

こうすれば事業承継は成功する

# こうすれば事業承継は成功する

## 1. タイミングとバランスを考えた承継プランをつくれ

### (1) バトンタッチのタイミングを誤るな

人には、何かをするに相応しい時期というものがある。45～60歳はトップとして活躍するのに最も相応しい時期である。活躍すべき時期に活躍する舞台を与えてやらないと、もっているはずの能力の芽が伸びない。

#### a. 後継者が社長として相応しい能力と信用を備えたとき

年齢としては心・技・体の最も充実した40代前半が、バトンを渡す時期として理想的である。その頃であれば、実務経験だけでなく、人間的にも成長し、社会的にも信用が備わっている。経験豊富な先代からみれば、後継者の能力が「完全に申し分ない」と思えるようになるのは容易なことではない。7割程度、備わったと思ったら、やらせてみるのがよい。逆に30歳前後の若さでは、先代社長が亡くなった場合等を除き、肩書きが社長になっても周りから認められないことが多い。

#### b. 先代社長が余力ある時期に

バトンタッチはリレーと同じで助走区間が必要である。少なくとも3年間は社長業見習いとして並走してやるべきである。一挙にすべては任せられないので一部は任せず、荷の軽い状態でスタートさせる。例えば、役員人事、投資等は会長の担当とする。先代社長は、身心ともに健康な状態で会長職として新社長を後見できることが求められる。代表権ある会長として後見し、適切な指導、支援ができる状態をつくる。

#### c. 業績が順調で安定しているときに

波風が強く、海が荒れている時、新米の船長に任せると船を難破させる危険性がある。そういう時期は、ベテランの船長がブリッジに立ち、後継者を横に置いて陣頭指揮すべきである。こういう時こそ実践指導する絶好の機会である。当面の問題を解決してバトンタッチすることが望ましい。また、業績の好調期でなければ会社にとって負担が大きく、先代は満足できる退職金をもらえない。政権交替には税金問題も絡むので、収入の多い時期のほうがよいのである。

# サンプルレポート

本レポートは、サクセスネットで公開している  
ビジネスレポートの一部を公開したサンプルです。  
サクセスネットサイトにログインした後、全文を  
閲覧することができます。