



見直される同族経営

これまでネガティブなイメージが付きまとったファミリービジネス(同族経営)だが、世界で、そして日本でその優位性が見直されている。

創刊号 目次

200年クラブスタート	1
ファミリービジネス・コンサルティング	1
事例紹介	2
二代目の経営法則	2
ファミリーの食と健康	4
ファミリービジネスの倫理志向と業績の関係	5
ネボティズム(縁者びいき)	5
世界の長寿企業ランキング	6
日本のファミリービジネス調査論文	6
ワークショップ、セミナー	7
200年クラブとは	8

200年クラブスタート

200年クラブは、ファミリービジネス(同族経営)オーナーと、その家族、親族の方のための会員組織です。従来のビジネス交流会では扱われてこなかった、ファミリーとビジネスの課題に取り組み、ビジネスの発展とファミリーの幸福の両方を、永続的に実現するため、オーナー経営者をはじめ、後継者、オーナー一族の皆様の学習、実践、交流の場を提供します。

創業一族の強い情熱に支えられたファミリービジネス(同族経営)は、他のビジネス形態

とは異なるものです。ファミリービジネスは、独特の強さの源泉を持つと同時に、事業承継、相続、ファミリーとビジネスのガバナンスなど、独自の課題を持っています。それは、ファミリーとビジネスの境界線をいかにマネージするかという課題です。200年続く企業は、これらの課題を毎世代が解決する仕組みを持っています。

世界には約5000社の200年企業があり、その内、わが国には3800社があると言われます。ところが、これらの企業

とそれを支える一族が持つ「繁栄と永続の仕組み」は、これまであまり共有されることがありませんでした。200年クラブは、先行する欧米のファミリービジネス研究の成果を踏まえ、わが国のファミリービジネスにふさわしい「繁栄と永続の仕組み」を学び、実践し、定着させるための場です。

ファミリービジネスを営む皆様、配偶者、兄弟、子弟、親族の皆様にご参加いただき、ビジネスとファミリーの繁栄を分かち合いましょ。



ファミリービジネス・コンサルティング

ビジネスコンサルだけでは偏りがある

「売り家と唐様で書く三代目」ということわざがある。家業は三代で終わるという意味だ。欧米にも同じようなことわざがあり、世界共通の課題である。ファミリービジネスが二代目に引き継がれるものが全体の30%、三代目まで続くものは15%という調査結果もある。

創立二十一周年を迎える、アメリカのファミリービジネス学会に相当するFFI(Family Firm Institute)は、このことわざに挑戦しようという意欲に満ちた組織である。現在、五十ヶ国から千五百名が参加している。メンバーは経営学系、組織論系、心

理学系の学者、弁護士、会計士、銀行、保険会社、セラピスト、経営コンサルタントなどだ。

ファミリービジネスの繁栄と永続をサポートするには、これら多方面の知識を結集する必要がある。なぜなら、ファミリービジネスには、通常のビジネスの課題に加え、オーナーや経営者としてビジネスに参加するファミリーメンバーの課題、さらにビジネスに参加はしないが、間接的にビジネスに影響を与えるファミリーメンバーのニーズがあるからだ。これらがうまく統治されれば大きな強みとなり、統治を誤れば事業の失敗にとどまらず、ファ

ミリーの崩壊をも起こしかねない。

ビジネスとファミリーの統治(ガバナンス)が難しいのは、ビジネスは効率と成果を重んじる場であり、ファミリーは思いやりと平等を重んじる場という、全く相容れない価値観が共存するためである。さらに世代を重ねるごとにビジネスは成長し、ファミリーの人数も拡大する。創業者の時代のガバナンスは、二代目、三代目の時代には通用しなくなる。

ファミリービジネス・コンサルタントは世代を超えた発展のためのアドバイザーである。



"一見、事業戦略の内容が合意できないことが原因であるように見える問題も、実は戦略の問題ではなく、世代交代の方針が不明確であるために起きていることが多い。"

