が出来て本当に良かった」と言って欲しい。日高屋の従業員には「日高屋に入社が出来て本当に良かった」と言って欲しい。現社長には、この2つを実現できる人にバトンタッチをして行って欲しい。

＜川野会長＞

経営者に必要なのは、一人の人間として認められることです。そのためにハウツーではなく、文学や哲学といったリベラルアーツを学び、若いなりに人としての幅を広げて欲しいと思っています。その点では小さい頃の躰も大切です。家庭における文化は母親から受け継がれます。後継者作りで最も大事なものは母親ではないですか。

◆「経営環境(仕組み)の承継について」(発言要旨)

＜笹崎社長＞

リーダーに必要なのは、他人の意見を「聴く力」である。

＜神田会長＞

人間は苦勞したくないけど、苦勞は財産だと思う。

苦勞の経験は、早い者勝ちだ。

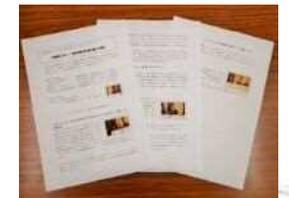
＜川野会長＞

社員(パートさんやアルバイトさんも含めて)が元気に働けるような会社にするのが経営者としての第一の役割です。



(神田会長)

同シンポジウムでは、「創業経営者が後継者に経営承継した事例」「創業経営者から経営承継をされた事例」および「今まさに経営承継を行っている事例」で発表を頂きました。ただ、WAVE紙面では紹介できる内容に限られておりますので、ご興味がおありの場合は、発言要旨をまとめた小冊子(全12頁)を無料にて贈呈致します。ご希望の場合は、当組合事務局までお問い合わせ下さい。



スムーズな経営承継のためのRU(リタネッツ・ユニバーシティ)第三期 経営者課程

中小企業経営者の平均年齢の高年齢化、および経営環境の激変に伴う経営革新の重要性から、多くの中小企業では事業引き継ぎの時期を迎えています。そして、先代経営者からの事業承継(財産承継・経営承継)が今まさに喫緊の課題となっています。

◆経営者を含めた全従業員が自分の役割と責任に気付く＝[自己覚知]経営

平成27年に開校したRU-経営者課程は、中小企業の経営革新の源泉が“ヒト”であることに着目し、経営者を含む全従業員に[自己覚知]を促すことを目的とした人財育成プログラムです。[自己覚知]とは経営者を含めた全従業員が役割と責任を自覚し、仕事を通じて気付きを得て、内面の変化を伴った行動変化(＝皮むける瞬間)を促すことです。

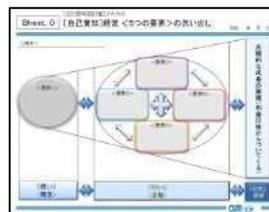
過去、経営者課程では、第1期:10社・20名、第2期:5社・9名の合計、15社・29名が受講されました。そして、6月度より、第3期 経営者課程がスタートします。

◆先代経営者の思いをカタチにする[自己覚知]経営の価値とは？

経営承継で経営を譲られる側(＝後継者)の思いには『自分は先代経営者のように経営が出来るだろうか...』と不安な感情を持つケースがあります。

創業精神にあふれ、トップダウンで従業員を引っ張っていく先代経営者の姿が、大きなプレッシャーになっています。

そこで、RU-経営者課程では、以下の3つのステップで先代経営者の思いをカタチにし、後継者に引き継ぐプロセスづくりを支援しています。



(演習シート)

1. 先代経営者のやり方を見える化(“暗黙知”⇒“形式知”)する。

:[自己覚知]経営ではフレームワークを活用し、全ての企業活動を<5つの要素>に分解します。その分解するプロセスで先代経営者のやり方が<5つの要素>に分類され、後継者には先代経営者を形作っていた要素が見えることとなります。

2. 自社の経営で守るべきもの、変えるものを明確に区別する。

：先代経営者が形作ってきた経営の要素のうち、本質的なものは守りつつ、時代に合わせて変えるべきものを明確にします。

3. 偉大な先代経営者とは異なる個性で、着実に経営を承継していく。

：守るべきもの、時代に合わせて変えるものとの優先順位をつけ、着実に実行します。会社という大きな存在が<5つの要素>に分解されることで、後継者に適ったサイズになります。

◆経営者課程 受講生の声

『理念を如何に従業員と共有できるか？従業員が生きがい、働き甲斐を持ってくれるような会社になりたい』(製造業:経営者より)

『当社はこれまで先代経営者(父親)のパワフルさで引っ張ってきたので、自分の代になり、仕組みで従業員を引っ張っていく方法を学んで行きたい』(サービス業:経営者より)
『今まで経営理念が宙に浮いていた状態であった。理念が現場の仕事と連動し、ひとりひとりの従業員が仕事を通じた貢献を実感できるようにしたい』(自動車部品製造業:3代目経営者より)

『現状を変え、「よい会社」にするために現場の従業員と共に参加しました。今年中には新たな経営理念を作成し、変革の第一歩をスタートしたい』(食品製造業:後継者より)



(講義の様子)

なお、講義内では演習・発表を通じて、受講生同士が「社外」「同世代」の経営人材として繋がりが生まれています。異業種の受講生からのコメントが、経営革新の発想を上げる一助にもなっています。業種・業態を超えた今までにない人脈構築になれば幸いです。

