

1 事業承継の時期を先延ばして、約60万社が黒字倒産

現在、70歳を超える中小企業・小規模企業の経営者は約240万人…そのうち約半数の企業は、後継者が未定とのことです。こうした会社は後を絶たず、2025年までの10年で60万社以上もの黒字倒産の可能性が出てきました。

そこで、中小企業庁は積極的に事業承継の準備を進め、税法上の優遇措置やM&Aに対して特別融資枠を組むなど事業承継を促進していますが、思うように成果が上がっていないのが現状です。廃業の急増により、2025年までの累計で約650万人の雇用と、約22兆円のGDPが失われる可能性がある」と危機感を感じ、我々コンサルタントにも積極的に「事業承継」を勧めるよう、中小企業庁から連絡があります。

ところが、経営者の中には、事業承継について「よく分からない」と回答している人が47%もいるのが現状です。中には『後継者がいる』『あとを任せてもいいと思う候補者がいるけれど、任せて大丈夫なのか』といった不安もあり、『ずるずると時が経ってしまい、時期を逃してしまった』というケースも多いようです。

2 何故、事業承継に対して無頓着なのか？

私は、東京の弁護士、税理士、公認会計士などの士業を顧客とする大手組合から「事業承継の実務を担当する税理士・弁護士などはたくさんいるけれど、二代目社長の教育と社員教育ができる専門家がいないので、ぜひ帝王学などの教育をして欲しい」と依頼されたことをきっかけに、事業承継についていろいろ調べてみました。すると事業承継を真剣に考えていない経営者も多く、いざ体調の不調を感じた時には、もう既に遅かった…とタイミングを逸してしまったというケースも多いことを知りました。

海外とは違い、日本では学校でビジネスについて教育を受けることなく、いきなり会社勤めをするので、目まぐるしく変化している実社会において、今後どうやって会社経営をすればいいのか分からないまま方針が決まらずに、事業承継を先延ばしてしまっているのだと思います。また、事業承継について「よく分からない」と回答していることも、将来が見えないため事業承継に対し、躊躇している大きな原因の1つだと考えられます。他にも借入金の承継や連帯保証人などの問題もあり、後継者が嫌がるケースも多いこともあります。特に、代表者個人の資産を担保提供しているケースが多く、こういった問題を整理しなければ先に進めないことも大きな理由だと思います。

このような現状をきちんと把握して整理するには、売り上げを伸ばして自社の価値を上げることも、解決策の一つなのです。

3 後継者に必要なマインドとは？メンタルを構築することにより、目標の実現が叶う

私は、今まで10社ほど代表者や役員に就任し、会社を再建してきました。月に一回、社員教育や幹部教育をする時間を作り、戦力になる社員を作るために研修を実施してきました。ところが最近感じることは、無気力な社員が増えたことです。『給与よりも休みがたくさん欲しい』『面倒なので彼女もいらぬ』『お金がかかるからクルマもいらぬ』…以前、あるセミナーで「これができるようになると給与も上がり、出世するかもしれませんよ。」と言うと、「私は、今のままがいいので、出世なんかなくてもいいです。」と言われたことがありました。

そこで私は、戦時中にはうつ病患者や自殺者がいなかったことに注目しました。人は「生死にかかわる事態に陥った時」と「今日の食べ物もないという飢餓状態になると、生きるため必死に頑張る」ということに気づいたのです。これからは年金もカットされ、年金だけでは満足な老後を送れなくなってきます。それを避けるためには、今以上に頑張って稼いで、老後を快く生活できる預金をしなければならぬことに着目し、プログラムを作成しました。



私はメンタルの仕組みに加え、どのようなことを意識すれば人々が生きがいを持って、やる気を出してくれるのかを考えてみました。それが、右のピラミッド図です。これを一段目から1つずつ構築して、次に進む…これを積み重ねていかなければ、人格の形成や目標の実現はできないのです。

