

先程、上場企業にお勤めしている部長さんたちを例にとつて、上場企業にお勤めしている人であれば必ず抱えることになる「3つの切なさ」と、その解消に向かう際の方向性についてお話しさせていただきました。

そのなかで、「3つの切なさ」を解消するために、自分でなにかをしようとする人は多くはないというお話をしましたが、その一方で、「3つの切なさ」を解消するために、お勤めしていた企業を退職して独立をする方もいらっしゃいます。

また、今お勤めしている企業のなかでの自分の将来が見えているということを理由に、退職を検討している方もいらっしゃいます。

たとえばですが、僕が次世代経営人材開発という業務でかわらせていただいている部長さんたちのなかには、「自分は役員候補としてこの場に呼ばれてはいるけれども、でも、自分が役員になることはないだろう」と思っている方たちも少なくありません。

そのような状況がある一方で、人生はこの先も何十年かは続いていく。

ではこの先いどのような仕事をすればいいのか、と考えたときに、たとえばですが、今まで自分が上

場企業のなかで仕事をしてきた経験を活かして、独立をすることはできないだろうかと考える方もいらっしゃると思います。

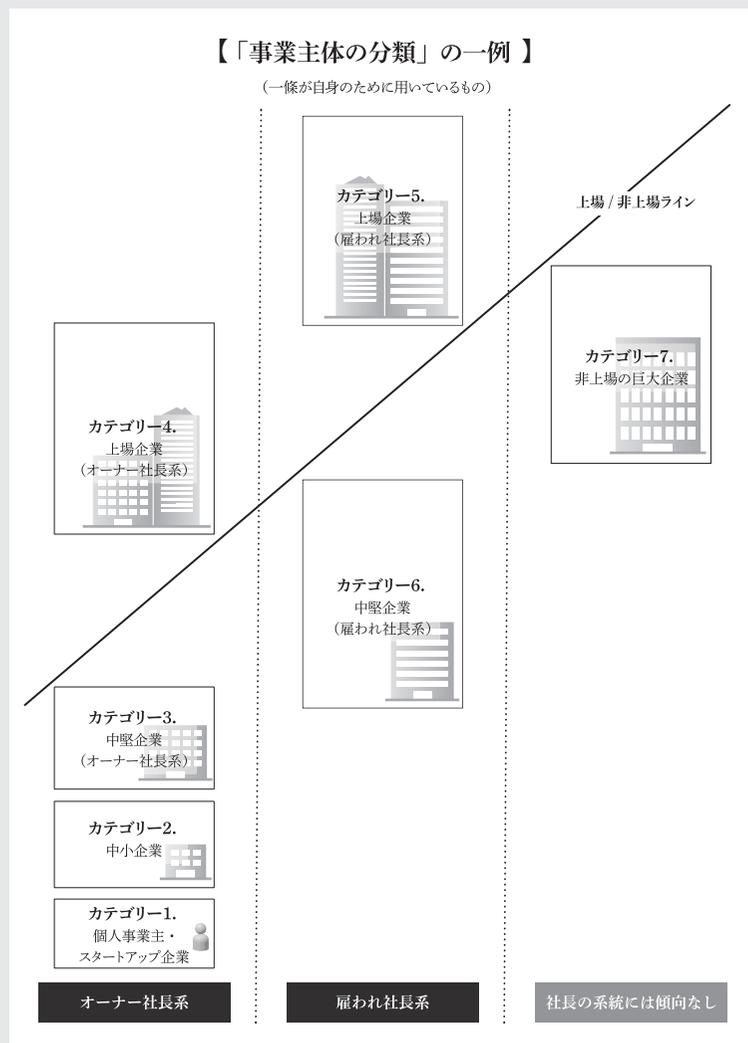
実際に僕に、「自分が今後、コンサルタントとして活動する道はあるか」という相談をしてくださる方もいらっしゃるからです。

▼
そのような状況があるわけですが、僕が見ていると、実際にお勤めしていた上場企業を退職して、コンサルタントのような立ち位置で独立した人たちのなかには、業務的な能力は高いにもかかわらず、まわりの環境にもみくちやにされ、力を発揮できない状況になっている人たちが少なくないような気がします。ではなぜそのようなことになってしまうのか。

