

## 中小企業の後継者教育が望まれる

経営環境がこれ程激しく、しかもこれだけ短期間の内に変化してくると従来の経営感覚や過去の成功事例はあまり参考になりません。

物事をドラスチックに論理的に思考出来る資質が求められます。

ところで、中小企業の後継者は、今50%以上企業で不在とのこと。後継者がいる企業は、それだけでも、他者に優っていると言うことが出来るかも知れません。

しかし、問題なのは、後継者の教育です。後継者の教育と言われても、実際、具体的に何を、どうしたらよいか分らない、と言うのが実情ではないでしょうか。

大企業と違って中小企業の経営者は、現場でたたき上げられて育ってきたものです。

私の考える中小企業の後継者教育です。

「OFF-JT (Off the Job Training)」と言って、現場から離れて、経営の勉強をすること、その道の専門家から経営理論等を学ぶことです。

勿論、そのような論理、知識は必要ですし、やらないよりやった方が良いに決まっています。

しかし、中小企業の場合、なかなか理論通りにいかず、学習と現実とがかけ離れ過ぎて興味が薄れ、勉強が続かないのが実情です。

もっと現実的な話をします。「OJT (On the Job Training)」と言って自社の中に居ながら勉強する方法です。テーマは二つあります。

まず第一は、

後継者ですから、まず自分の会社の実態を明確に把握することです。

それは、損益状況、資産負債状況、及び経営資源である、人（社員）、物（土地、建材、機械）、金（資金繰）、情報をしっかりつかみ自社の強味、弱味を把握することです。

これは、自分の会社の経営計画を自ら立てることによって得ることが出来ます。

経営計画などと言うと、大変難しいことのように思われるかも知れませんが、会計事務所の力を借りればそんなにむずかしいことではありません。

むしろ色々やっていると、色々なことが分ってきて一段と経営に熱が入ってくるケースが多いです。

勿論、課題解決の為の苦勞も有りますが、解決出来たときの喜びも大きい訳です。正に経営者の喜びでしょう。

なんと言っても自分の会社のことですから。

二つ目は、

同じ立場の人達との交流を持つことです。

経営者は色々な場面で自らの責任に於いて意志決定しなければなりません。

社員に相談することも、親戚に相談することも、同業者に相談することも適切でないケースはたくさんあります。

大変孤独です。

そんな時、異業種の同じ立場の人達との係わりは大変役立ちます。同じ悩みを持ち、ヒントがあるからです。

異業種の交流会です。

先輩も居れば後輩も居ます。大変積極的な人からは良い刺激を受けます。消極的、後ろ向きな人は反面教師となります。がそんな人もやがてはとても前向きに変わってきます。

信頼関係が生まれれば、互いの相談相手となります。

ケースによっては取引が始まることもあります。

この度、弊社が、上場会社のコンサルタント会社「船井総研」と組んで「エリアネットクラブ静岡」と言う経営研究会を1月に立ち上げました。

会の前半では、その時々の時流に合ったテーマの講義を受け、その後、そのテーマについて、又は出席者の企業が持つ課題について皆でディスカッションをします。講師から適切なアドバイスを受けられます。これがとても良い勉強になりますね。

研修会終了後、皆で懇親会を行います。

更に、信頼関係が生れてきます。

まとめますと、

1つは、自分の会社の経営計画を立てること。係数的に表現出来る（定量要因）勉強であり、その結果は決算書類で確認することが出来ます。

2つ目は、異業種の経営研究会（交流会）に参加すること。数字で表わすことの出来ない（定性要因）勉強で企業の土壌となって、その企業の文化を醸成していきます。

この二つがとても大切なのです。

平成 21 年 1 月 27 日

アイクス税理士法人 代表社員 飯田昭夫

TEL054-264-3171 FAX054-264-3180