

スムーズに事業継承できた事例をご紹介します！

A社 小売業 愛知県 **30億円**

事業継承前の課題

社長就任時、組織や働き方が新しい時代にアップデートできておらず「ブラック企業」の働き方をしており、このままでは会社として長く続かないことを実感しました。

スムーズな事業継承に向けて実施したこと

理念浸透を軸に、新しい価値観を作り仕事への考え方のアップデートを行いました。

実施した上で苦労したこと

既存社員を中心に反対があり、取り組みがスムーズに進まないことが多かったです。アイデアがあっても、実行の部分で苦戦していました。

さらなる改善施策

行動として理念に共感してくれる新卒採用の開始、環境整備、業務効率化の推進を行い、生産性向上と新しい価値観に共感してくれるメンバーの増員に注力しました。

事業継承後はこのような姿になりました

売上を成長させながらも年間休日を以前より10日以上増加、残業時間の削減に成功。
また、大卒の新卒入社社員が5～10人以上毎年入社する組織になりました。

B社 自動車販売業 山口県 **60億円**

事業継承前の課題

売上が停滞傾向になり、社員数もなかなか伸びない中、継承した後もさらに規模拡大を目指していけるか不安でした。

スムーズな事業継承に向けて実施したこと

単一事業だけで規模をスケールし続けることに課題もあったので、複数事業への展開もしながら、売上・社員数の増加をしていきました。

実施した上で苦労したこと

既存社員からの信頼獲得がかなり苦労しました。社員自身、会社の代表が変わることは大きなことなので、会社としての安定性を感じてもらうために規模拡大を目指しました。

さらなる改善施策

組織体制の変更や、役職基準も含めて変更を加えました。採用も加速して、社員数も増え、規模もスケールしてきていたので、成長を見据えた組織形態の変更を併せて行っていました。

事業継承後はこのような姿になりました

事業継承後も多事業化、採用の強化、組織形態の変更を行うことで、売上・社員数ともにスケールすることができました。

C社 住宅不動産業 栃木県 **6億円**

事業継承前の課題

社員数が1桁であり、会社としての借金が2億円あったような状態でした。

スムーズな事業継承に向けて実施したこと

営業力の強化、借り換えによる投資の強化を実行。売上を増やしていき、借金を返していきました。

実施した上で苦労したこと

社長自身が地方の不動産会社での勤務経験が無いまま継承したため、環境が異なりこれまでのノウハウが使えないことが多かった。そのため実地で常に学びながら試行錯誤を繰り返して事業を大きくしていきました。

さらなる改善施策

DXの導入。クラウドサービスを使うことで、数値管理を全てリアルタイムで行えるようになりました。

事業継承後はこのような姿になりました

社長交代後DXを推進し、社員生産性の増加に努めた。その結果社員の生産性が向上し、社内の年間休日の増加にも繋がっていきました。

開催日時

2024年 **10月25日(金)** 14:30～17:30 (受付開始:開始時間30分前～)

東京会場 船井総研グループ 東京本社サステナグローススクエア TOKYO
〒104-0028 東京都中央区八重洲二丁目2番1号 東京ミッドタウン八重洲 八重洲セントラルタワー35階
【JR「東京」駅 地下直結(八重洲地下街経由)・東京メトロ丸の内線「東京」駅 地下直結(八重洲地下街経由)】
※[2024年4月1日]より八重洲に移転いたしました。ご来場の際はご注意ください。

お申込み期日

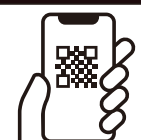
銀行振込み :開催日6日前まで
クレジットカード:開催日4日前まで
※祝日や連休により変動する場合もございます。

諸事情により、やむを得ず会場を変更する場合がございますので、会場はマイページにてご確認ください。また最少催行人数に満たない場合、中止させていただく場合がございます。尚、中止の際、交通費の払戻し手数料等のお支払いはいたしかねますので、ご了承ください。

受講料

一般価格 税抜 20,000円(税込22,000円)／一名様 **会員価格** 税抜 16,000円(税込17,600円)／一名様
●会員価格は、各種経営研究会・経営フォーラム、および社長onlineプレミアムプラン(旧:FUNAIメンバーズPlus)へご入会中のお客様のお申込みに適用となります。

お申込み方法



【QRコードからのお申込み】

右記QRコードからお申込みください。



【PCからのお申込み】

<https://www.funaisoken.co.jp/seminar/117944>

船井総研ホームページ(<https://www.funaisoken.co.jp>)に
右上検索窓に「117944」をご入力し検索ください。

E-mail seminar271@funaisoken.co.jp TEL 0120-964-000(平日9:30～17:30)