事例紹介：事業戦略の問題？

戦後間もなく A 氏は部品メーカーを立ち上げます。兄弟、従弟とともに試行錯誤しながら品質を高め、大手メーカーの主力仕入先になります。高度成長に支えられて、国内に3か所の工場を持つに至り、兄弟、従弟を各工場の責任者に。中国での需要拡大を見込んで、平成元年には中国に別会社を作り、一部を出資した弟が中国工場の社長になります。

A 氏の長男 Y 氏は大手メーカーに勤務の後、5年前に専務として父親の会社に入ります。この5年間で主力販売先の手続きは生産拠点を中国に移し、A 氏の会社の売上は激減、慢性的な赤字になっています。代わりに、中国の別会社は急成長し、A 氏の弟はその息子を社長にしたい意向です。専務の Y 氏は赤字を止めるため、工場閉鎖

などのリストラプランを父親に提言しますが、結論を先延ばしにしています。A 氏は80歳になり、共に会社を伸ばしてきた兄弟、いとこすべて70代。ほかの社員も高齢化しています。

Y 氏は会社の持つ技術を生かして従来の製品に代わる、新しい製品を開発し、今後市場が広がると確信していますが、量産化には投資とともに自分の片腕になる人材が必要と考えます。そのためにはまずリストラプランを実施する必要がありますが、父親の A 氏はリストラに消極的。「営業努力が足りない」、の一点張りです。Y 氏は経営戦略立案のため、ファミリービジネス・コンサルタントを依頼。

コンサルタントは A 氏、Y 氏、A 氏の兄弟、従弟、中国の社長、その他会社の幹部にヒヤリン

グ。問題の本質は事業承継計画の不在と考え、ファミリー会議の開催を提案し、リストラプラン、新規事業計画の策定を支援。A 氏の引退時期、A 氏の兄弟・従弟の処遇、中国の別会社を含めた次世代の株主構成などが話し合われ、Y 氏はリストラプランと、その後の新製品の事業計画をプレゼンし、社長をはじめ親族の合意を得ました。

現在 Y 氏はファミリーの支援のもと社長に就任、弟と共に開発した新規事業は軌道に乗っています。A 氏は会長となり現場を離れ、長い間中断していた趣味の油絵を再開。スケッチブックを持って全国を旅しています。

事業承継計画不在のため、ビジネスが停滞していた事例です。

二代目の経営法則

第1回 「まわりからの『お手並み拝見』にどう対処するか」

二代目の空回り

二代目、三代目のあなたは、空回りを経験されたことがあるでしょうか？

会議で新しいやり方を提案すると、まわりはきょとんとした顔で、反応がない。会議では決定したはずなのに、現場で一向に動きが出ない、など、自分だけが動いていてまわりが動かないという、そんな状態です。

私事で恐縮ですが、私自身の空回り体験をご紹介します。

私自身は、繊維製品の卸業を営む家に長男として生まれ、大学卒業後、キャラクター商品販売会社に勤務の後、米国に留

学、帰国後28歳で3代目である父親の会社に入社しました。

数年間現場で働いた後、管理職になった私は、しょっちゅう「空回り」を起こしていました。責任感と情熱のあまり、新しいアイデアをどんどん社員にぶつけていく。社員は「また始まった」と、真剣には受け止めない。こんな状態です。

「魔の月曜日」という言葉があるそうです。これは勉強熱心な二代目が、青年会議所や様々なセミナーで新しい知識を得て、月曜日の朝礼で、「我が社は新しく行う！」と発表する。社員はいい迷惑、という状況を皮肉った言葉です。私もこの言葉どおりのことを何回も起こしてい

ました。

そんなある日、家内が偶然に、電車の中でわが社の社員の会話を聞いていました。二人の社員は家内がそばにいる事に気がつかずに話をしています。その内容は、

「常務(当時の私)は、何も分かっていない。」

家内からそれを聞いた時には、ショックでした。会社の事はよく知っている、お客様の事も、仕入先のことも…。経営の状態も自分が一番よく知っていると思っていました。それなのに、こんな発言が出るとは…。

