

論文要旨

所属ゼミ	大藪研究会	学籍番号	80530725	氏名	西岡 裕光
(論文題名)					
<p>後継者たちへ - 中小同族企業にかかわる後継者の 社内における人間関係構築に関する考察 -</p>					
(内容の要旨)					
<p>現存する中小同族企業は多くは第二次世界大戦前後後に起こり、その初代代表の子息子女である団塊の世代の人間たちが現在代表取締役として経営に携わっている場合が多い。中小同族企業には独特の問題が非常に多く見られるが、上記から考えると今後世代交代、つまり事業承継について最も頭を悩ませる経営者が多いのではないかと予想される。</p> <p>その原因として考えられるのは、事業承継が人材面について非常に大きなインパクトを与えるからである。中小企業は人なりといわれるように規模も小さく、資金も少なく、その他経営資源も不足している状況において、人材こそが宝である。その中でも経営者というのは企業、そしてそれを取り巻くステークホルダーに対して最も大きな影響力を持ち、経営者の行動ひとつが企業を成長に向かわせたり、倒産に向かわせたりする。そして、中小企業の場合は特にこの経営者の影響力が非常に大きい。つまり事業承継を円滑に行うことが企業の進退を決定するのである。</p> <p>事業承継については中小企業庁などをはじめ、多くの機関においてマニュアルが作成されており、プロセス的なことから遺産相続にともなう法的なことまで様々な内容が明記されている。これらは事業承継において非常に有用なマニュアルであり役に立つものである。</p> <p>ここで注目したいことがある。事業承継というのは当然承継する側と承継される側が存在してはじめて成立するものである。しかし、上記マニュアルには承継する側である現経営者が関わる問題については大きく取り上げられているが、承継される側である後継者に関してはほぼ取り上げられていないに等しいのである。</p> <p>では、承継される側の後継者には問題がないのであろうか？『否』である。非常に多くの問題を抱えているのである。よく『家業をやっているやつは就職先があつていなー』とか『気楽なものだな』とか言われることがあるが、そんな生易しいものではないのである。</p> <p>何が一番問題だと感じるのであろうか？『うまくやっていけるのであろうか？』ということである。一見すれば社長の子息子女であるだけの理由で、経験豊富な先輩社員たちよりも早くキャリアアップし、若くして社長になるのである。想像するだけでも様々なナイーブな人間関係を保っていかなければならないことがわかるであろう。</p> <p>当論文では、この後継者の社内における人間関係にフォーカスし、実際の後継者からの生の意見を取り入れ、後継者が入社してから社内ですくすくやっていくにはいったいどのようなことを意識していけばよいのかということについて述べる。</p>					