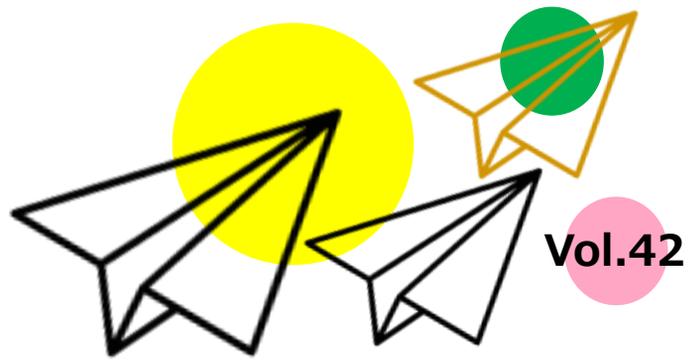


B-GROOW NewsLetter



Vol.42

Message From SORA

みなさま、こんにちは。B-GROOW(ビーグロー)の空でございます。
厳しい日差しも幾分か和らぎ、朝夕日毎に涼しくなってきました。

この夏、弊社の社員がプライベートでモンゴルを訪れてまいりました。モンゴルは、最近話題のドラマの舞台にもなっていますね。写真を見せてもらいましたが、都市部を離れた場所では澄みわたる青空と草原の緑のコントラストがとても美しい景色が広がっていました。

まさに「天高く」という言葉そのものです。ひと時残暑を忘れリフレッシュすることができました。

これから過ごしやすくなることを期待しつつ、実りの秋に向けて邁進してまいりましょう。



空直美

事業承継について考える

2022年の帝国データバンクの『全国「社長年齢」分析調査』によると、社長の年齢は50歳以上が8割を占め、平均年齢は60.4歳と過去最高齢を更新しています。また、社長交代時の平均年齢は68.8歳と70歳に迫っています。

一方、社長交代率は3.82%と低迷しており、事業承継が重要な経営課題になっていることが分かります。事業承継はどのように進めていけばよいのでしょうか。

参考：(株)帝国データバンク 特別企画:全国「社長年齢」分析調査(2022年)
<https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/pdf/p230606.pdf>

■ 事業承継で引き継ぐもの

事業承継で引き継ぐものは何でしょうか。経営権や株式などさまざまなものが挙げられますが、大きく **人・資産・知的資産の3要素**に分けて考えることができます。

人 経営権、後継者の育成・選定、後継者との対話、後継者教育

資産 株式、事業用資産(設備・不動産等)、資金(運転資金・借入金等)、許認可

知的資産 経営理念、経営者の信用、取引先との人脈、従業員の技術・ノウハウ、顧客情報

中小企業においては、目に見えない**知的資産**が利益を生み出し、成長の原動力となるケースが多く、**知的資産**をどう引き継ぐかが事業承継のポイントとなります。

■ 経営状況・課題の見える化

事業承継の必要性を認識したら、自社の経営状況や課題を「見える化」します。事業・資産・財務に加え、中小企業にとって重要な経営資源である**知的資産**の「見える化」が重要になります。経営者自身が過去から現在までを振り返りながら経営理念や信条・こだわり・人材力・技術力などについてまとめていきます。

■ 知的資産と知的財産の違い

知的資産と似た言葉に**知的財産**という言葉があります。**知的財産**とは、特許や著作権などの知的財産権にノウハウや企業秘密などが加わったものを指します。**知的財産**に目に見えない企業の強みである、組織力や人材・顧客とのネットワーク・技能などが加わると**知的資産**になります。

■ 企業の価値の向上と後継者の育成

経営状況や課題の見える化ができれば、企業の強みである**知的資産**を活かし事業や組織を磨き上げ、企業の価値を高めていきます。後継者として企業のこれからの担う人材の育成も欠かせません。後継者が決まったら、経営者と後継者共同で事業承継のための具体的な行動計画の策定を進めていきます。

■ おわりに

事業承継は、会社の存続や発展に欠かせません。後継者の選定や育成、従業員や関係先への配慮など、綿密に計画を練って対処していかなければなりません。時間的余裕を持った事業承継を進める必要があるといえるでしょう。

(コンサルティングアシスタント 香月裕美)

チームビルディングの重要性を考える

バスケットボールやラグビーのワールドカップなど、今年はスポーツのイベントが盛りだくさんです。今回は、スポーツの世界ではもちろん、ビジネスにも不可欠な「チームビルディング」について考えます。