「分かっていないのは、お前達

二代目の経営法則 続き

の方だ！(怒)」と、自分に言い聞かせて勝手に納得していました、

「常務は何も分かっていない」

「常務は自分のことを分かっているようには感じられない」

「常務は自分の事を見てくれない」

「自分は常務に認められていない」

この発言は、こんな気持ちの表れだったのかもしれませんが。

スポンサーシップ (後見すること)

一方で、「空回り」を起こさずに、うまくいった事例をご紹介します。私が子会社として立ち上げた、新規事業のプロジェクトです。当時のこのプロジェクトのスタッフ達は、全く形のないところから、店舗や商品構成、運営方法を企画し、参加店を募り、実験店で自らが販売を行いながらプロジェクトを進めてきました。

平日は夜遅くまで、土曜、日曜にも仕事をしましたが、笑顔や笑い声が絶えず、全員が生き生きと仕事をしていました。私は時には現場の仕事を手伝いながら、親会社との関係の調整、銀行との関係作りなど、彼らがやりやすいようになるための環境の整備に努めました。

ある日、夜遅くまで頑張っているスタッフに、なぜここまで頑張れ

るのか、と聞いてみたところ、「社長が見ていてくれるから、我々を守ってきてくれたからです。」とのこと。

多少の社交辞令はあるでしょうが、プロジェクトのスタッフ達には、「自分達は社長に認められている。」という思いがあったことは確かでしょう。「社長の空回り」と比べて、この違いは何だったのでしょうか。それは、私が彼らをどれだけ認めていたか、「彼らが会社にとってどれほど必要な人たちであるかをちゃんと伝えていたのかどうか。」その違いだったのだと思います。

これは、社員の先頭に立って、社員の模範として行動する、創業者のリーダーシップとは少し違った、二代目独自のリーダーシップといえます。私はこれを、「スポンサーシップ(後見)」と呼んでいます。

創業者の「企業家精神」が陰陽の陽とするならば、この「スポンサーシップ」は、陰の部分に当たるものでしょう。陰陽のバランスを保ちながら、会社の「体」と「心」をさらに健康に育てていく人、それが二代目の役割といえます。

「空回り」している時には、新しいアイデアを社員にぶつけて、「考え方を変えなければ」、「行動を変えなければ」と訴えています。そして、そこにあるメタメッセージ(メッセージに関するメッセージ)は、「私を認めなさい!」というものです。「私を認めなさい。そうしたら私はあなたを認めよう。」無意識に、こんな風に言ってしまうようなものです。社長の「空回り」の原因はここにあります。つまり、社員を認める前に、自分を認める!

とやってしまうから。

こんなメッセージを受け取った社員は「まずやって見せなさい。そしたら私も考えよう。」と、つまりお手並み拝見の状態です。これは二代目が自ら引き起こした事態なのです。特に古い幹部社員は、二代目がオムツをしているときから知っている人たちです。いきなり認めると言われてもできるわけがない。

まずは二代目自身が社員のことを認めること、社員の今までの貢献を認め、会社の大切なメンバーとして存在を認め、相手のことをちゃんと見ることです。

創業者のリーダーシップとは違う、二代目独自のリーダーシップ、「スポンサーシップ(後見)」のポイントは、この点です。

>>>> 相手に自分を認めさせる前に、まず自分が相手を認める事 <<<<

今回はスポンサーシップ(後見)について、さらに詳しく見ていきましょう。



“後継者のリーダーシッ

プは、相手に自分を認め

させる前に、まず自分が

相手を認める事で高ま

る。”



"会社を影で支えているのは、ファミリーであり、ファミリーの健康を支えているのはその食卓"

"日本人の食事の基本は、やはりお米"

ファミリーの食と健康 第1回「お米を食べる」

WellSpring の武井淳です。代表、武井一喜の家内でもあります。このニュースレターで、ファミリービジネスの食と健康について、コラムを担当させていただきます。

