

Weekly コラム

令和 6 年 11 月 27 日

〒541-0055 大阪府中央区船場中央 2-1

船場センタービル 4 号館 4 階

船場経済倶楽部

Tel 06-6261-8000

(NPO 法人 SKC 企業振興連盟協議会) Fax 06-6261-6539

人の輪・衆智・繁栄

活動方針



当団体は、異なる業種の経営者が相集い、力を合わせ、自らの研鑽と親睦を通じて、斬新な経営感覚と新たな販売促進を創造して、メンバー同士でより健全な事業所とその事業所のイメージアップを図り、地域社会に貢献できる事業所となることを目的とする。

後継経営者による 次世代の組織づくり

事業承継を企業の成長につなげるためには、事業承継を契機とした、後継経営者による従業員の自主性を高める取組がカギとなります。

中小企業庁編「中小企業白書 2023 年版」では、事業承継を契機とした後継経営者による次世代の組織づくりに関連したアンケート調査の分析を行っています。

まず、事業承継を契機とした従業員の自主性の変化についてみると、事業承継を契機に、「従業員の自主性が十分高まった」及び「従業員の自主性がやや高まった」と回答した割合の合計は 6 割を超えています。

次に、事業承継を契機とした従業員の自主性の変化別に、売上高年平均成長率の分布をみると、「従業員の自主性が高まった」企業は、「従業員の自主性が高まっていない」企業と比較して、売上高年平均成長率の水準が「高」及び「やや高」と回答した割合が高い傾向にあります。

さらに、事業承継を契機とした従業員の自主性の変化別に、従業員の自主性を促す取組の実施状況についてみると、事業承継を契機に従業員の自主性が高まった企業は、自主性が高まっていない企業と比較して、いずれの取組についても実施した割合が高い傾向にあります。特に「経営理念・ビジョンの共有」や「業務の目的・目標の明確化」といった従業員へ経営の方向性を示す取組や、「従業員との定期的な面談・フィードバック」や「従業員同士が情報発信・相談できる場を提供」といった社内の風通しを良くする取組の実施割合の差異が大きくなっています。

また、「権限委譲を進めている」企業は、「権限委譲を進めていない」企業と比較して、「従業員の自主性が高まった」と回答した割合が高い傾向にあります。

では、実際の事業承継の局面において、後継経営者による次世代の組織づくりはどのように行われているのでしょうか。そこで中小企業庁編「中小企業白書 2023 年版」において、事業承継を契機に実施した組織づくりの取組等により、社員が自主的に考え行動する企業となった事例として紹介された、木村石鹼工業株式会社(大阪府八尾市)の取組についてみていきましょう。

木村石鹼工業株式会社は、家庭用洗浄剤や化粧品 OEM 生産等を手掛ける企業で、近年は自社ブランド商品の企画・製造・販売にも力を入れています。4 代目の現社長は、入社当初に全社員と面談を行う中で、社員同士の情報共有やコミュニケーションの不足、失敗を恐れて新商品の開発や社員自ら提案を行うことに躊躇する組織風土に問題意識を持ち、社員の意識改革に着手しました。

まず、各部署から若手を中心に 1 名ずつ選出された社員がチームとなり、同社が抱える課題の発掘から解決策の提案・実行までを担う取組を実施しました。また、新たな人事制度として「自己申告型給与制度」を導入し、社員自身が希望する向こう 1 年分の給与額を申告するとともに、今後行う予定の業務内容を提案してもらうことで最終的な金額を決定する仕組みとしました。さらに経営の透明性を高めるために、月次の損益計算書や貸借対照表を社員に公開し、全社員が自社の状況を把握できるような環境を整えました。

これらの一連の取組により、社員の自主性は大きく向上する中で、自社ブランド事業の売上割合が上昇し、同社の収益性向上に貢献しています。

このように、事業承継を契機とした社員の自主性を促す一連の取組が企業成長へとつながっているのです。

記事の内容に関するお問い合わせは事務局までご連絡ください。

ウィークリーはメールでの配信も行っております。お手数ですが、「メール希望」・「配信停止希望」と件名にご入力の上、

skc-soudan@skc.ne.jp まで空メールをご送信ください。また、FAX ご不要の際は、その旨をお電話にてお申しつけください。