

二代目社労士が教えます！

事業承継後に

二代目社長が人と組織で苦勞しない
10のポイント！

二代目社長の対戦相手は？

～テニスコートの話 社員はネットの向こう側か??～

Ver.2.01

～関西の二代目社長から絶大な信頼を寄せられる

自身も 二代目の 社労士 古澤克彦 が

税理士や金融機関が教えてくれないポイントをお教えします～

まず、はじめに

創業者からバトンを引き継いだ二代目社長とお話していると、事業承継に関して、税務、取引先、銀行等への対策はきちんと講じておられます。

一方で、社内の労務対策が抜け落ちてしまい、労務上の問題（人と組織の問題）に悩まされている企業・二代目社長が非常に多いと感じさせられます。

実は私自身が、現在の自分の事務所を「二代目」として承継した直後も、同じことで悩まされ、直面する労務上の必要な対策を講じてきました。

だからこそ、二代目社長が直面する労務上（人と組織）の問題や悩みが同じ「二代目」として理解できます。

もちろん、どのような対策を講じれば良いかについても、身を持って経験し、ノウハウとなっています。

企業の労務管理にたずさわり 20 数年、加えて二代目として自らの事務所を運営してきた経験とノウハウをもとに、今では多くの二代目社長をご支援しています。

このレポートが、当時の私や、私のご支援する二代目社長と同様、現在お悩みになられる二代目社長の労務（人と組織）に関する諸問題の解決の一助になればと思います。

事業承継を行った企業で、二代目社長は「企業理念」「進むべき方向性」などを社員と共有しようとする傾向が見られます。また ES “Employee Satisfaction”（従業員満足度）などを意識し、初代との差別化のため「ワンマン経営」からの脱却を目指そうとするわけです。元々の基盤がありますから、それをベースにさらなる飛躍を遂げようと奮闘されますが、そこに一つ落とし穴があります。

【事例】 「企業理念」を共有し、社員一丸となって、この競争社会を生き抜こうとする二代目社長。

敵はもちろん「同業他社」「デフレ」「日本（世界）の景気動向」などです。その敵に対し、社長が先頭に立ち、後ろを社員がしっかりとサポートしてくれています。

社長が振り返ると、的確な助言をくれるベテラン社員、新商品開発に精を出す研究員、得意先とのシビアな交渉も果敢に乗り越える営業マン、不良品を出さない製造スタッフ、エンドユーザーに丁寧に対応する販売員、しっかり者の事務担当者などなど、心強い限りです。

そんな様子を、テニスに例えると、ネットで隔てられたコート
の味方サイドに社長と社員はすべて立っています。

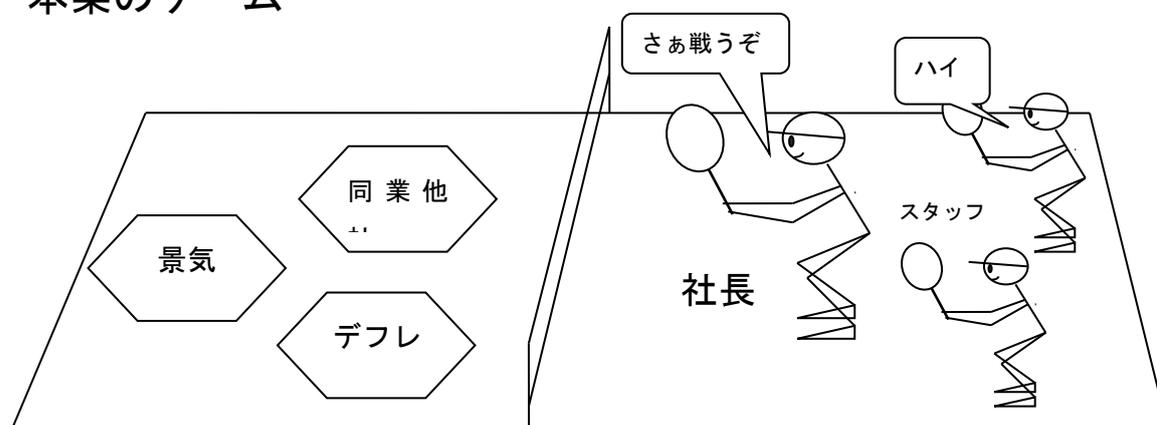
相手コートから厳しいボールが返ってきても一丸となって全力で
ボールを拾い、打ち返します。



所謂、本業で勝利を収めるために行う「ゲーム（戦い）」です。もちろ
んこのゲームに勝利しなければ会社は存続しませんから、社長の頭の
中は、このゲームプランで一杯です。

これを「本業のゲーム」とします。

本業のゲーム



しかし、社長のゲームは、一つだけではないはず。複数の「ゲーム」が存在します。

その一つが「労務管理のゲーム」です。

このコートでは「本業のゲーム」を戦っているときには表面化しない、これまで中々手を
付けることのできなかつた、二代目社長が常日頃から「何とかしなければ…」と悩んでいる
事項についてゲーム（戦い）をします。