私たちは、今年、銀婚式を迎えます。結婚10年目くらいまでの私が作る料理は、その日の気分や、テレビ番組に触発されたもの、流行に任せた食材を使うなどで、今思えば恐ろしいものでした。白い砂糖やファーストフード、スナック菓子を、普通に摂っていました。ふと気づけば、主人や子供たちが、むくむように太り、私も体重増加の上じんましんが身体中に出て病院にかつぎこまれ、とりあえず注射でしのぐ有様でした。体調が悪いことも多く、考え方も偏り、立ち居振る舞いもひどかったのではないかと、と、穴があったら入りたい気持ちです。

これではいけないと猛省し、根本的な体質を変える必要を感じました。そして、食養について真剣に考えるようになりました。古きよき日本の食生活を見直し、今の時代に即した方法で、また、家族の体調に合わせて献立を作るなどの食卓改善をしてみました。その結果、主人も子供も私も体重は自然に落ちていき、今では、ほとんど風邪もひかずに過ごせるまでになりました。今年大学を卒業した息子は社会人となり、下の娘も元気に大学に通っております。私もおかげさまで、セミナーなどで、主人と共に仕事をしております。

ビジネスファミリーの食卓を支えているのは、栄養学の専門家ではなく、ほとんどが専業主婦の

方、あるいは、お仕事と一緒に携わりながら食事準備なさる奥様達だと思います。私は専門家ではありませんが、人生のよき先輩がたから教えていただいた知恵や、実体験からお伝えしてまいりたいと思います。

さて、第一回はのテーマは、「お米を食べる」です。最近では、玄米を推す傾向が強いですが、私個人と家族に関しては、玄米を消化しにくいようなので、押し麦を一割入れた白米を基本にしています。パンやパスタは、昼食にはいただきますが、日本人の基本はやはりお米と考えます。先人たちが長い時間をかけて、身体にやさしい調理の仕方や工夫をしてきたことを、今一度見直すべきです。日本食あつての日本文化。朝晩は必ずご飯にしています。例えば、パーティーに出席し、炭水化物が摂れなかった夜や、外食でお米が食べられなかったときにも、帰宅後、ひと口のご飯に天然の塩をかけて、よく噛んでいただきます。こうすることで、乾杯のワインや、珍しい食材のご馳走の消化を助けてくれるようです。

二十歳の娘は、学校に趣味、アルバイトに友達つきあいと毎日大忙しで、二日ほどお米を食べないことがありました。本人は食事など気にもとめていなかったようですが、イライラして、体調が急に悪くなり、学校を休んでしまいました。そこで、よく休ませて、お米と梅干、それからコトコト煮込んだ野菜スープ、根菜中心の献立を摂らせたところ、次の日はすっかり元気をとりもどしました。そんなことが、2、3度

あつて以来、今ではすっかり、体調不良にはご飯、そして根菜中心の献立でリセットするという習慣がつかしました。ごはん食は、我が家の基本処方となっております。

私のデスクの脇に、プレゼントでいただいた、相田みつをさんの日めくりがあります。その一ページに、このように書かれています。

くさびだから一番大事なところへうつつ くさびだから見えないようにうつつ みつを

ファミリーにとって、食卓こそが、ここで言う「くさび」だと私は考えます。会社を影で支えているのは、ファミリーであり、ファミリーの健康を支えているのはその食卓、といっても過言ではありません。なぜなら、直接身体に入れ、文字通り血となり肉となる、食べ物と飲み物は、身体だけでなく、精神までも作るからです。そうして作られた身体と精神が、家族と会社の行く末を左右するからです。

日ごろ、ファミリーの食卓を支える奥様たちと一緒に、日本を支えるビジネスファミリーの食と健康について、学んでいきたいと思っております。

これから、どうぞよろしく願い申し上げます。

ファミリービジネスの倫理志向と業績の関係

ファミリービジネスの方が非ファミリービジネスよりも業績が良いことは広く認められた事ですが、そのことを説明するため、様々な観点から研究が行われています。

そんな研究の一つに、ファミリーのビジネスへの参加が高まるほど創業精神や経営理念に対する意識が高まり、その結果、競争優位性が高まり、業績が良くなる、という仮説を検証した研究があります。