RU-経営者課程は、6月21日(水)から全6回開催されます。詳細につきましては、当組合までお問い合わせを頂くか、組合ホームページを参照下さい。

ピンポイントセミナー

「テーマ:営業の見える化3.0/働きたくなる人事評価制度」

リタネッツ事業協同組合では、中小企業組合員が抱える経営課題に焦点を合わせたセミナーを開催することで経営課題解決に向けた具体的な一歩を踏み出すことを目的にピンポイントセミナー(PPS)を開催します。テーマは、【営業の見える化3.0】【働きたくなる人事評価制度】です。詳細は別紙のセミナー案内を参照のうえ、ファクシミリにてお申込み下さい。

～営業の生産性の飛躍的向上～ 個に依存する営業部からの脱却 営業の見える化3.0

- 対法人の提案営業(BtoB)の会社で、個々の営業マンが自分の持っている営業ノウハウや情報を共有し、お互いに競い合いながらも協力し合える、営業の仕組みを作りたい、
- 経営者自らがトップセールスとしての実践知を持っていて、それを形にして社員に伝授して、社長業の時間を確保したい、
- 野球のスコアブック、ゴルフのスコアカードのように個人と営業部門全体の営業成果のあり様が「一目瞭然」でいちいち言わなくても自分たちで成果の出る営業を考え実行する体制を作りたい、と考えているシステム志向の経営者様にピッタリ

- OEM先から突如の発注70%減。業務部だけだった会社が、営業経験のない社内人財で初年度売上3億を達成できたのはなぜか。
- 複雑なサービス商品で提案営業には最低でも3年以上の経験が必要だとされてきた業界で新人が一年で5件の新規開拓ができたのはなぜか。
- 営業に活動原価計算(ABC原価計算)の発想を取り入れ、顧客別の利益管理を実施して営業利益を倍増できたのはなぜか。
- 既存顧客のシェアアップを図りながらも、営業工数を3割減らして、その工数を新規開拓に投入できたのはなぜか。
- 経理・総務が少しの手間で営業支援の重要な役割を果たせたのはなぜか。

開催日時 6月28日(水)
13:00 受付開始
13:30 開始
16:30 終了

受講料 1名 6,000円(税込)

会場 埼玉県さいたま市大宮区吉敷町1-135
アライ吉敷1丁目ビル9F セミナールーム
(最寄り駅:大宮駅・さいたま新都心駅)

講師 株式会社自主管理経営 代表取締役
中小企業診断士 羽鳥博樹
株式会社アイトカム 代表取締役
ITコンサルタント 諏訪部彰

申込・問い合わせ FAX送信先: 048-658-8883 リタネッツ事業協同組合 TEL048-658-8881

企業名	役職	氏名
所在地	TEL	FAX

働かない改革から 働きたくなる改革へ

ひな形やデータベースなど参考にしないで
社長と幹部で作ろう自社にピッタリの

今がチャンス
成果型賃金制度導入に
助成金 最大
130万円

人事評価制度

- 政府が取り組む「働き方改革」による労働法改正の大きな波に、企業はどう対応するべきか!
- ★「長時間労働抑制」への取り締まり強化、それを受け身で対応すれば企業収益力は低下する。
- 政府もそれを分かっている、用意した施策が「人事評価改善等助成金」(制度導入で50万、生産性向上で80万!!)

人事評価・人材開発関係助成金の解説あり!

- 本格的な人財確保が困難な時代が到来、人事評価制度、給与制度がないだけでブラックの印象を与えてしまい、会社の雰囲気や人間関係の良さを分かってもらう前に若者に敬遠される。

中小企業の人事評価制度に組み込むべき3大戦略

作るべきは会社を強くする人事制度

- 戦略1 **元気に自ら動く組織風土づくり戦略**
●人格を磨き、人間性を高める ●線の下の方にもスポットを当てる
- 戦略2 **やる気を引き出すモチベーションアップ戦略**
●会社の目標(ビジョン)と個人のキャリア目標を一致させる
(会社に貢献しながら自分の価値を高める仕組み作り、努力は会社のためにあらず)
- 戦略3 **競争力強化・向上戦略**
●個人の経験知、実践知の組織全体への水平展開で生産性倍増
●3年後、5年後に必要な知識・技術・能力を他社に先駆け早期習得

人事評価制度を定着・進化させるエクセル活用・IT化戦略

評価も給与も自主管理

- 戦略1 **健康診断書のような個人評価カルテでフィードバック**
●評価点数の推移や自分以外のひととの成長率比較などデータにより内省を促す
- 戦略2 **評価項目ごとの業績貢献度分析 及び評価項目ごとの全社推移表で会社の成長の見える化**

開催日時 7月19日(水)
13:00 受付開始
13:30 開始
16:30 終了

受講料 1名 6,000円(税込)

会場 埼玉県さいたま市大宮区吉敷町1-135
アライ吉敷1丁目ビル9F セミナールーム
(最寄り駅:大宮駅・さいたま新都心駅)

講師 社会保険労務士法人CWM総研
代表社員 羽鳥 博樹
人事コンサルタント 吉川 ゆみ

申込・問い合わせ FAX送信先: 048-658-8883 リタネッツ事業協同組合 TEL048-658-8881

企業名	役職	氏名
所在地	TEL	FAX