メンタルとは、この1つの考え方がステップアップして始めて、原則を中心とした意識が形成されていきます。こうした考え方で、意識改革を進めてきたのです。

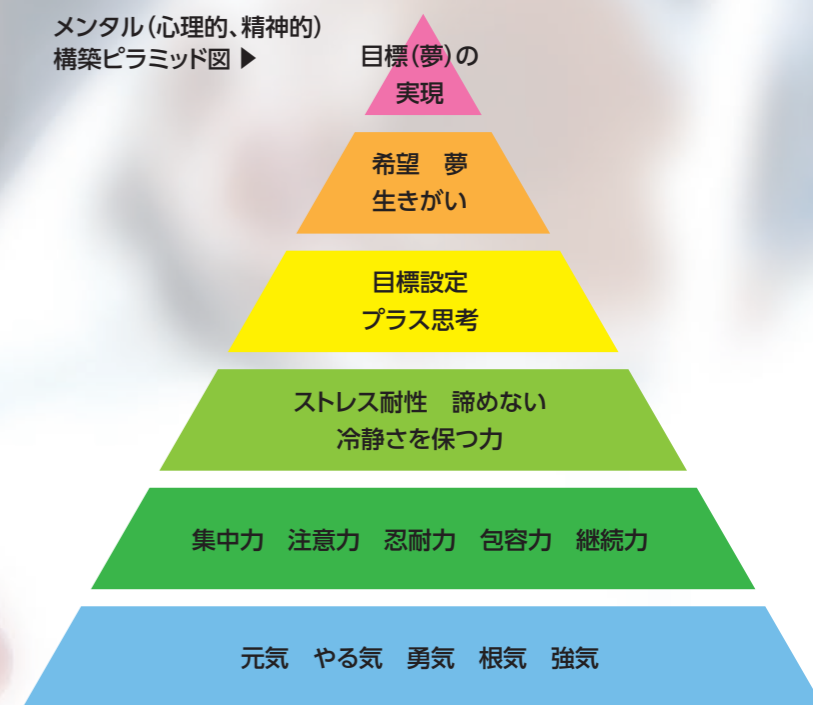
4 「ホスピタリティマインド」の確立と実践

私は結果を残している人、卒なく仕事をして人気がある人を見ていると「ホスピタリティマインド」に長ける人がほとんどだと実感しました。そして、このマインドは大まかに右記の5つの人格により作られていることを知りました。

セミナーでは「ホスピタリティマインドチェックシート」を定期的に使い、心の変化をチェックして、徐々に考え方が変化することにより成果を上げていきます。



メンタル(心理的、精神的)構築ピラミッド図▶



「ホスピタリティマインド」が人を魅了する5つの人格

1 自己受容能力

自己受容とは、自己肯定と自己否定がバランスよくできている状態です。それは、ポジティブな思考になるためにネガティブな面を無視することもなく、ネガティブな自分を否定することはありません。自分のネガティブな面と向き合っても罪悪感を覚えることもなく、恥だと感じることもありません。自己受容は、自分のネガティブな面も含めて、あるがままの姿を抵抗せず受け止める状態です。

2 共感能力

相手の気持ちに寄り添うことにより、相手から好感を持たれ、信用を得る。

3 ビジネススキル

仕事や私生活でのスタンス、基礎知識を高め目標を達成できる力をつけることにより、やりがいや生きがいを感じる。

4 行動実践能力

これは、行動して反省(検証)し、改善を行って初めて実戦になります。このパターンが確立されて初めて行動実践能力が身に着きます。

5 ライフスタイル

人生観、培われてきた価値観、習慣、生活様式や文化などをひっくり返した個人の生活パターンが、ライフスタイルです。この生活様式の中には、思考のパターンや行動のパターンなども含まれます。時代や流行、はたまた所得や環境によって左右されることもあります。

5 反省力を磨く

パナソニックの創始者松下幸之助氏は、一日が終わるときに必ず3つのことを振り返り、検証したそうです。論語に「吾日三省吾身」とありますが、「我(吾)は、日に3つのことをチェックして吾身を省みる」という意味です。三省堂書店の社名もここから来ています。この習慣を身に付けることにより、これから後痛い目に遭っても、それを教訓として同じ過ちを犯さないようになる…経営者の得難いスキルとして「反省力」を身に着けることは、とても大切なことなのです。

6 社会人に求められる誠実さ(人格)を磨く

誠実さとは、まじめで正直なこと。つまり仕事でいえば、倫理や道德に関する規範をしっかりと持つことです。採用企業からだけではなく、取引先からも高く評価される重要な資質です。社員が互いに信頼し合い、敬意を持って接することにより企業文化を育みます。このような職場は、経営者と従業員のベクトルを一致させ、生産性とモチベーションが向上することになります。

誠実さはスキルというより資質と呼ぶべきものですが、時間をかけて磨いていくことは可能です。セミナーでは、誠実さに関わる自分の長所を見極められるように、誠実さの条件となる以下のことを理解し、人格を磨いていきます。

礼儀正しさ

周囲の人への敬意

正直さ

信頼性

勤勉さ

責任感の強さ

周囲の人を助ける姿勢

忍耐強さ

7 帝王学の教育(社員教育)とは

私は、これまでに挙げた①メンタルの構築 ②ホスピタリティマインドの確立と実践 ③反省力を磨く ④社会人に求められる誠実さの4つをマスターしていただくため、御社と打ち合わせをしたあと、研修プログラムを作成します。最強の経営者と、意識の高い社員になるためには、企業風土に合ったオリジナルのプログラムを実践する必要があります。

セミナーでは、このプログラムを通じて御社に最適な帝王学の教育(社員教育)をご提供いたします。

上記以外にも、業務全般に対して行う通常コンサルティングや、ダイレクトレスポンスマーケティングによる販売促進、会社指導全般も承っております。お気軽にご相談ください。



経営コンサルタント
もうり たかのぶ
毛利 京申

1958年、北海道生まれ。
学生時代より弁護士事務所勤務しながらホテル、飲食店、アパレルを経営。2001年3月に経営コンサルタントとして独立。以来業種関係なく、ほぼ成功に導いている。
「トップの後ろ姿で会社は変わる」他、電子書籍をはじめ4冊の著書を発表。ブログも好評連載中。
<http://ameblo.jp/mouritakanobu>



グローバルコンパクト

〒486-0914 愛知県春日井市若草通2丁目31番地1
TEL: 0568-34-7080 / FAX: 0568-44-2053

【いわき営業所】

〒970-8025 福島県いわき市平南白土字八ツ坂19-2
TEL(0246)88-1151 / FAX(0246)88-1173

Keitai: 090-9336-7080

e-mail: info@mouri-takanobu.com

毛利京申

検索



後継者が育たなければ、会社は倒産します。

事業承継の前に 後継者教育をしてみませんか？

「後継者育成セミナーのご案内」