

## 『経営に役立つヒント』

令和八年四月一日

第二百七十五号

事業承継・経営を誰に引き継がせるか。社長が一番悩み苦しむ問題です。

七十歳の時点では、引継ぎ完了が理想です。そのためには十年の期間が必要です。即ち、六十代には、方向性を示し、誰にバトンを渡すかを決めて、「帝王学」を実践の中で教えていくことです。

我々、中小企業では、子供が引き継ぐことが一番妥当です。現に七割の方が子供に承継しています。子供がいなければ、社員の中から、適任者を選ぶこととなります。それも難しくれば、M&Aも検討する必要があります。なぜなら、今いる社員の生活や将来・取引先様・地域社会のためにも廃業という選択肢は無いからです。

その時に大切なことは、「血脈」と「法脈」の二つです。「血脈」が無ければ、少なくとも「法脈」は、絶対必要条件です。「法脈」とは、先代の考え方・哲学・志・理想を、新しい時代に継いでいくこと。「経営理念」と言っても良いでしょう。経営理念は、社長の命よりも上位概念だからです。

先日、我社の社員の一人が、親戚の会社を継ぎたいから中央総研を辞めたいと言って来ました。我が社に九年余り在籍しましたが、最初の約六年は税理士試験の受験のため、実務面では時間と負担を軽減しました。その後三年余りの態度を観ても、命懸けという覚悟が見えません。こんな中途半端な人間を、その会社に送り込んだのでは、中央総研では、どんな指導をしていたのかと笑われます。

辞めるのは良いが「せめて、これから三年間、ど真剣に働き、中央総研の仲間みんなが、能く頑張っている！すごい！」と認めてもらえれば、次に行く会社でも、自信を持って働けるし、その会社を支える中心人物になれるからと論じましたが、ダメでした。今から行くその会社は、我々より遥かに規模も大きく、厳しい業界なのを私は知っているので老婆心として言ったのですが、残念ながら聞く耳を持ちませんでした。送り出す者として、今まで何を教えて来たのか、これ程、真意を解ってくれないものかと、慚愧の念に捉われました。四十余年、経営者をしてきましたが、こういう例があることも現実です。

六十歳を越えた社長の皆さん、事業承継という大問題を、先送りせず今すぐ、対応して下さい。私も、社長と同じように、悩み、苦しみ、その都度、問題を乗り越えて来ました。ですから、社長の辛い気持ち解るのです。

共に、前向きに更に良い会社にして参りましょう。

多くの社員の将来と夢を素晴らしいものにするために。

四月です。令和八年の新年度を輝かしく澁刺とスタートして参りましょう。

### 今月のポイント

選歴は次世代を決める年齢

早すぎることはありません。

