

進む事業承継の「脱ファミリー化」

全国的に珍しい！“女性従業員”による事業承継！！

#資本金1千万円 #売上約2億円 #清掃会社 #突然の承継 #第三者承継 #女性従業員

株式会社栄水化学（尼崎市）は、1959年に創業し、創業64年を迎えました。尼崎市を中心にビルメンテナンス業を手掛ける老舗企業です。地域密着のお掃除のプロフェッショナルとして、尼崎信用金庫様、近畿システム管理様、尼崎商工会議所様、尼崎経営者協会様などの取引先と、長きに渡り安定した関係を築いてきました。全ての従業員が100%自社雇用であり、あえて定年制は設けず、約120名の従業員との個別面談、永年勤続表彰など、従業員が安心して長く働けるための様々な仕組みをつくってきました。

2022年3月の前社長急逝を機に、社長の右腕として部長を務めてきた長村和美が新たに社長に就任しました。弊社は3代に続き同族承継でしたが、前社長の急逝により突然の4代目への第三者承継となりました。

元女性従業員の視点で、社員の夢や幸せを応援する会社づくりの実現と、将来的に従業員承継に悩む全国の中小企業のヒントになるようなモデルケースを目指しています。



■弊社代表 長村和美



■現場スタッフを大切に！老若男女がイキイキ働き続けられる環境を作っています。

☆ 弊社の事業承継の特徴 ☆

- ① 前代表急逝による突然の承継
- ② 資本金1千万円・年商約2億円規模の承継
- ③ 女性従業員承継
- ④ 第三者承継(脱同族承継)

この度、尼崎商工会議所主催の「次世代に会社を繋ぐための事業承継セミナー」のパネリストの1人として、弊社代表の長村和美が登壇することとなりました。（詳細は3頁）また、その他団体様や企業様からも、大変珍しい事業承継であると、事業承継セミナー登壇のお誘いやご相談を受けております。

承継して1年が経ち、おかげさまで黒字決算を迎えることができました。株式譲渡や社内体制、様々な引継ぎなどなど、大変な思いをしたことも事実です。

弊社の経験が、事業承継で悩む企業様などへのご参考になればと願っています。

つきましては、ぜひ、貴媒体にて取材いただきますよう、よろしくお願いいたします。

◆会社紹介



株式会社栄水化学

代表取締役社長／長村 和美（ながむら かずみ）

1959年に松本龍太郎が樹脂ワックス製造販売業として創業。

翌年、当時の尼崎信用金庫理事長より店舗の清掃管理の依頼を受け直接取引を開始。同金庫が出店拡大中であったため、ビルメンテナンス業に業態転換し現在に至る。2代目（息子）松本正雄、3代目（孫）松本久晃が承継。

2022年3月に松本久晃が急死したため、当時部長であった長村和美が代表取締役役に就任。従業員承継であるが、先代の夢である「栄水化学 100年企業」を目指し、次の承継準備を見据えて準備をしている。

<主な受賞・認定一覧>

- 公益財団法人日本生産性本部「実効力ある経営」認証評価制度「継続認証」認定（2012年）
- 「ひょうご仕事と生活のバランス企業」認定（2014年）
- 尼崎課題解決型ビジネスプランコンペ」審査委員長特別賞受賞（2016年）
- 兵庫県環境にやさしい事業者賞受賞（2016年）
- 経済産業省『はばたく中小企業・小規模事業者 300社』選出（2017年）
- 尼崎市男女共同参画推進事業者認定（2017年）

◆前社長の急逝で、長年右腕を務めてきた女性従業員による事業承継

スムーズな事業承継のポイントは、ヒト・モノ・カネを支えてきたこれまでの実績があったから
「100年企業を目指す」というビジョンのもと進んできた栄水化学でしたが、2022年春に3代目社長の松本久晃（当時53歳）が急逝。後継者不在の中、統括部長の長村和美が同年5月に新社長に就任しました。

長村は、3代目社長の松本自身が最初に採用した従業員であり、1998年に入社。当時1児の母でありながら、新規事業のハウスクリーニング事業部の立上げ責任者として事業運営・拡大をするとともに、清掃現場の経験も積み、統括部長に就任。会社の数字を把握し、メインバンクとのやり取りをはじめ、組織運営、人事、広報、経営企画、IT化などヒト・モノ・カネ全般を経営者とともに把握し、事業計画やアクションプランづくりを進めていきました。

「今振り返ると、すべてを開示してくれた前経営者の懐が広がった」「番頭として長くやってきたからこそ、突然の事業承継となっても、日々の業務に支障を出さずに済んだ。前社長の遺志を引き継ぎながら今後の会社のビジョンをさらに前に進めていきたい」と長村は語ります。

◆前社長の遺志を継ぎ、100年企業へ

「社員が夢や幸せをつかめる会社になりたい」というビジョンをカタチに

前社長の目指した100年企業について、長村自身は「新卒社員が定年退職できるような、安心して長く働き続けられる会社をつくりたい。そのために、100年企業を目指したい」と捉えています。

