

ここまで、「承認される稟議書」を書くための方法」と、「実際の取り組みが『失敗』と認識されることを避けるための方法」をお伝えしてきました。

ところで、この「稟議」や「実際の取り組み」に関する話としては、また別の話もよく出てきます。

それがどういふ話なのかというと、「うちの会社は新しいことをしようとしてもなかなか承認がおりないんですよ」といふ話です。

実際、僕が上場企業さんたちに関わらせてもらうときにも、それぞれの企業にお勤めしていらっしゃる人たちからそのような話を聞かせてもらうことがあるのですが、そのお話を聞いているところには、「そのような状況になっているのは自分が勤めている企業だけだ」といふような認識があることが多いような気がします。

では、実際の状況はどうなっているのでしょうか？

▼ ちなみに僕が「上場企業」といふ言葉を使うときには、それは「2022年4月3日まで東証一部上

場企業と呼ばれていた企業さんたち」のことを指しているのですが、このコラムではそのような企業さんたちがどのような特徴を持っているのかを考えてみたいと思います。

まず、そもそも話をすれば、上場企業と呼ばれる企業さんとはどのような企業さんなのか。

その定義にはさまざまなもの考えられるとは思いますが、いわゆる「株式市場」と呼ばれる、不特定多数の人たちが参加できる市場で、自社の株式が売り買いされる状態になっている企業さんたちのことを上場企業と呼ぶと考えると間違いはないと思います。

つまり、それらの企業さんたちから見るとそこには「不特定多数の人たちによって、自社の株式が売り買いされている」といふ状況があるわけですが、この状況があるがゆえに、そういういわゆる上場企業と呼ばれる企業さんたちは、株主さんたちの目を意識せざるを得ない状況になっています。

なぜならば株主さんたちのなかには、自分が株式を持っている企業さんの経営方針などに、いろいろなことを言う人たちも出てくるからです。

しかし、企業としては、社外の人たちからいろいろと言われてはスムーズな事業運営ができにくくなる。

そこで、このような上場企業さんたちの場合には、株主さんたちからいろいろなことを言われないように、株主さんたちの目を意識しながら事業活動をする必要になります。

▼このような状況があるわけですが、ではすべての「上場企業」が、同じように株主さんたちの目を意識することになっているのかというと、そうでもないようです。

僕は、いわゆる上場企業と呼ばれる企業さんたちを、「オーナー社長系の上場企業」と「雇われ社長系の上場企業」というふたつのカテゴリーに分類しているのですが、この「オーナー社長系の上場企業」とは、その企業を創業した社長さんが、そのまま「社長」という役職に就いている上場企業さんのことを指します。

その一方で、「雇われ社長系の上場企業」とは、その企業に就職をして、その企業のなかで昇進していった人が「社長」という役職に就いている上場企業さんのことを指しているのですが、では、この「オーナー社長系の上場企業」と「雇われ社長系の上場企業」のうち、どちらの上場企業のほうが、株主さんたちからの目を強く意識する傾向にあるのか。

この質問に対する答えは簡単で、「雇われ社長系の上場企業」のほうが、株主さんたちからの目を強く意識する傾向にあります。

▼これがなぜかと言えば、「雇われ社長系の上場企業」を率いている社長さんたちは、それぞれの企業のなかで昇進していった結果として、社長という役職にまで上り詰めた人たちになるわけですが、こういう企業さんたちの場合には社長という役職にはつきりとした任期があります。

つまり、その社長さんたちからすれば、その任期中に何事もなければ、自分のキャリアを上場企業の

社長として終えることができるわけです。

その一方で、その任期中に、社内に不祥事があったりだとか、なにか新しいことに手をつけて大失敗したというようなことがあれば、株主さんたちからの抗議によって退陣に追い込まれる可能性もある。そのようにして、退陣に追い込まれてしまえば、自分のキャリアを上場企業の社長として終えることはできなくなるわけです。

▼また、このような「雇われ社長系の上場企業」の社長さんたちの場合には、その所得も給与所得がメインになっていることが多かつたりもします。

ですので、任期中に退陣に追い込まれるようなことになれば、経済的にもダメージを受けることになりかねない。

このような状況に置かれると、たいいていの人は、自分の任期の間はつつがなく物事を収めたいと考え

るようになります。このような状況に置かれると、たいいていの人は、自分の任期の間はつつがなく物事を収めたいと考え別の言葉で言うと、その社長さんの基本的なスタンスが「保身」になるということなのですが、企業という存在は、基本的にはその企業を率いる社長さんのスタンスと同じスタンスをとることになります。ですので、企業としてのスタンスも「保身」になってくる。

こうなってくると、社内でもなにか新しい取り組みをしようと思う人がいたとしても、なかなかものご

とを進めることができないということにもなる。

もちろんその取り組みの内容が小さなものであれば、そこまで取り組みを進めにくくなることもないかもしれませんが、その取り組みの内容が大きなものになればなるほど、この傾向は強くなる。

▼
このような状況があるように見受けられるわけですが、この部分を取りあげて、「うちの会社では新しいことができない」とか、「うちの会社は保守的だ」という話がされるケースも少なくない気がします。そしてそのような話がされるときにはそこには、「そのような状況になっているのは自分が勤めている企業だけだ」という認識があるようにも感じのですが、実際の話をすれば、「雇われ社長系の上場企業」であればどこでも、同じ状況になっていると考えて間違いないと思います。

これは、それがいいとか悪いとかの話ではない一方で、実際にそのような状況があるのであれば、その状況を正確に理解しておくことが、自分がなにかをするときの役に立つのではないかと思うのです。というわけで、「雇われ社長系の上場企業」を持つ特徴として、そもそものスタンスが「保身」になっているということと、その背景をお話しさせていただきました。

このお話が、なにかのお役に立てば幸いです。

(補足)

ところで、「オーナー社長系の上場企業」の場合には、そこまで強く株主さんの目を意識することはないという傾向があるのですが、そこにも当然、理由があります。

というのも、「オーナー社長系の上場企業」の社長さんの場合には、自分が創業した企業を上場させた時点でお金も結構入ってきています。

あとは、自分が創業した企業を、一代で上場させることができたということで、この社長さんのなかにある「自分に対する自負」もものすごく強くなっているケースが多いです。

また、社長の任期もあつてないようなものだったりします。

そうなると、株主さんたちから多少なにかを言われたとしても、そんなに気にすることもない。

これは僕が実際に、そういうオーナー社長系の上場企業の社長さんたちとお話をさせていただいてきたなかで感じていることだったりしますが、先程お話しした「雇われ社長系の上場企業」の社長さんたちを取り巻く状況との対比で見ると、いろいろと見えてくることがあると感じる方もいらっしゃるかもしれません。

ご参考までにシェアさせていただきます。