仮説 1a: ファミリーのオーナーシップとコントロールのレベルが高いほどより倫理志向が高まる

仮説 1b: ファミリーの多世代の参加のレベルが高いほどより倫理志向が高まる

仮説 1c: ファミリーの価値観の一貫性が高いほどより倫理志向が高まる

仮説 2: 倫理志向が高い会社ほど業績が良い

仮説 3: 企業の倫理志向は、ファミリーの参加の3つの側面と

企業の業績との関係を仲介するそれぞれの仮説を、米国526社の中小規模のファミリービジネスを対象に検証しました。

「倫理志向」については、何が倫理的で、何が倫理的でないか、といった議論までは踏み込まず、この調査では、社内で理念や価値観に関する会話の頻度がどれほどあるか、を尺度としています。

ファミリーのビジネスへの参加と業績の関係、そのパイプ役として倫理志向を位置づけることで説明しようという研究です。

その結果は、仮説 1aを除く、全部の仮説が検証されました。

つまり、ファミリーのビジネスへの参加度合いが高いほど、倫理志向が高まり、業績が良くなるということです。

特に興味深いのは、

持ち株比率の多寡よりも、多世代のファミリーメンバーが事業に参加していること、

ファミリーの価値観に一貫性があること

これが倫理志向、ひいては業績に強く関係する、という点です。

「ファミリー力」が強いビジネスを作る、ということがここでも証明されています。

ちなみに、仮説 1a は、ファミリーの持ち株比率は、倫理志向とは反比例するという結果です。他の研究で、「持ち株比率が高すぎても、低すぎても業績は良くない、ファミリーの持ち株比率が 60%~80%の時に最も業績が良い」、というものがあります。仮説 1a もこの調査結果と関係があるようにも思えます。

出典:

Examining the Relation Between Ethical Focus and Financial Performance in Family Firms
Ernest H. O'Boyle Jr Longwood University, Farmville, VA, USA
Matthew W. Rutherford Virginia Commonwealth University, Richmond, VA, USA
Jeffrey M. Pollack University of Richmond, Richmond, VA, USA



ファミリービジネスの業績に強く関係するのは、

持ち株比率の多寡よりも多世代のファミリーメンバーが事業に参加していること

ファミリーの価値観に一貫性があること

ネポティズム(縁者びいき)

ファミリーメンバーであるというだけの理由で高い役職についたり、高額な報酬を得たり、遅刻・早退・欠勤が多くても優遇されたりすることは、ファミリービジネスにありがちなことだ。自社に従事するファミリーメンバーに対する、家族としての思いやりに満ちた処遇をそのままビジネスに持ち込むと、会社の非ファミリーメンバーの反感を買うことが多い。度を越えると、非ファミリーメンバーの意欲をそぐことになる。

社員はオーナー一族族に対して、他の人以上に強い規律と高

い能力を期待するものだ。そうあって欲しいと願っている。その思いが強い分、縁者びいきに対する反感や落胆は大きくなる。

ファミリーの事情は時と共に変化していく。長い間には縁者びいきと思われても、処遇を良くせざるを得ない事態も起きるものだ。逆に処遇を厳しくすると、今度は親族内の反感を買うことにもなりかねない。オーナー社長は板ばさみの状況になる。

この板ばさみの解決法がある。それは、ファミリー会議で、ファミ

リーメンバーの就業と処遇に関するルールを明確に策定しておくことだ。公開できるものは、一般社員にも公開する。

社員はオーナーに直接文句は言えない。ファミリーのルールを事前に知らされることは、非ファミリーの従業員にとって、安心材料になり、オーナーファミリーに対する信頼感が高まる。

ファミリーで合意したルールを明確化し、それに基づいた運用を行うことが、縁者びいきの弊害を事前に防ぐ方法である。

ファミリーのルールを明確化し、それに基づいた運用を行うことが、縁者びいきの弊害を事前に防ぐ方法



世界の長寿企業ランキング

2008年10月、米国の Family Business Magazine という雑誌で、世界の長寿企業ランキング100が発表されました。日本でも酒造りの会社に長寿企業が多いですが、ヨーロッパでも同じようですね。