自らがワーキングマザーとして働いてきた経験や、女性が大半の従業員とのこれまでのやり取りを通して得た知見、別団体として立ち上げた女性のキャリア支援から、女性ならではの視点を活かして、従業員が夢や幸せをつかめる会社づくりのため、従業員向け研修や従業員の安全確保のためのBCP策定などの取り組みを進めています。

【本件のお問い合わせ先】

株式会社栄水化学（兵庫県尼崎市築地2丁目6-25） 担当：大藤

<連絡先>Tel:06-6401-5915 Mail:s.ofuji@eisui.co.jp

<HP> <https://www.eisui.co.jp/>

◆当代表が登壇する「事業承継セミナー」のご案内

下記の日程にて、尼崎商工会議所主催の「次世代に会社を繋ぐための事業承継セミナー」内のパネルディスカッションに、弊社代表の長村が登壇いたします。近年、事業承継の「脱ファミリー化」が進む中、弊社が様々な課題をいかに乗り越えてきたか、従業員承継のリアルな声は将来的に事業承継を控える企業にとってヒントとしていただけるものではないかと考えます。

ぜひご参加ご検討いただけましたら幸いです。

「次世代に会社を繋ぐための事業承継セミナー」(https://www.amacci.or.jp/seminar/syoukei2308/)

日時：2023年8月25日(金)15:00~17:00 [登壇予定] 16:00~17:00

場所：尼崎商工会議所 7階 702 会議室

パネルディスカッション (事例紹介・継承者の体験談)



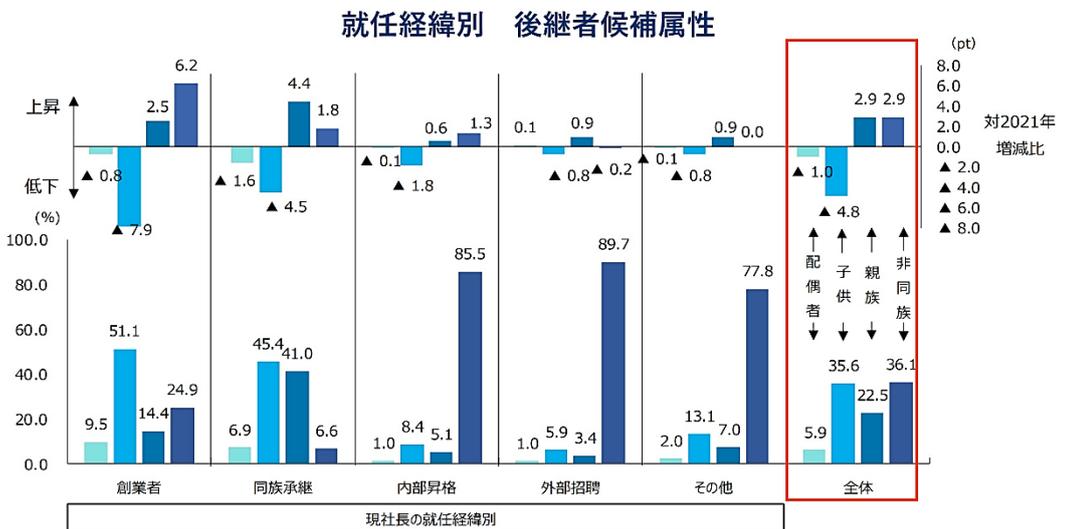
●どのように事業を承継したか

●先代社長に準備しておいて欲しかったこと、自分自身が準備しておけばよかったこと

●これから事業承継に取り組む経営者・後継者に伝えたいこと

◆背景：全国的に進む、事業承継の「脱ファミリー化」。従業員承継は新たなトレンドに

帝国データバンク「全国企業『後継者不在率』動向調査(2022)」によると、2011年の調査開始以降、後継者候補は「子供」の割合が最も高い状態が続いてきました。ところが、後継候補が判明した全国・全業種の約10万社の後継者属性に関する2022年の調査では、「非同族」が「子供」を初めて上回り、36.1%(首位)となりました。



また、2018年以降の過去5年間における事業承継について、先代経営者との関係性(就任経緯別)をみると、2022年の事業承継は「同族承継」により引き継いだ割合が34.0%、血縁関係によらない役員などを登用した「内部昇格」が33.9%となり、ほぼ同割合となっています。

後継者不足という全国的な課題解決に向けて、M&Aや従業員承継など、これまで主流であった親族承継から多様な承継の形がこれからさらに増えていくことが考えられます。一方で、従業員承継については能力主義で人材を選出できることや、M&A等と違い社内人材の抜擢のため社内外の理解が得られやすいなどのメリットがあるものの、適切な人材の専任や育成、従業員から経営者へと立場が変わることによる後継者自身のマインドの切り替えや周囲への理解、株式取得に伴う経済的負担など様々な課題もあります。

就任経緯別 推移



参考「全国企業『後継者不在率』動向調査/帝国データバンク」(2022)
https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/p221105.html

[注1] ~2020年の数値は、過去調査時の最新データ
[注2] 「M&Aほか」は、買収・出向・分社化の合計値