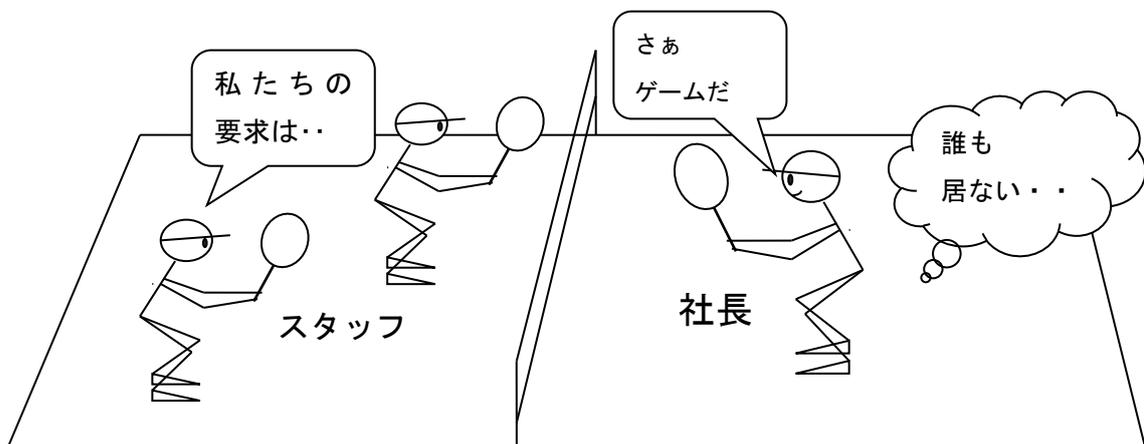
具体的には、「本業のゲーム」で頑張ってくれた社員達に報いるため、二代目なりの成果
の配分を考え、社内の仕組みやルールを整備し、また問題あるこれまでの慣習を修正又は廃
止することなどがゲーム内容になります。



もちろん、「労務管理のゲーム」のコートにおいても、同じコートサイドで、社長が先頭に立ち、そして後ろには社員が居てくれるようゲームを進めなければいけません。日頃、企業理念を共有し、社長が信頼し、「本業のゲーム」で共に戦う社員とは、「権利と義務」というルールのみで、ゲームを進めるのではなく、やはり、一丸となって問題に取り組まなければならないと考えます。

しかし、社長が判断を一步間違えると、社員は同じコートサイドに居なくなってしまうことがあります。二代目社長の中には「本業のゲーム」と同じ感覚（意識）で、社員はついてきてくれると思ひ込み、法律を軽視し、または目をそらし、ゲームをしようとするからです。このようにゲームプランを間違えると、相手コートに移った社員から強烈なスマッシュを浴びることもあります。（権利と義務の世界で戦うことに陥ってしまうのです。）

【一步間違えたゲーム】



私がそうお伝えしても、社員が「相手コートに移っていること」をイメージできず、納得してもらえない社長もいます。それはそうですね。社員は自分にとっての一番の味方と思っているはずですから。

また、二代目として社長に就任する前は、営業、製造、経理、総務等の部署で、社員とは、まさに「仲間」として共に業務に取り組んできたという経緯も大きく影響していると思われます。

労務管理のゲームの目的は、相手をやっつけて勝利することではありません！！

相手（社員）としっかり向き合い、社内の仕組みを整備し、見直すべきところは見直し、社長・社員双方の不安や不満をできる限り解消することが目的です。同じコートサイドで、互いに認め合い「ナイスゲーム」をすることが目的であり、本業のゲームと同様、それが可能なゲームであります。

この「労務管理のゲーム」で首尾よく目的を達成すると、社長・社員がさらに一丸となって「本業のゲーム」に全力で取り組むことができるようになります。労務管理は間接部門ですが、本業と密接に連携し、欠かすことのできない業務であると言えます。

では、二代目社長が取り組む「労務管理のゲーム」のゲームプランとは？
人と組織で苦勞しないためのポイントとは？ 次号に続く。

【発行人】

所在地	西宮市松原町 4-1 西宮ステーションビル 503
代表者	古澤克彦
TEL	0798-23-6595
FAX	0798-23-6503
設 立	1993 年 1 月 1 日
所員数	7 名（社会保険労務士資格取得者 2 名）
業務地域	西宮市 神戸市 芦屋市 伊丹市 尼崎市 川西市 大阪市を含む大阪府内全域
業務内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労務管理支援（労働保険・社会保険事務代理） ・ 二代目社長支援 ・ 企業におけるソーシャルメディア対策 ・ 評価制度構築支援 ・ 賃金体系変更支援（賃金コンサルタント） ・ 関係官庁調査立会 ・ 各種助成金申請（厚生労働省管轄） ・ 各種年金申請 ・ 労務管理相談指導 ・ 労務問題セミナー開催

【業務理念】

人事・労務管理のプロフェッショナルとして経営をサポートし
企業の発展とそこに集う人々の安心と喜びのために力を尽くすこと

E-MAIL info@furusawa-sr.jp

H.P <http://www.furusawa-sr.jp/>