



後継者の学校の事業承継プログラム

未来に価値と人生を繋ぐ

事業承継プログラム



後継者の学校と事業承継について

“後継者の学校”では、後継者育成を中心にプログラムを提供していますが、事業承継の支援については4つの区分に分けられると考えています。

「事業承継準備」「相続」「後継者育成」「後継者経営」の4つです。

4ついずれも別の支援プログラムが必要となりますが、後継者の学校では上記4つの区分について独自の支援プログラムを開発しており、後継者育成だけでなく事業承継全体を支援できるように体系的にプログラムを構築しています。

事業承継プログラムの内容

一般的に事業承継支援というと、税務や株式など専門的なスキームの話になりがちですが、後継者の学校の事業承継プログラムは、専門的な話の前に、後継者、現経営者等それぞれの事業承継への想いを受け止めて、合意形成をしていくことを第一にしています。

合意形成されていないスキームは、途中で問題が起きる原因になり、逆に合意形成をしっかりとすることで当事者たちが事業承継に前向きに取り組むことができるのです。

また、当事者同士だけでは感情的になるなど、うまく合意形成できない場合が多く、第三者である後継者の学校メンバーがファシリテートすることで合意形成が一気に進むこととなります。

また、それを踏まえて、当社の専門家チームが全体最適スキームをくみ上げることで、ワンストップで事業承継の感情面の整理と技術面の整理ができ、関係者全員にとって最適な事業承継にすることができるのです。

事業承継が失敗する理由

「事業承継の成功」とは、関係者それぞれの思いを過不足なく満たし、経営のバトンを後継者が経営者からスムーズに受け取り、未来に経営をつなげていることであると考えています。逆に、事業承継が成功しない「事業承継の失敗」をするのは理由があります。経営者も後継者もほとんどが事業承継が初めてであり、以下に列挙した点について「どうすればよいかわからない」、もしくは「認識が間違っている」ため、事業承継を失敗させてしまうのです。

>> 後継者が主体者になっていない

事業承継の成功は、承継がスムーズに進むことだけが条件ではありません。5年後、10年後、後継者がバトンを受け取り経営者となってから、会社・事業の将来像を描きながら自身と会社を成長させられるかが重要なポイントです。これができないまま経営者になってしまうと、後継者は継いだあとで後悔することになってしまう可能性があります。

>> 関係者の思いがすれ違っている

事業承継については経営者も後継者も初めての仕事なので、何をすべきかわからず、互いに何をしたいか話し合いなどせずに、なんとなく事業承継を待ってしまうことが多くあります。結果として、それぞれの思いのすり合わせがギリギリまでされず、思いを反映した事業承継にならないことがあります。

>> 事業承継の最適スキームが描けない

事業承継については、相続税対策や株価対策、株主対策、資金対策など、非常に多面的な専門知識が必要となり、それらを個別案件に合わせて最適な組み合わせでコーディネートする必要があります。経営者や後継者にとっては経営をしながら身につけるには難しい知識となります。また、それぞれの専門家も専門領域以外は強くないことが多く全体最適のコーディネートは難しくなります。

>> 事業と人生の将来が見えない

事業承継後の未来の会社の姿を後継者が描けないまま、準備不足で経営者になってしまうケースが非常に多くみられます。準備不足で経営者になってしまうと現時点では会社がよい状態であっても、どのように舵を取っていくか見えないまま経営してしまい5年後、10年後に会社が衰退に向かってしまう可能性があります。

>> 後継者の育て方がわからない

経営者は、これまで従業員の育成をしたことはあっても後継者を育てるということは初めてであることがほとんどです。それゆえ、育て方がわからずどうすればよいかと困ることが多く、また後継者が巷の経営講座に通ってもお勉強として経営の知識は身につけても「後継者としてどう経営するべきか」という実践できるところまで学べる場所は数少ないのが現状です。

後継者の学校の事業承継プログラムの特徴

当社の事業承継支援は、事業承継の目的と関係者それぞれの思いを大事にしながら、未来をつくる後継者が主体的に事業承継と経営の未来を描いて動き始められるように支援いたします。

>> 後継者が自ら考え行動する仕掛け

後継者が、自ら未来を描きながら考え、行動できるようにするためにアドバイス・レクチャーやセッションによるフォローアップをしていきます。また、経営者や関係者にもレクチャーをし、後継者が自ら経営できる体制づくりを仕掛けていきます。

>> 関係者への個別ヒアリングと思いを統合する会議

関係者へ個別ヒアリングをし、それぞれの思いを受け止めます。そのうえで、それぞれの思いが満足するような事業承継のシナリオ案を作成します。そして関係者間で思いや考えを共有し統合する会議を実施し、事業承継の向かうべき方向を一つにします。