1. 法師旅館(創業718年、旅館)
2. Chateau de Goulaine (創業1000年、フランス、ワイン醸造)
2. Pontificia Fonderia Marinelli(創業1000年、イタリア、鐘製造)
4. Barone Ricasoli(創業1141年、イタリア、ワイン、オリーブオイル製造)
5. Barovier & Toso(創業1295年、イタリア、ガラス製品)
6. Hotel Pilgrim Haus (創業1304年、ドイツ、ホテル)
7. Richard de Bas (創業1326年、フランス、紙製品)
8. Torrini Firenze (創業1369年、イタリア、金製品)
9. Marchesi Antinori Sri (創業1385年、イタリア、ワイン醸造)
10. Camuffo (創業1438年、イタリア、造船)

世界の長寿企業ランキング100に日本からリストに載ったのは、右の通りです。

日本には他にもたくさん300年以上の歴史の優秀な会社がありますが、まだまだ欧米には日本の状況が十分に紹介されていないようです。

- 1位 法師旅館 (創業718年)、
- 29位 虎屋 (創業1600年以前)、
- 27位 遠州茶道宗家 (創業1602年)、
- 29位 竹中工務店 (創業1610年)、
- 33位 キッコマン (創業1630年)、
- 33位 住友グループ (創業1630年)、
- 37位 月桂冠 (創業1637年)、
- 48位 岡谷鋼機 (創業1669年)、
- 59位 山本山 (創業1690年)

日本のファミリービジネス調査論文

Family Business Review というファミリービジネスの学会誌がある。ファミリービジネス研究では最も権威のあるアメリカの学会誌だ。そこに日本企業を対象にした論文が掲載された。日本のファミリービジネス学会の会長である、倉科敏材 甲南大学教授と、Jose Allouche, Bruno Amann, Jacques Jausaud が発表した論文だ。

同業種、同規模のファミリービジネスと非ファミリービジネスを、ペアにしてその業績(ROA,ROE,ROIC)を比較するという、欧米で実績がある比較手法を用いた研究である。

日本の上場企業1,271社(う

ち、ファミリービジネス491社)の1998年から2003年のデータから、156組のファミリービジネス、非ファミリービジネスのペアを作り、分析を行った。

この Matched-Pair という比較手法は、ファミリービジネス研究では定評のある方法である。

その結果、

1. 日本では、ファミリービジネスが非ファミリービジネスより業績が良い、
2. 日本では、ファミリービジネスが非ファミリービジネスより、財務構造が良い、

3. 日本では、ファミリーのコントロールが強いほどビジネスの業績が良い、

4. 日本では、ファミリーのコントロールが強いほどビジネスの財務構造が良い、

ことが明らかになった。

日本のファミリービジネスが世界に紹介される機会は今まであまり無かったが、これをきっかけに世界への発信が盛んになることと思う。

2011年ワークショップご案内

ファミリービジネスワークショップ は、毎回テーマを変えて、実習を通してファミリー力を高めるものです。200年の基礎作りは、いかに優秀な経営者であっても、一人だけでは達成できません。ファミリーメンバー全員が夢を共有し、決意を持って臨む事が大切です。このワークショップは、ファミリービジネスオーナーが、ファミリーメンバーと共に学び、家族の関係を高めるための場を提供します。強いファミリーが、強いビジネスを作ります。ご家族とのご参加をお薦めしますが、お一人でも歓迎します。

- 毎回 14:00-17:00
- 個人会員 ¥10,000 (1名あたり)、ゲスト ¥20,000 (1名あたり)
- ファミリー会員、特別会員 何名でも無料
- 会場:東京都内

