



Q 会社が大きくなったのを機に、 妻に経理担当を退いてもらいたい…

人材派遣の会社を設立して5年目、ようやく事業も軌道に乗ってきました。これまで経理は妻の担当でしたが、社員が30人に増えたいま、将来を考えて組織を見直そうと考えています。

現在、妻は株式を所有していませんし、登記上も役員ではありません。社内に新しい風を入れるためにも、後任が見つかり次第、妻には仕事から退いてもらうつもりです。ただ、妻とは二人三脚でここまでできましたし、家族としてはこれからも大事なパートナーです。傷つけずに、うまく切り出す方法はないものでしょうか。

(愛知県 T生)

A 性急な判断は禁物。まずは会社のビジョンを 奥様に理解してもらい、解決の選択肢を広げる

相談者は短期間に事業を軌道に乗せたということで、今回は、その過程を振り返るにはよい機会かもしれません。

辞めさせたい本当の理由は？

一般に、夫婦で運営している中小企業の場合、一方が社長と従業員のクッション役になり、潤滑的な役割を果たしていると思うのですが、それでも新しい人材を入れたらというのは、なぜなのでしょう。

奥様に引退してもらいたい動機がいま一つはつきりせず、曖昧な感じで伝わってきます。奥様に対して、家族・パートナーとしての愛情の部分と、辞めてもらったほうが会社にプラスになるという気持ちの混在し、あるいは何らかの別の理由があるようにも思えます。

役員でなくとも、従業員から見れば社長の次に存在感のある奥様が会社に居続けることで、

社員が気兼ねしてしまい、本音のコミュニケーションをとれない、いつも監視されているような雰囲気がある……こうした問題を解決するためならば、辞めてもらうのもやむを得ない選択肢かもしれません。しかし視点を変えて、奥様がいても自由な雰囲気を出せるような方策も考えてみるべきでしょう。

社員への影響も考えてみる

まずは奥様と社員のコミュニケーションについて考えてみましょう。改善が必要なら、社長自身がまず、奥様を含む全社員に向けて風通しのよいコミュニケーションを実践していくことも必要です。それにはコーチング的コミュニケーションが有効です。コーチングとは、目標達成のために継続的に対話をもつてサポートする技術です。

三〇人規模の会社なら、経理といえども一人何役もこなされ

社長の相談室

てきたはずで、奥様自身の気力、体力がもう限界で、これ以上仕事をしたくないとお考えならば別ですが、能力もあって社員から人望がある場合、その人物を社長の考え一つで辞めさせることは、従業員に「自分も使い捨てにされるかもしれない」という不安を感じさせてしまう危険性があります。社員のモチベーション低下も避けられないでしょう。

立場を変えて考えてみる

では、奥様がそのまま仕事を続けていくとしたら会社はどうなるでしょうか。

まず、これまで会社を軌道に乗せてきた過程において、奥様との二人三脚の行進は、どんな感じで進まれてきたかを振り返ってみてください。『一人三脚』という言葉をとてども微笑ましく受け取りました。そこが会社にとって発展の要素だったのなら、奥様が仕事を続けることが弊害とは言い切れません。

そこで、新しい人材を入れることのメリットとデメリットを

対比分析してみます。会社にとって必要な新しい風とは何なのか。それがもたらす効果はどの程度なのか。新しい人材を投入することで組織にどんな変革をもたらせるのか。本当に組織を見直す必要があるのか。

大切なのは、客観的な視点で物事をとらえること。それにより、奥様への対応に複数の選択肢が見えてくるからです。

そのうえで辞めてもらうのが妥当という結論に至った場合は、相談者のおっしゃるとおり、伝え方には十分配慮が必要ですが。理由が曖昧で十分な説明もなければ、『これだけ貢献したのに、なぜ必要とされないの?』という思いで奥様の心は一杯になるでしょう。辛くて精神的にまいってしまうかもしれません。あるいは『私の代わりなんて誰もいないはず』と頑な態度をとることも考えられます。

ここで立場を変えて考えてみましょう。奥様が社長でああなたが経理担当者だったとします。社内に新しい風を入れるために元気で活発な人材がほしいと考えた奥様から「あなたはもう会

社に必要ありません。辞めていただいて結構です」と、ある日突然言われてしまった。どうですか。あまりいい気持ちではありませんね。誰しも、自分が必要ないと言われれば悲しい気持ちになります。それとも、何も言わずに身を引くでしょうか。

では、社長から会社の将来的なビジョンについて説明がなされ、最終的に「辞めてほしい」と言われた場合はどうでしょう。理由もなく引退を迫られるよりは納得感がありますね。ふだんからコミュニケーションがとれている夫婦なら、相手の考えを聞き、会社のためだと理解すれば、最終的には協力を惜しまないものだと思います。もしも自分が相手の立場だったら：このことを常に念頭におき、どんな退社勧告ならば素直に退けるのか、伝え方を見つけてください。それはあなた自身の中にある答えです。

退社勧告までにやること

さて、話をもとに戻します。これまで会社の一翼を担って

きたという事実を踏まえ、奥様の今後のことも真剣に考えてあげるべきです。すでにお考えかもしれませんが、辞めさせることばかりに視点がいくと、そこが疎かになりがちです。ときに人事の問題を超えて、家族として望まない結末を迎えることにもなりかねません。

繰り返しますが、今回のケースでは、本人の意思に関係なく環境が変わるので、奥様の立場に立って方向性を示してあげることが何よりも大切です。できれば退社勧告の前に、奥様の次の役割（ステージ）を決めて、それを明確に伝えてあげるほうがいいでしょう。

いままで奥様に仕事上でしてもらったこと、助けてもらったことを思い起こしてみます。嬉しかったこと、嫌だったことを箇条書きにしてみましょう。嬉しかったことについては、一つひとつ丁寧に感謝の意をきちんと伝えてください。誠実に語りかければ、あなたの会社を発展させたいという「ビジネス魂」もきっと奥様に理解してもらえることでしょう。

profile

たかはし かつや 一九六四年大阪生まれ。大学卒業後、証券会社にて法人向け営業を担当。〇三年〜〇六年、株コーポレートエンターテインでCTP（コーピング技術）を学び、研修トレーナー資格取得。経営者をはじめ、幅広い層のコーピング経験を積む。