>> 専門家チームによる全体最適スキームの提案

事業承継の方針が固まったら、全体最適スキームを専門家チームで複数パターンを作って提案します。方針が固まってからスキームを検討するため、より一層最適なスキームを検討できます。

>> 時間見積もりと予算が明瞭

時間設定と予算が明瞭なため、コストパフォーマンスは高く、集中して事業承継の計画をまとめていくことができます。

>> 後継者の学校プログラムとの連動

後継者の学校プログラムに後継者にご参加いただき、学んでいただけます。他の経営講座と違い、経営の知識のお勉強ではなく、後継者が経営者となり経営するために必要なものの見方、考え方、やり方を身につけていただけます。それにより、後継者が自らの力で経営者になるための力を身につけていただけます。

事業承継プログラムのプロセス

01

事前相談

実施時間：2時間程度

対象 経営者

目的 事業承継の目的と支援の目的とスケジュールなど支援概要を合意するため

内容 1to1ヒアリングセッション

効果/成果物 事業承継を進めようという決意／ヒアリングシート

02

関係個別ヒアリング

実施時間：各2時間程度

対象 関係者（経営者・後継者・キーマン）

目的 それぞれの事業承継や会社への想いや考えている本音を引き出すため
各自の思いを紡ぎあげたシナリオを仮設定をするため

内容 1to1ヒアリングセッション

効果/成果物 各自の想いや考えの承認による支援者との信頼向上／ヒアリングシート・シナリオシート

03

意志統合ミーティング

実施時間：全8時間程度

対象 関係者（経営者・後継者・キーマン）

目的 それぞれの事業承継や会社への想いや考えていることを共有し、すれ違いなく、方向を同じにするため

内容 関係者ミーティング

①事業承継の目的共有、②期待の共有、③個別要素の共有、④ゴールイメージ共有、⑤役割分担検討

効果/成果物 方向がひとつになり、関係者のすれ違いがなくなる／共有まとめシート

04

事業承継スキーム検討

実施時間：4時間程度

対象 関係者（経営者・後継者・キーマン）

目的 株式、資金などについて会社を守りながらそれぞれの利益を確保するテクニカルスキームを検討する

内容 合意した方針を専門家と共有し、専門家にスキームパターンを提案してもらい（もしくは我々から提案し）、関係者ミーティングで検討する

効果/成果物 関係者全員が納得する利益の確保／最適承継スキーム

05

事業承継計画策定

実施時間：4時間（×2回）程度

対象 関係者（経営者・後継者・キーマン）

目的 事業承継を実行する計画を作成する

内容 合意した方針とスキームを踏まえて、事業承継に必要な項目について、「いつ」「だれが」「何をする」を決めて、ミーティングで合意しながらスケジュール化する

効果/成果物 関係者全員が納得するため各自主体的に計画が進む／事業承継計画書

06

事業承継計画実行フォロー

実施時間：4時間程度

対象 関係者

目的 合意した事業承継計画を確実に実行し、事業承継を成功に導くために定期的にフォローをする

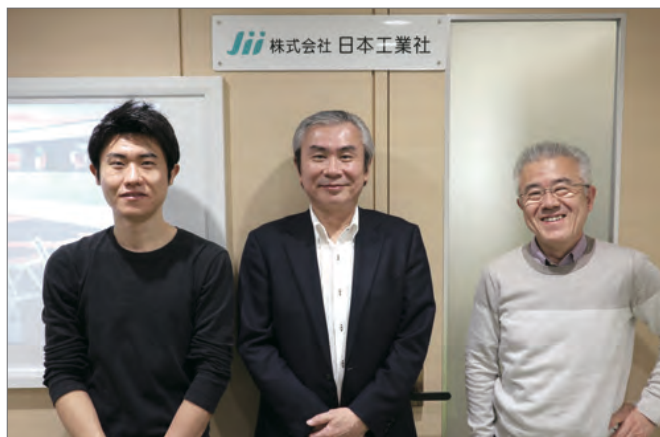
内容 経営者や後継者との1to1セッションや関係者ミーティングを定期的実施し、計画とのズレの確認と対策や、新たな課題の確認と対策をしながら、計画を前に進めていく

効果/成果物 定期的に振り返り課題解決をし、計画を頓挫させずに継続的に推進する

株式会社日本工業社

米田和秀 会長

(2019年1月現在・写真右側)



それぞれの役割も
明確になったので、
あとはやるだけですよ!

