

私たちの道 MCWAYを感じる

～ 双方の調整役として
意識していること ～

1. 案件内容

A社:取引先法人 B社から、資本統合(50対50の共同経営)を迫られる(資本統合に合意しなければ、取引をすべて打ち切られる)。

A社の売上高の7-8割程度を占めており、取引解消となれば会社が立ち行かなくなる(A社の幹部からB社の提示案を呑まざるを得ないと諭された)。四面楚歌の状態。A社の社長は「B社社長に議決権を半分持たれてしまうぐらいならM&Aで会社を売却する」と発言。

C社:従業員承継で揉めている(株式の譲渡代金、退職金)。オーナー家の親族としては、C社社長の老後もあるので、一定金額以上の売却代金等を得たい。

オーナー自身は80代後半で発言に一貫性がない。交通事故を複数回起こし、いつ認知症になってもおかしくない状況。取引先とのトラブルが多数発生。

会社側は業績低迷で、未払残業等で労基署から指摘を貰う。従業員側からすれば、C社社長に対しては不信感しかなく、オーナー家の提示する金額を呑むことは出来ない(M&Aになった場合、従業員全員が退職することが想定)。

2. 調整役として意識していること

ウォームハート

「お客さまの悩みを共有」が基本姿勢(≡「自分がお客さまの立場だったら、どうするか」「自分の家族だったら、どんな言葉をかけてあげるか」を考える)

→ただし、お客さまと同じように悩み、感情移入することだけでは不十分

クールヘッド

- ・冷静になって、コンサルタントとして「役割」を意識して出来る方法を考える
- ・よく話を聞き、相手の要望を探り当てて、代替案を提示する
- ・「何を言うか」よりも「誰が言うか」が重要。信用できない人に何を言われても響かない。「味方であること」を認識してもらうことが一番大切。
- ・結果には誰もコミットメントできない(最終的な選択権は当事者にある。出来ることは、適切な判断が出来るよう情報提供を行うこと)。