

創業オーナーへ。自分の息子や娘を後継者にするなら覚悟した方がいい。時間をかけて慎重にやらないと会社を潰すことになりかねない。個人事業としてやっている程度のもなら単純

Smart Times

な世襲でいい。企業におけるトップは選挙で選ばれているわけではない。トップは就任してから社員からの信任を得るために懸命に働くことになるのが一般的だ。オーナー企業の場合、創業者は起業し



インディゴブルー会長

柴田 励司

1985年上智大文卒。マーサージャパン社長、カルチュア・コンヒニエンス・クラブの最高執行責任者（COO）などを経て、2010年インディゴブルー社長、15年から会長。

成長させるために必死に働いている姿を見させている。意見が出なくなる。賢い社員ほど強い信任が生まれ、二代目以降はそうではない。

オーナーの息子だから娘

ジュニアが何を話しても意見が出なくなる。賢い社員ほど強い信任が生まれ、二代目以降はそうではない。

世襲を否定しているわけではない。世襲させるとしたら、それなりの準備と見極めが必要なのだ。まず、社会人になったジュニアをすぐに自社に入社させては

ジュニアの指示を守るために事業に口を出さない純オーナーの役割を担ってもらう道を用意する。ビジネスパーソンとして一定の力量を備えたら、その後は人間力を鍛える。このタイミングでジュニアの意識づけとコーチングが必要だ。ジュニアは「こ

創業オーナーへの「進言」

と主張する前に社員の声に耳を傾ける。

だからトップになった、とまずジュニアの判断がずれ社員が認識していると、たてくる。その状況を憂い思ひ切つて意見を言う人に攻撃的になったり、排除したる。社員たちにオーナー家に対する忠誠心はあっても、ジュニアにビジネスパーソンとしての信任があるわけではない。創業者と違う自社のビジネスの経験が乏しく、社員と二緒に苦労したこともない。

ジュニアが何を話しても意見が出なくなる。賢い社員ほど強い信任が生まれ、二代目以降はそうではない。

世襲を否定しているわけではない。世襲させるとしたら、それなりの準備と見極めが必要なのだ。まず、社会人になったジュニアをすぐに自社に入社させては

ジュニアの指示を守るために事業に口を出さない純オーナーの役割を担ってもらう道を用意する。ビジネスパーソンとして一定の力量を備えたら、その後は人間力を鍛える。このタイミングでジュニアの意識づけとコーチングが必要だ。ジュニアは「こ

と主張する前に社員の声に耳を傾ける。