日程	テーマ	内容
2011年10月28日(金)	ファミリービジネスとコミュニケーション	RQアセスメントによる現状分析、実習:相手の立場に立つ、フリーディスカッション
2011年11月17日(木)	永続の仕組みづくり(1) ファミリーミーティング	ファミリーミーティング実習:Drawing ファミリーとビジネス、フリーディスカッション
2011年12月15日(木)	家族の役割	ロールクラリフィケーション、実習:チームビルディング、フリーディスカッション
2012年1月19日(木)	永続の仕組みづくり(2) 事業承継計画	事業承継計画、事業承継チェックリスト、実習:ラポール、フリーディスカッション
2012年2月16日(木)	家族の力学	ジェノグラム、実習:ジェノグラムの作成、フリーディスカッション
2012年3月	ファミリーの夢	ファミリーの夢の共有、実習:Drawing 50年後のビジョン、瞑想 ロジカルレベル

ファミリービジネスセミナー

「ファミリービジネス(同族経営) 繁栄と永続の秘訣」

ファミリービジネスに関する知識、ノウハウをお伝えする、初めての方向けのセミナーです。ゲストと共に過ごしてください。

- 個人会員、ファミリー会員、特別会員 無料
- ゲスト、一般 ¥5,000
- 会場:東京都内

2011年日程	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月
14:00-16:00	21 (土)	15 (水)	21 (木)		8 (木)	6 (木)	10 (木)

200年クラブ会員専用サイト

200年クラブ会員だけのサイトです。

入会時に作成するID、パスワードでご利用できます。ホームページ右側のログインボタンをクリック。

- 各種資料のダウンロード
- 会員間の意見交換
- インタビュー記事
- メーリングリスト
- セミナー 音声ライブラリー

など、内容は随時充実してまいります。

ファミリービジネスにかかわる方のためのノウハウを蓄え、会員の皆様に提供します。



ワークショップ受講者の声

"事業の進め方について、販売を担当する娘と仕事の話をするうちに感情的になり、口げんかになるのが常でした。家族会議を定期的に開き、それぞれの考えを話し合うことで、仕事の話は仕事の場で家族の会話は家庭でと、メリハリのあるコミュニケーションが取れるようになり、ストレスが減りました。事業のほうも順調に進んでいます。"

(70代機械メーカー、創業者)

"父親の後を継ぎ、いずれ社長になる立場ですが、正直言って私には父親のようなカリスマ性は無く不安に思いながらも父親には虚勢を張っていました。コンサルティングで、具体的なキャリアプランができ、今は一歩ずつ目標を達成していけば自分にもできるという自信がもてるようになりました。決して楽ではないでしょうが頑張ります。"

(30代衣料品販売、承継予定者)

WellSpring
200年クラブ事務局
182-0004
東京都調布市入間町
3-2-26

電話
(03)5429-2332

FAX
(03)5429-2325

電子メール
info@wellspring.co.jp

ファミリービジネスの繁栄と永続

200年クラブとは

200年クラブは、同族経営オーナーと、その家族、親族の方のための会員組織です。従来のビジネス交流会では扱われてこなかった、ファミリーとビジネスの課題に取り組み、ビジネスの発展とファミリーの幸福の両方を、持続的に実現するため、オーナー経営者をはじめ、後継者、オーナー族の皆様の学習、実践、交流の場を提供します。

創業一族の強い情熱に支えられたファミリービジネス(同族経営)は、他のビジネス形態とは異なるものです。ファミリービジネスは、独特の強さの源泉を持つと同時に、事業承継、相続、ファミリーとビジネスのガバナンスなど、独自の課題を持っています。それは、ファミリーとビジネスの境界線をいかにマネージするかという課題です。200年続く企業は、これらの課題を毎世代が解決する仕組みを持っています。

世界には約5000社の200年企業があり、その内、わが国には3800社があると言われます。ところが、これらの企業とそれを支える一族が持つ「繁栄と永続の仕組み」は、これまであまり共有されることがありませんでした。200年クラブは、先行する欧米のファミリービジネス研究の成果を踏まえ、わが国のファミリービジネスにふさわしい「繁栄と永続の仕組み」を学び、実践し、定着させるための場です。

WellSpring
〒182-0004
東京都調布市入間町
3-2-26



Web サイトにてお待ちしております。

Web サイト アドレス:
www.contoso.com