

# 正しいSWOT分析で中小企業「継業」を!!

少々堅い話ではありますが、近代の経営戦略論には、対極的な2大流派が存在します。1980年代の経営戦略論者たちの間では、マイケル・ポーターによるポジショニング・ビューと呼ばれる環境の機会と脅威を中心として企業戦略を考える思考法が主流でした。

ポーターは「5フォース分析」で業界構造という外部環境を分析し、どこに自社をポジショニングして競争すれば優位に立って利益を出せるかを重視しました。

まず外部の分析から開始するため、「アウトサイド・イン」の戦略論とも言われ、環境の緻密な分析のためのフレームワークが多岐にわたるのが特徴です。しかし、1990年代に入ると時代の移り変わりとともに業界構造が流動化し、環境の変化スピードも速くなったため、時間をかけて業界構造を分析して経営を行うポジショニング・ビューの戦略論には限界が出てきました。

そのような中、ハメルとプラハラードは、利益の源泉は外部ではなく、企業の内在的なケイパビリティ（能力、伸びる要素、将来性）や強みにあると主張し始めました。それが「リソースベースト・ビュー（RBV）：企業内部の経営資源に競争優位の源泉を求める」です。

企業が競争において優位を保てるかどうかは、まずその企業が自身のコアコンピタンスを把握し、それを有効に使ったりさらなる開発を行ったりできるかにかかっているという考え方であるため、「インサイド・アウト」の戦略論だと言われています。代表的なツールにはバーニーが提唱した「VRIO分析：経済価値（Value）、希少性（Rarity）、模倣困難性（Imitability）、組織（Organization）の4つに区分され、自社の経営資源（人・モノ・資金・情報・組織）について、市場での競争優位性を把握するために用います」などがあります。

SWOT分析をこれまで行なったことのない企業でも次世代へのバトンタッチの際には自社を客観的に分析、経営戦略を立案し混沌とした経営環境での海図を描いてください。

有限会社マネジメントスタッフ  
代表取締役 尾崎 竜彦



2017年9月1日発売



SWOT分析は、企業の状況を内部の環境（強みと弱み）と外部の環境（機会と脅威）から分析するフレームワークです。

このSWOT分析の活用こそが、企業の成長・発展・繁栄につながります。

弊社代表 尾崎竜彦の著書

『経営承継を成功させる実践SWOT分析』が9月1日(金)より発売されます。

この本では、200事業所の分析指導実績に基づきノウハウを惜しみなく公開しており、SWOT分析の現場テクニックも身に着きます。

全国書店やamazonでお求め出来ます。

【amazon】

[https://www.amazon.co.jp/dp/4837804799/ref=cm\\_sw\\_r\\_cp\\_ep\\_dp\\_Kd6PzbKCNTS8G](https://www.amazon.co.jp/dp/4837804799/ref=cm_sw_r_cp_ep_dp_Kd6PzbKCNTS8G)

または、ネット検索で・・・

経営承継を成功させる実践SWOT分析 🔍

マネジメントスタッフグループのホームページにて、新着情報に「SWOT分析スキルアップ集中セミナーのご案内」をアップいたしました（開催日：10/28(土)）



## 継業通信 【2017年9月号】

マネジメントスタッフグループ

いつも大変お世話になっております。

今回の継業通信では、下記の事項についてご案内させていただきます。

皆様の日々の継業の参考としていただければ幸いです。

### contents

㈱マネジメントスタッフより

正しいSWOT分析で  
中小企業「継業」を!!

尾崎社会保険労務士事務所より

- 1・退職時の年次有給休暇の取扱い
- 2・トライアル雇用助成金

裏面 もご覧ください

## 退職時の年次有給休暇の取扱い

- Q 従業員が今月末日で退職すると申し出てきましたが、有給休暇が40日ほど残っています。どのように対処すればいいでしょうか。
- A 従業員の意思による退職ですので、特別な配慮をする必要はありません。

### 【解説】

#### (1) 退職日と年次有給休暇

年次有給休暇は計画的付与を除き従業員からの申し出がなければ使うことができません。

また、従業員から退職日を指定して退職の意思が示された場合、原則として、一方的に会社がその退職日を変更することはできません。

このように、年次有給休暇を使うかどうか、退職日をいつにするかどうかは基本的には従業員の自由といえます。



#### (2) ご質問の場合

退職日までに年次有給休暇を消化しきれなかったとしてもそれは従業員の選択ということになります。そのため、未消化で残ってしまう年次有給休暇について、会社がなにか配慮をする必要は法的にはありません。

この配慮には「年次有給休暇の残日数を買取る」ということも含まれます。

ただ、もともと年次有給休暇の買取りは望ましくありません。会社から積極的に提案する必要もないため、仮に配慮をするとしても、この方法は採らない方が賢明といえます。

考えられる配慮の中で望ましいものは、年次有給休暇の残日数を従業員に伝えただけで、退職日について再度確認するというものです。

従業員から年次有給休暇の残日数を尋ねられれば、会社は答えなければなりません。年次有給休暇の残日数を従業員に伝えることにより、「残日数を知らずに退職日を申し出てしまった」と後に争われるリスクも回避することができます。

なお、この配慮をした場合に従業員から退職日の変更を申し出られたとしても、会社として認めなければならないわけではありません。協議のうえ新しい退職日を決めることができます。

## トライアル雇用助成金(一般トライアルコース)

「トライアル雇用」とは、職業経験の不足などから就職が困難な求職者を3ヵ月間の試行雇用することにより、その人の適性や能力を見極め、通常の雇用への移行を促すことがねらいです。

【助成金の支給額】 月額最大4万円(最長3ヵ月間)

※対象者1人当たりの金額です

※対象者が、母子家庭の母、父子家庭の父の場合、若者雇用促進法に基づく認定事業主が、35歳未満の対象者をトライアル雇用する場合は、月額5万円が支給されます。

### 【トライアル雇用の対象者】

次のいずれかの要件を満たしたうえで、本人がトライアル雇用を希望した場合に、対象となります。

- ① 紹介日において、就労経験のない職業に就くことを希望する者
  - ② 紹介日において、学校卒業後3年以内で、卒業後、安定した職業に就いていない者
  - ③ 紹介日前2年以内に、2回以上離職や転職を繰り返している者
  - ④ 紹介日において、離職している期間が1年を超えている者
  - ⑤ 妊娠、出産または育児を理由に離職し、紹介日前において安定した職業に就いていない期間が1年を超えている者
  - ⑥ 就職の援助を行うにあたって、特別な配慮を要する者
- ※生活保護受給者、母子家庭の母、父子家庭の父、日雇労働者、季節労働者、中国残留邦人等永住帰国者、ホームレス、住居喪失不安定就労者

### 【支給の要件】

- 1 事前にトライアル雇用求人をハローワーク、職業紹介事業者等に提出し、これらの紹介により、雇い入れること
- 2 原則3ヵ月間の有期雇用とすること
- 3 トライアル雇用の開始日から2週間以内に「トライアル雇用実施計画書」をハローワーク等に提出すること

お問い合わせは・・・☎ 042-349-7775

コンサルトソーシング

検索

掲載内容につきまして、ご質問等ございましたら、どうぞお気軽にマネジメントスタッフグループまでお問い合わせください。

<http://www.management-staff.co.jp>