

教育の一環として後継者を大企業に就職させたい

Q. 後継者教育のため、一旦大企業に就職させ教育したいと思っているが、どうか？

要旨 事業承継には後継者の教育に長い年数が必要となるため、計画的な準備が不可欠です。早い段階から準備を進めている場合には、子息を他社に就職させて外の風に触れてもらう選択肢もできます。ここではその内容を検討します。

解説

1. 早い段階からの後継者育成

本課題の前提として、後継者教育を比較的早い段階から進め、円滑に事業承継に取り掛かろうとしていることがうかがえます。後継者教育を早い段階から進める場合、学校卒業後の最初の後継者教育が他社に就職する段階となります。以下に後継者育成スケジュールの一例を示します。早い段階からの後継者育成では事業承継計画が策定されている、あるいは経営トップの頭の中で描かれているケースが多いと考えられます。後継者の経営トップへの就任は30歳代に実現したいと考える経営トップも見受けられますが、以下は40歳代中頃の就任を目安としています。

成して説明会に参加し、採用試験を受け面接という流れになります。たとえ大企業の側で自社とビジネス上の関係を構築してメリットがあると判断したとしても、縁故で入社することは難しいと判断されます。また、苦勞して大企業に就職したため、そのまま自社に帰ってこないというようなことは避ける必要があります。そのため、後継者には後継者となるべき決意が固まっていて、その上で大企業にあくまで一時的に身を置く覚悟と厳しい就職活動に耐える心構えが必要となります。昔のように同業者に「3年程度面倒見てください」というような余裕は相手企業にもないと認識しておくべきです。

2. 就職活動が基本

大企業の選定にあたっては後継者に修得してほしい知識や経験が身につく先が望ましいといえます。一方、基本的にはいずれの大企業であってもエントリーシートを作

年齢	～ 22 歳	22 ～ 26 歳	26 ～ 35 歳	35 ～ 45 歳
立場	高校・大学	他社就職	自社現場	部門責任者
ポイント	基礎学力 正直・誠実 人間関係	社会人常識 マナー ネットワーク	現場知識 外部研修 実行力	リーダーシップ 意思決定 自信形成

大企業の人材育成プランを活用する ～人的ネットワークの拡大にも期待～

<ご提案のポイント>

- ・大企業の人材育成プログラムを活用することで、質の高い教育を受けることができます。
- ・自社の関連業種であれば、長期的な人的ネットワークの構築につながります。
- ・大企業を退職して自社に就職する際には、大企業の手法を性急に導入することは禁物です。

1. 大企業への就職

後継者候補を他社に就職することで社会人としてのスキルを修得することができるため、他社への就職は推奨されます。特に大企業に就職することは推奨されます。

2. 大企業の人材育成プログラム

中小企業では新人を毎年大量に採用しているケースはほとんどないと考えられますので新人教育に関する仕組みが構築されていない場合が多いと考えられます。一方、大企業であれば新人の教育のためのシステムが確立されていることが期待され、マナーから営業手法など、社会人としての基礎知識を効率的に修得することが期待されます。

また、社会人としての基礎的知識のほか、大企業の運営システムや管理手法など実務的な手法を学び、自社に帰ってきてから取り入れることを検討することにもつながります。

3. 人的ネットワークの拡大

可能であれば自社の事業に関連する大企業が望ましいですが、競合の問題や取引上の問題があれば異業種でもやむを得ません。自社の事業に関連する業種であれば、今後の人的ネットワークの拡大につながることが期待されます。

4. 数年以内が目安

就職する期間は数年以内がベストです。

5. 大企業かぶれに注意

大企業を退職して自社に戻ってくると、自社の管理運営システムの遅れに直面すると思います。しかしながら、大企業の手法を性急に自社に取り入れるような取組みはやめさせるべきです。大企業の経験をいきなり活かそうとすれば、社員はそれまでの自分を否定されているように感じてついてきません。このようなやり方は若い後継候補者の場合にはよく見られることですが、大企業のやり方をいきなり導入するような前のめりの運営手法はタブーです。