そこにはいくつかの要因があるように見受けられるのですが、そのなかでも最大の要因は、その人たちの頭の中の「事業主体の分類」にあるのではないかと思うのです。

そこで、このコラムでは、「事業主体の分類」についてお話ししてみたいと思います。

▼
まず、この「事業主体の分類」とは、読んで字のごとく、世の中の事業主体をどのようなカテゴリーに分類するかという話なのですが、僕が見た限りでは、世の中に数多くある事業主体さんたちを「個人事業」、「中小企業」、「大企業」という3つぐらいの分類で捉えている人たちは少なくない気がします。



その一方で、先程、第四章の章末のコラムでお伝えした通り、たとえば「上場企業」と呼ばれる事業主体さんたちも、「オーナー社長系の上場企業」と、「雇われ社長系の上場企業」のふたつのカテゴリーに分類することができますし、そしてそれぞれのカテゴリーに属する企業さんたちのなかには、もう一方のカテゴリーに属する企業さんたちのなかでは生まれない構造が生まれていたりもするのです。そう考えると、この「個人事業」「中小企業」「大企業」という分類ではざっくりしすぎているとも言えますし、このようにざっくりした分類で世の中の事業主体を捉えていると、いろいろと見落としてしまう要素も出てくるような気がします。

では、世の中の事業主体をどのように分類すればいいのか。

その分類の仕方は人によってさまざまだと思いますが、僕の場合には、世の中の事業主体を次ページの7つのカテゴリーに分類して把握しています。

そこで、このコラムでは、世の中の事業主体に対して、あなたがあなたなりの分類を行っていくための参考にしていただけるように、僕の頭の中にある「事業主体の分類」を使って、それぞれのカテゴリーに属する事業主体さんの特徴をお話ししてみようと思います。

カテゴリリー1. 個人事業主、スタートアップ企業

このカテゴリリーは、自分で事業を始めてまもない人たちをその象徴とするような事業主体のカテゴリリーです。

個人事業として事業を始める方もいらっしゃるが、最初から法人として事業を始める方もいらっしゃいますが、いずれにしてもその事業規模は小さいことが特徴です。

カテゴリリー2. 中小企業

先程の「個人事業主、スタートアップ企業」というカテゴリリーの事業主体の事業が少し成長すると、いわゆる中小企業と呼ばれるカテゴリリーの事業主体になっていきます。

この時点での事業規模は、たとえば年商3億円とか、もしくは年商10億円という規模になってきます。

このカテゴリリーの事業主体さんを率いる社長さんたちの傾向としては、その社長さんが男性であれば夜の街にすぐお金を使うようになったりとか、その社長さんが女性であれば高級ブランドのバッグを買い漁るといったような感じで、お金を使い始める印象があります。

もちろん、すべての社長さんがそういう傾向を持つようになるというわけではありません。

カテゴリリー3. 中堅企業（オーナー社長系）

そこからさらに事業が成長すると、今度は中堅企業と呼ばれるカテゴリリーの事業主体になっていきます。

この時点での事業規模は、たとえば年商30億円とか、年商100億円という規模になってきます。

こうなってくると、いろいろな人たちがこのカテゴリリーの企業の社長さんたちのまわりに集まり始めます。

たとえばですが、地域の企業の集まりの会では、「やはりこの会の会頭は社長にお願いしないとけませんね」というような感じで、その会の会頭を依頼されるようになっていきます。

カテゴリリー4. 上場企業（オーナー社長系）

そこからさらに事業が成長すると、上場したりする企業さんも出てきます。

この時点での事業規模は、たとえば年商300億円とか、年商1,000億円という規模になってきます。

このカテゴリーの企業の社長さんは創業社長になるわけですが、やはり自分の一代で自社を上場させたという実績から、自分の能力に対しての強い自負を持つことになる人が多い気がします。

その結果、社長の一存でいろいろなものが決まったり、ひっくり返ったりしていく状態が続くわけですが、このため、これらの企業の多くでは、社員さんたちが社長さんの顔色を見ながら仕事をするという文化ができあがりもします。

外部の第三者さんたちも、社長の顔色を見ながらお仕事をするというスタンスになりがちです。

その一方で、先程、第四章の章末のコラムでお伝えしたとおり、いわゆる上場企業と呼ばれる事業主体も「オーナー社長系の上場企業」と「雇われ社長系の上場企業」とに分類することができます。

