

オーナー企業の後継問題

後継問題はオーナー企業にとって最大のテーマだ。社長交代のタイミングを逸してしまつと、社長の活力の衰え以上のスピードで会社は衰退する。後継者育成は、事業を創造し、推進する以上の意思と覚悟をもって取り組むべきである。

この2月にも3人の社長から話を聞く機会があった。業種転換に成功した会社の社長、資本提携先の大企業が抜けた後の債務超過から見事に再生した社長、一貫から自社を40億円企業にまで成長させた社長。会社の規模、業種、歴史とも異なるが、社長の悩み

V/B経営 A to Z



インディゴブルー社長 柴田 励司氏

1985年上智大文卒。マーサー・ヒューマンリソース・コンサルティング(現マーサージャパン)社長を経て、2008年カルチュア・コンビニエンス・クラブ(CCC)の最高執行責任者(COO)に就任。10年6月から現職。

弱み認め委ねる覚悟を

同じ。後継者を育ててこなくて。このタイプにあなかつたことだ。子供はいりかだが、同じことを繰り返す。もはや言葉ではないうちの子供に事業を継がせているので、型が出来上がるつもりはないと言つた。

40億円企業を育てた社長は根っからの起業家だ。アイデアが次から次へと浮か

ち立上げに奔走している。ところが、その仕事を一人聞き、すぐにナンバー2を聞き、外部から登用することを自負から、つい既存事業にも口を出してしまう。悪気はないが、現場にも指示を出す。結果として、担当の幹部社員からすると、中途半端に任されている状態になる。不満がたまり、社長と衝突。衝突後、社長

は一人猛省する。この繰り返す必要があった。すぐにナンバー2候補として頭に浮かんだ人物に話を聞いたところ、話をする人間を外部から信頼のおける人間を入れることを提案した。幸い、新年度から新たな第1だ。

ところが、その仕事を一人聞き、すぐにナンバー2を聞き、外部から登用することを自負から、つい既存事業にも口を出してしまう。悪気はないが、現場にも指示を出す。結果として、担当の幹部社員からすると、中途半端に任されている状態になる。不満がたまり、社長と衝突。衝突後、社長は一人猛省する。この繰り返す必要があった。すぐにナンバー2候補として頭に浮かんだ人物に話を聞いたところ、話をする人間を外部から信頼のおける人間を入れることを提案した。幸い、新年度から新たな第1だ。