●プログラム前の状況はいかがでしたか？

当社は、私で4代目ですが、初代、2代目と急逝による承継が続き、非常にリスクな承継を繰り返してきました。3代目は限定的に社員承継を行い、その後4代目として若くして社長となった私は、その経緯から事業承継は成功させるべく考えていたものの、急激な社会変化や業過の衰退など経営課題が山積みする一方で、意識にはあるものの、具体的な準備にはいたらずに後回しになっていました。

身内同士では客観的に事業承継を考えることが難しく、顧問税理士に相談をしましたが明確な回答がなく、自分でも事業承継のセミナーなどに足を運ぶものの、多くは専門家による資産承継に偏った内容がほとんどで悩みは増すばかりでした・・・。

そんな中、2017年に同業で親しくしていた同年齢の社長が急逝し、後継者がいなくて廃業してしまったことでいよいよ焦りを感じていました。

●プログラムを受けてみていかがでしたか？

はじめ、自身が主宰する経営者倶楽部の講師として後継者の学校の大川原さんを招聘することになり、たまたま私以外に後継者2名も聴講者として参加していた結果、まずは後継者の学校のベーシックコースに次々代承継予定の息子が受講することになり、その後、私と後継者である弟と息子の3名で事業承継プログラムの支援をしていただきました。

後継者の学校の大川原さんは、まずそれぞれの想いを個別に受け止めてくれて、それから、それぞれの想いや考えをじっくりと共有し、そこから共通する未来に目を向かせてくれました。

このプロセスがなかったら、もしかしたら事業承継の話の前向きに3人でできなかったかもしれません。

そしてそのおかげで、その後のお金や株の話をしていくときに違和感なく整理することで、まったくもめることなく、3人もすっきりと受け止められていました。

計画段階では、それぞれの役割も明確になったので、あとはやるだけですよ!

●プログラムの感想をお聞かせください。

今回、縁あって後継者の学校の大川原さんに相談しましたが、専門家としてのテクニカルな支援の前に、一人の人間として、我々の人生を共に考えてくれて、第三者として3人の気持ちをひとつにしてくれました。そのプロセスはすごく良かったです。