※よくあるご質問は「船井総研 FAQ」と検索してご確認ください。※お電話・メールでのセミナーお申込みは承っておりません。



10年以内に事業を引き継ぐ予定の現事業主の皆様・後継者様
ここ10年で事業を引き継いだ事業主の皆様

事業継承が 成功できた 成功事例公開セミナー

自分が入社して、その後社長になってから…

社員数

2024年

2006年

58名

500名

売上

2023年

2006年

26億円

171億円

事業継承は大変ですね…

ヒューベストホールディング株式会社
代表取締役 **岡野 晃士 氏**

成功させた秘訣は「人事戦略」にあった?!

詳しくは内面へ…!

円滑な事業継承で後継者がいきいきと経営できた事例公開セミナー

お問い合わせNo. S117944

主催



サステナグロースカンパニーをもっと。

Funai Soken

株式会社船井総合研究所 〒541-0041 大阪市中央区北浜4-4-10 船井総研大阪本社ビル



当社ホームページからお申込みいただけます。(船井総研ホームページ[www.funaisoken.co.jp] 右上検索窓に「お問い合わせNo.」を入力ください。) → **117944**

事業継承についてこんな悩みありませんか？

事業継承お悩み年表

事業継承10年前		事業継承5年前		事業継承後	
事業継承の候補者がいない…	中継ぎ経営者を誰にしよう…	候補は決まったけど何からさせる？	継承者に成果を出してもらうには	先代と方針が違うので経営しにくい	自分についてくる社員が少ない
後継者はいるけど頼りない…	誰もいないならM&Aするしか…	営業で成果を出させないと	ベテラン社員が舐めてる	守りの経営になっている	会長が口出しをしてくる
兄弟どっちに継承すれば…	このままだと廃業するしかないのか…	息子が引き継ぎたくないと言っている	人事をやってもらえばいいのか	息子が経営者になって勝手にやりすぎている	全く仕組み化されてない

一個でも当てはまる経営者・次期経営者は危ない！

事業継承10年前

事業継承者がいない

事業継承5年前

引継ぎがうまくできない

事業継承後

次期経営者のフォロワーがいない

売却/倒産/廃業せざるを得ない
or
売上/利益が上がらない

これらの“危機”を解決する6つの施策はこれ！

事業継承に向けた組織を作るための6つの施策

①新規事業の推進

これまでと同じサービスを継続していくよりも、事業継承のタイミングで異業種展開や他サービスを継承者を責任者に任命することで、スムーズな事業継承を加速させます。

②人財開発部門を設立

採用・育成・定着を専任で行う部門である「人財開発部門」を責任者として立ち上げます。そこで若手社員の早期育成もしながら自身の右腕を作ることが重要です。

③DXの推進

事業継承のタイミングで、次世代が得意な分野であるDX化を進めることで、既存社員からの信頼も得ながら、既存事業の改善も同時に進めることができます。

④次期経営者のフォロワーを採用

継承後に次期経営者のフォロワーを採用するには時間がかかります。次世代の経営者が採用した社員で組織を作っていくことを目的にいきます。

⑤先代の右腕を次期経営者のサポーターに

後継者が新しい取り組みを実施するときに、古参社員からは方針に反対が起こり、なかなか施策が進まないことはよくあります。スムーズに事業を行うには、先代社長の右腕と協力体制を作っていくことが重要になります。

⑥人事制度のアップデート

人事制度は事業戦略と採用戦略に紐づきます。事業継承に向けて、事業と採用計画を変革するタイミングで人事制度の改革も必ず行う必要があります。

業績が100億円から180億円になった事例を大公開

ヒューベストホールディング株式会社(モビリティ業界/佐賀県/180億円)

事業継承前の課題

入社時、会社としてのルールがなく、社内外問わずコンプライアンス上の問題が多く発生しており、社員間の関係性も悪く、多くの社員が自分の思うように指示を聞かず勝手に動いていた。人間性が高い社員や能力の高い社員ほど、辞めていった。

スムーズな事業継承に向けて実施したこと

会社風土を変えるために、自分の味方やマネジメントができる部下を作ることを最優先事項として注力した。入社後しばらくは採用・人事総務に携わり新卒採用を推進、その後に事業開発を注力分野として実施していった。

