

論文要旨

所属ゼミ	高木 研究室	学籍番号	80228677	氏名	西井 美保子
(論文題名)					
中小同族企業の安定と成長 —経営承継の考え方における探索的事例研究—					
(内容の要旨)					
<p>戦後に創業された企業も二代目・三代目へと移り変わってきているが、「経営の承継」においてある種の世襲制が根強く残っていることは事実である。中小同族企業経営者のリーダーシップ、意思決定が企業に与える影響は、大企業に比べるとはるかに大きいと考えられる。特に、同族企業の場合はなおさらである。今後も企業として安定し、成長していくためには同族経営者の果たす役割・責任は一層重いものになる。</p> <p>現在は企業を取り巻く経営環境の変化が著しい。高度成長期と異なり、右肩あがりの経済成長を期待できず、成功企業の例をビジネスモデルにすることも難しくなっている時代である。大企業・中小企業を問わず、いわゆる老舗の同族企業の業績悪化も目立つ。</p> <p>経営環境の悪化に伴うものともいえるが、その原因のひとつとして、経営能力の欠如により業績を悪化させ、長年かけて蓄積したものを短期間の間に失ってしまう企業が増えている。そしてその中には、経営者の子弟が経営を譲り受けたケースでの業績悪化も含まれるだろう。つまり、経営者の子弟に経営を承継させることを当然とした、企業の承継の考え方は、成功例とともに多くの失敗例も生み出している。</p> <p>中小の同族企業においては「家業」という意識が強いため、「家業」として承継するのか、「家業」から離れ「事業」として承継するのかの選択が、次期後継者が企業経営を承継するときの1つの大きな意思決定課題となる。また、企業の拡大成長を目指すだけでなく、維持しつづけるということも、中小の同族企業にとっては重要な経営上の意思決定である。その上で、経営の承継とは一時点の問題ではなく、企業の今後の経営全体を考え解決していく一連のプロセスであり、企業経営の一環であると認識し、自社の経営承継の時期と考え方についての再認識・再定義を行なうことが必要であろう。さらには、次期後継者が「暗黙の了解」で決まり、明確な制度やルールがあってその育成がなされることは少なかったが、今後はある程度オープンにし、企業の制度として機能するような体制の構築もめざされる。</p>					