■ チームビルディングとは

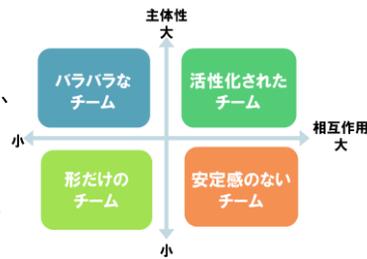
チームビルディングとは、「メンバーが思いを一つにして目標に向かっていくための組織づくり」のことです。グループが単なる人の集まりであるのに対し、目標と役割があるのがチームです。

現在はVUCAの時代といわれるように、非常に変化の激しい時代です。その中で、「1人+1人=2人以上」の力を発揮するために、チームビルディングの重要性はますます高まっています。

■ 組織の3要素とチームビルディング

アメリカの経営学者 バーナードは、組織が成立するための3つの要素として「共通目的」「貢献意欲」「コミュニケーション」を提唱しました。

また、右図に表したとおり、活性化されたチームの特徴は、「主体性と相互作用がともに高い」ことです。この特徴は、組織の3要素とつながっていることに気がつくと思います。



■ チームビルディングに必要な視点と能力

チームビルディングには、「チームをマネジメントする」という視点が不可欠です。チームの現状を把握し、チームのあるべき姿を定め、その間のギャップを「PDCAサイクル」を回しながら埋めていく必要があります。

そして、チームをマネジメントするためには、物事を論理的に考え、伝える「ロジカルシンキング能力」と、「コミュニケーション能力」を発揮することが重要になります。

■ おわりに

いかがでしたでしょうか。次回のニュースレターでは、チームビルディングの具体策について取り上げます。

ラグビー日本代表の合宿は、チームに分かれてミニゲームに取り組む「チームビルディング」から始まるそうです。遊びのように見えるゲームですが、それぞれが自分の役割を見つけたり、歳の離れたメンバー同士が会話したりと、とても意義のある大切な活動です。

ラグビーワールドカップは9月8日に開幕します。日本代表チームの活躍が楽しみです。

(アソシエイトコンサルタント 平田 千佳)

株式会社 B-GROOW

〒813-0017

福岡県福岡市東区香椎照葉3-3-1-2825

TEL 092-405-2769 FAX 092-405-3579

人事労務管理の基礎

-Vol.4-



みなさま、日々の業務お疲れさまです。人事労務に関する耳よりの情報をシリーズでお伝えしてまいります。何か一つでも、明日からの業務にお役立ていただけましたら幸いです。

今回のテーマは【**高齢者雇用**】についてです。

■ 高齢者雇用安定法 -65歳までの雇用確保(義務)-

高齢者雇用安定法は、65歳までの雇用確保措置を講ずることを事業主に以下のとおり義務付けています。少子高齢化の進行による人口減少に対応するため、働く意欲がある誰もが年齢にかかわらず働けるための施策と言えます。

- 60歳未満の定年禁止
- 65歳までの雇用確保措置 (①～③いずれかの措置)
 - ① 65歳までの定年引き上げ
 - ② 定年制の廃止
 - ③ 65歳までの継続雇用制度の導入

■ 改正高齢者雇用安定法：令和3年4月1日施行

-70歳までの就業機会の確保(努力義務)-

65歳までの雇用確保に加えて、70歳までの就業機会を確保するために、以下のいずれかの措置を講ずることが、令和3年4月より努力義務化されています。現状は努力義務ですが、いずれは義務化されることを見越した対応が、求められるかもしれません。

- ① 70歳までの定年引き上げ
- ② 定年制の廃止
- ③ 70歳までの継続雇用制度の導入
- ④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- ⑤ 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
 - a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業
 - b. 事業主が委託、出資(資金提供)等する団体が行う社会貢献事業

人事労務の仕事の根幹にあるのは「法令遵守」です。常にアンテナを張り、業務に邁進してまいりましょう。



(チーフコンサルタント・社会保険労務士 久保京子)

編集後記

令和5年度の地域別最低賃金の改定額が取りまとめられました。47都道府県で、39円～47円の引上げとなりました。改訂額の全国加重平均額は1,004円(昨年度961円)で、43円の引上げは、昭和53年度に目安制度が始まって以降、最高額となっています。改定額は、10月1日から10月中旬までの間に順次発効される予定です。(編集担当 香月裕美)

Mail sora@b-grow.com
HP <https://www.b-grow.com>