また、承継する側の気持ちを重視するとともに、主体的に取り組む場づくりにも注力いただき、私もその姿をみることで任せようと心が決まりました。

その後の具体的な計画化もスムーズで、本当に助かりました。

成果物イメージ



キーマンヒアリング

個別の思いをまとめ、最適シナリオを仮説する。



ミーティング「個別要素の共有」

経営と事業承継の個別の考えを共有し、方向性をすり合わせる。



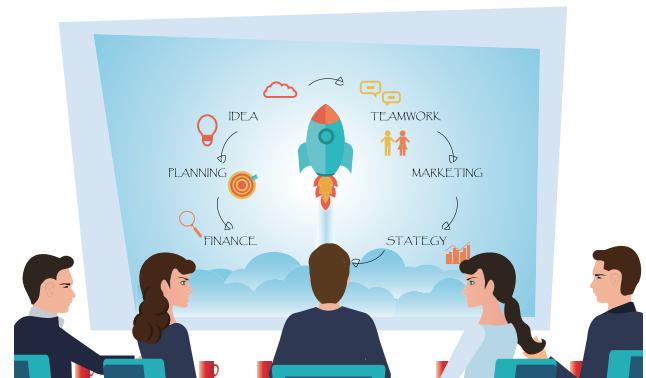
ミーティング「期待の共有」

それぞれが互いの思いを知り、すれ違いを修正する。



ミーティング「ゴールイメージ」

〇年後のゴールイメージを共有し、ステートメント化する。



ミーティング「役割分担」

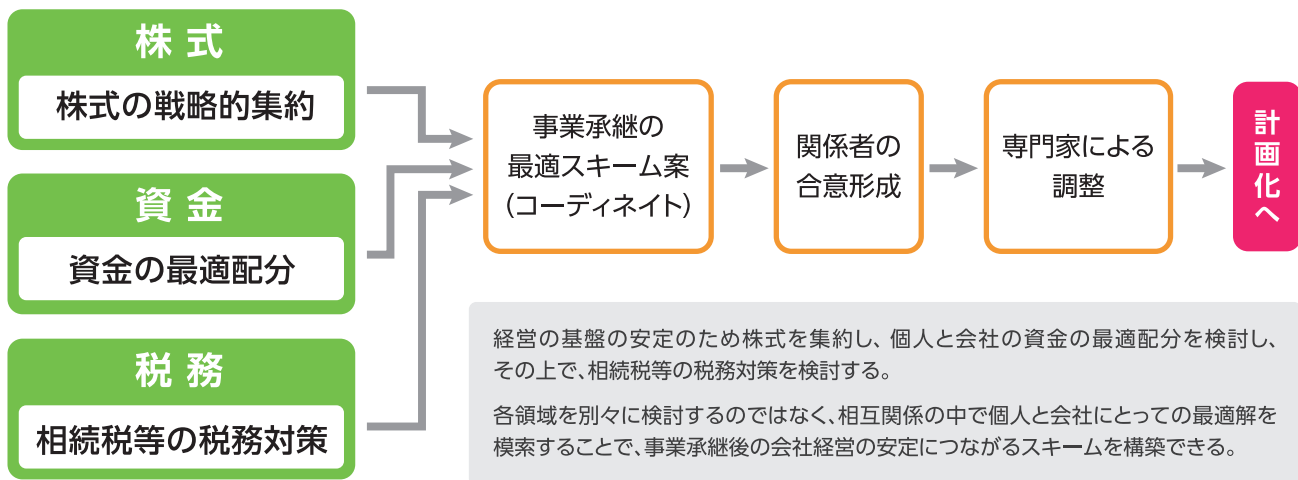
〇年後に向けて一致団結するため役割分担をする。





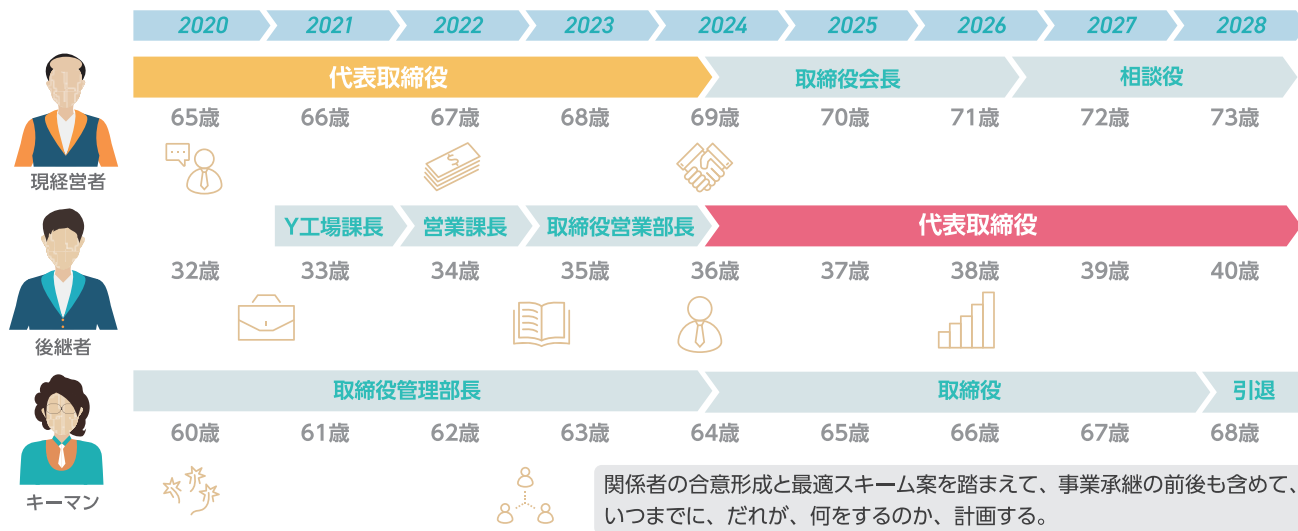
事業承継スキーム検討

株式面・資金面・税務面で、会社・経営者・後継者が納得する最適なスキームを決める。



事業承継計画策定

いつ・だれが・何をするのかを決める。スケジュールを決めて前に進む。



支援概要

当社の事業承継のエキスパートである、ファシリテーター・コーディネーターが、御社へお伺いして、プログラムに合わせたセッションとミーティングを通して、合意形成しながら事業承継の最適化を進めていきます。

期間(目安) 計画策定(6ヶ月間程度)+フォロー(4時間程度・定期的)

※専門家(税理士・弁護士)による専門的支援は、信頼できる顧問(士業)などがいなければ別途専門家をご紹介します

後継者の学校の 事業承継支援サービス



後継者の学校プログラム



後継者経営支援プログラム

後継者経営

事業承継準備

事業承継プログラム



相続プログラム



株式会社 後継者の学校

〒100-0006 東京都千代田区有楽町1-12-1 新有楽町ビル11階

E-mail info@school-k.jp

URL <http://www.school-k.jp>