

承継経験者からのアドバイス

事業承継を経験した経営者からのアドバイスを、ステップごとにまとめました。
ぜひ参考にしてください。※担当者が2018年度に企業ヒアリングで得られた意見等です。

準備前

決断

承継始まり

自分は小さいときから父に「お前が後を継ぐのだ」と言われ続け、いやでしかたなかった。**後継者には、押し付けるのではなく自分から興味を持たせるようにしないといけない。**

「所詮は町工場」と思っていても、入ってみると面白い素材を発見する意外性がある。**他ではできないことを見つける**ケースがあるのではないか。

早い時期から自社株の整理はもちろん、土地、有価証券、ゴルフ会員権などの**会社の資産の整理を行っておいた方がよい**。

後継者は自社の財務内容について、経営者や経理担当者から**しっかり話を聞いておくことが大事**である。

先代社長が、自分の右腕になってくれる**信頼できる番頭役の人材**を育てておいてくれた。この番頭役と現在の主力メンバーがいなかつたら、「今のこの会社はない」と思っている。

準備期間を十分設けて、**経営方法や経理状況を知る**(そのため簡便でも経理知識の養成が必要)。

創業社長の妻が経理を担当している場合、後継者に財務内容を知られることが嫌で、**話が進まないことがある**。(創業社長からの事業承継後も、その妻が経理面の実権を握り続けるケースがある。)

経営者に向くタイプと勤め人に向くタイプの2つがある。ただ、経営者に向いていない人が承継すると、顧客が一番困る。そして、この2つの境目は、**何があっても自分の責任と言える覚悟**があるかどうか、ということである。

50人までの事業規模なら、**35歳までに引き継ぐことが望ましい**(40歳代になると体力的に厳しくなる)。

社員は家族である。バトンよりも中身(社員)だと思う。社長が交代することで社員が不安を感じることがあれば、それまで作り上げてきたものが崩れてしまう。

(譲渡を考える必要がある経営者に対して)
儲かっている内、事業価値がある内に、承継を考えたほうがよい。

後継者がいるならそれにこしたことはないが、いないならM&Aできる体制にした方がいい。ただ、財務内容の改善であるとか、技術がいい、優良顧客を抱えている等、**特徴を持たせることが必要**である。

先代とは普段からコミュニケーションの場を持つべきだ。継ぐ前に先代の考え方ややり方を書き残しておいてほしかった。

「他社にできない仕事をする」といった技術をウリにする企業であれば、**技術、現場を知っていることが必要**である。

本当に継ぎたいのか(周りがどうだと、継がなければ誰かを悲しませることではなく)見極めること。

先代からもらうではなく**奪うぐら**いの気概を持つこと。

社労士の話を聞くなど、**外部の情報を集めることが大事**。セミナーなどは、「自分の会社は他の会社と比べてどうなのか」「自分の会社がどういうポジションにいるのか」を考える機会として有効である。

事業の買収を決断したのは、相談を受けた**前オーナー**とは独立以前からの知り合いであったこと、**店舗**があること、既に**顧客**がついていること、翌日から**売上**が見込めること、**従業員**とも顔見知りだったことによる。

サラリーマンから自分で稼ぐ立場になるため、親族を説得。**事業の試算を見て説得**したが、未だに社長の両親は心配をしている。

先代の死去で、準備もできないまま**承継を決断**した。不安など感じる間もなく、今に至る。やれば、何とかなる。

思い切って**同じ価値観のブレーン**で固めた方がよい。

経営経験の少ない若い社長に代わる場合、社長をしっかりサポートしてくれる、**信頼できる幹部の存在が不可欠**である。

事業を引き継ぐことに**感謝をもつ**。意見が対立しても**尊敬が重要**。代表になつて初めて尊敬できた。

長期プランなので、双方がよく話し合いつながら**早めに取り組むこと**。

相談相手を作ろう、社内で会社の**愚痴**はいわない、あせらないこと。

現在の事業のやり方に将来不安があるなら、承継する前の早い時期に**新たな柱となる事業育成**に取り組む必要がある。

これまでの事業の仕組みに固執し心配する会長、世の中の動きを事業に組み入れ変革が必要とする新社長、**意見の相違を如何に埋め合わせるか**が大事だ。