では、「雇われ社長系の上場企業」とはどのような事業主体なのか。

カテゴリー5. 上場企業（雇われ社長系）

このカテゴリーの企業さんたちの中には、創業者さんが社長を務めていることはありません。

その事業規模は、年商8,000億円とか、年商1兆円という規模になっています。

業種としては、インフラに関わる企業さんであったり、世界的なグローバルカンパニーの日本支社であったりということもあります。

カテゴリー6. 中堅企業（雇われ社長系）

先程のカテゴリー5の「雇われ社長系の上場企業」の傘下には、その子会社としての中堅企業もあります。

このような企業さんたちの場合には、その事業規模が年商300億円とか、年商500億円という規模になっていることも少なくありません。

以上の6つのカテゴリーに加えて、「非上場の巨大企業」というカテゴリーに分類される企業もあります。

カテゴリ7. 非上場の巨大企業

このカテゴリは、株式を上場してはいないけれども、その事業規模が株式を上場している企業さんたちよりも大きくなっている企業さんたちのカテゴリです。

その社長は創業者であるオーナー社長である場合もあれば、雇われ社長である場合もありますので、「社長の系統」に特定の傾向はありません。

▼さて先程、「これまでお勤めしていた上場企業を退職して、コンサルタントのような立ち位置で独立をした人たち」のなかには、業務的な能力は高いにもかかわらず、まわりの環境にもみくちやにされ、力を発揮できない状況になっている人たちも少なくない気がするというお話をさせていただきました。そして実は、そのような状況になっている人たちには共通することがふたつあります。

その人たちに共通することのひとつめは、その人たちが先程の事業主体の分類のなかの、カテゴリ5の「雇われ社長系の上場企業」にお勤めしていた人たちであること。

その人たちに共通することのふたつめは、その人たちが先程の事業主体の分類のなかの、カテゴリ2の「中小企業」、もしくはカテゴリ3の「オーナー社長系の中堅企業」に関わっていることです。

ところで、「雇われ社長系の上場企業の文化」と、「オーナー社長系の上場企業の文化」はまったく違います。

第四章の章末のコラムでお伝えした通り、「雇われ社長系の上場企業」の場合には、その事業活動のなかで株主さんたちの目を強く意識することになりますので、株主さんたちから突っ込まれたときに困らないようにするために、たとえば社内では稟議制度がきちんと機能していたり、承認のプロセスがきちんと明文化されていたりします。

それに対して、オーナー社長系の中堅企業や中堅企業では、そもそも自社の株式を株式市場に出していないので、「株主の目」というものを意識する必要がありません。

その一方で、オーナー社長のなかには自分の能力に対して強い自負を抱いている方も少なくありません。そうなるとうとうなるかというところ、すべてが社長の一存で決まるような状況になりがちですし、社内の文化も、「社長の顔色を見ながら仕事をやる」という文化になりがちです。

このような文化を持つ企業に、「雇われ社長系の上場企業」の出身者が関わったとしても、それまで「雇われ社長系の上場企業」にお勤めするなかで培ってきた仕事の進め方や、対応力はまったく通用しない。その結果、業務的な能力は高いにもかかわらず、まわりの環境にもみくちやにされ、力を発揮できない状況になっている人たちが出てきているように見受けられるのです。

これも、それがいいとか悪いとかという話ではない一方で、その人の頭の中の「事業主体の分類」の内容によっては、そもそも自分が力を発揮できない相手に関わろうとする人も出てくるかもしれません。

そうなってしまうえば、ご自身の能力を発揮することができなくなるだけではなく、心身共に疲れ果てるということにもなってしまいかねません。

ですので、もしも今、この本を読んで下さっている方のなかに、独立を考えている方がいらっしやるのであれば、なにかの参考にしていただければと思ってお話しさせていただきました。

ご参考にしていただける部分があれば幸いです。

(補足)

第四章の章末のコラムでもお伝えしたとおり、僕が「上場企業」という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」のことを指しています。

ただし、一般的な話をすれば、「上場企業」と呼ばれている企業さんたちのなかには、「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」以外の企業さんたちもたくさんあります。

つまり、「上場企業」と呼ばれている企業さんたちを分類するときには、僕が分類しているよりも多くのカテゴリーに分類することもできるということになります。

その意味では、世の中にある事業主体を分類する際には、このコラムでご紹介した「7つのカテゴリー」よりも多くのカテゴリーでその分類をすることもできるわけです。

つまり、世の中にある事業主体を分類するにあたっては、その分類に絶対的な正解があるわけではない。

そのことを前提に、ぜひ、ご自身のために、ご自身なりの「事業主体の分類」をしていただければと思いますし、このコラムの内容がその一助となれば幸いです。