実施した上で苦労したこと

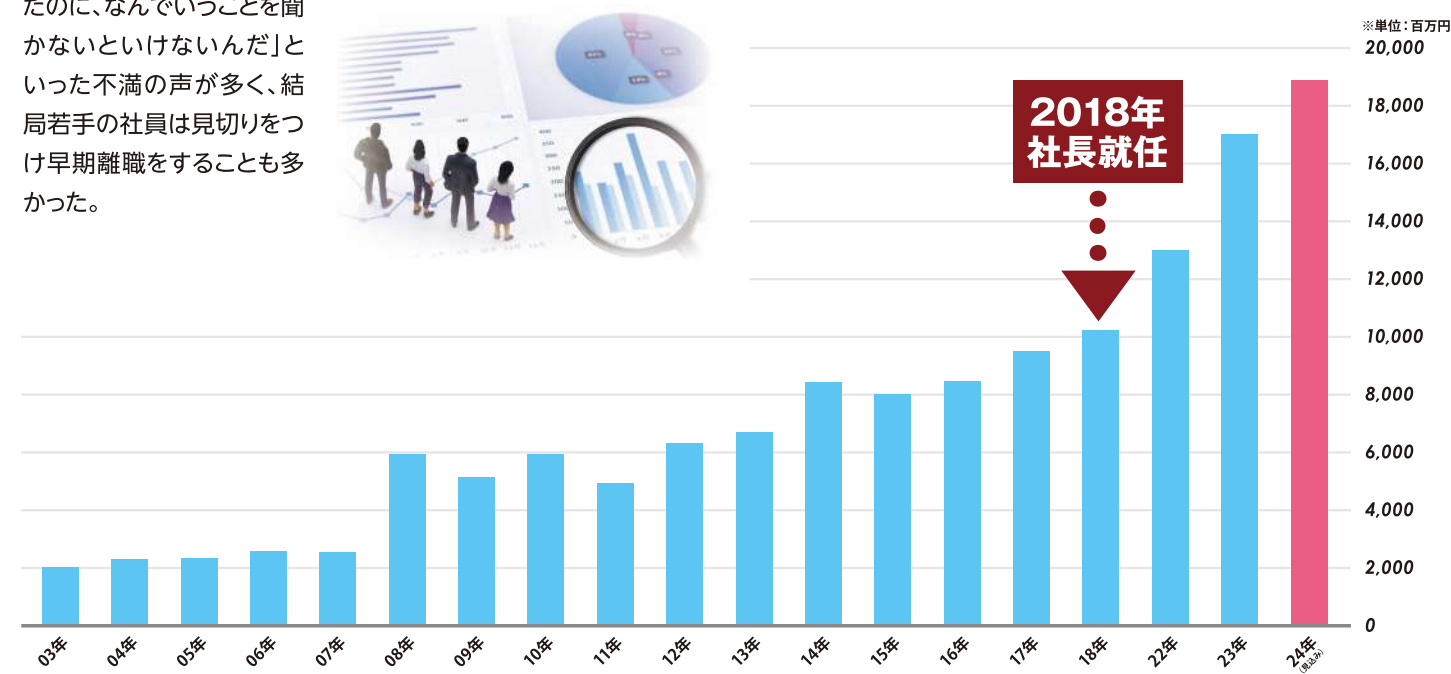
最初は既存社員を中心に反対の声が多かった。新しい社員を迎えるにあたって、ルールや制度も整備していったが、「今まではよかったのに、なんでいうことを聞かないといけないんだ」といった不満の声が多く、結局若手の社員は見切りをつけ早期離職をすることも多かった。

さらなる改善施策

採用・人事業務は社内で反対が起きても辞めずに推進を続けた。自分で採用した若手社員を直属のメンバーとして、一緒に新規事業の推進を行っていった。そうしていく中で、当時の経営陣からは徐々に認められるようになり、既存事業にも新卒を入社させられるようになっていった。はじめは反対もあったが採用を続けていく中で、残ってくれた1期生の新卒性が役職者になっていったり、新卒比率が冷えたことで、自分が採用したメンバーが半数を超えていき、会社の文化や社風も変わっていった。

事業継承後はこのような姿になりました

10年をかけて、自分が入社時に思い描いた会社が変わっていった。理念に共感し、活躍する社員が増えることで、新規事業も既存事業も成長し、それに伴い昇級のスピードが上がり、組織や事業がさらに大きくなっていくという好循環が作れるようになった。



岡野社長が就任されてから展開された新規事業

建設・不動産事業

売上実績
20億円

ライフスタイル事業

売上実績
12億円

保育 農業 スポーツ

自動車関連事業

売上実績
139億円

ヒューベストホールディング株式会社
代表取締役 岡野 晃士 氏