

第2回 非同族承継研究会を開催しました

2023年2月20日(月)、大阪中小企業投資育成株式会社セミナールームにて、「第2回 非同族承継研究会」を開催しました。ファシリテーターとして、高橋秀彰総合会計士事務所 代表・公認会計士の高橋秀彰氏をお迎えし、参加された投資先経営者18名とともに、『後継者の登用と育成』をテーマとしてグループディスカッションを行いました。



『非同族承継研究会』とは

オーナー家や大手上場企業等の資本力に頼ることなく、社員らによる自立した経営のもとでの承継に取り組む中小企業が参加し、親族外承継を実践・継続していくうえでの課題や悩み、成功事例等を共有・討議していく勉強会。経済産業省が管轄する“投資育成制度”の公的運営機関である大阪中小企業投資育成株式会社の投資先企業を対象に、2022年9月より発足している。

●ファシリテーター



高橋秀彰総合会計士事務所
代表

高橋 秀彰氏

(公認会計士・税理士・宅地建物取引士)

「超長期の安定のために」を事務所方針とする。毎期の決算検討から事業承継対策まで、何世代も先までを見越した提案をし、会計士の枠を超えてその提案実行の最後の最後まで、時にはクライアントの代理人として交渉窓口となる等、徹底的にクライアントに寄り添うスタンスが特色。依頼を受けた案件については「100%クライアントのための個別受注生産」が信条。創業100年前後のクライアント多数。

テーマ①後継者の選抜の仕方について

課題：「後継者の選抜基準とタイミングについて」

グループディスカッション40分 + 発表25分 (全4グループ)

〔ディスカッションでは下記のような意見が出ました〕

後継者選抜基準について

- ・現場を分かっているといけ
(特に製造業では技術面への理解が重要視される傾向)
- ・会社(会社の理念)を大事してくれる人
- ・人柄の良い人
- ・「あなたしかいない」という、良い意味で、周りとの比較ありきの側面もある
- ・組織をまとめる力が必要
- ・同族承継では、先代オーナー社長の“帝王学”(＝カリスマ性)が承継されるが、非同族承継にはそれがない。よりゼネラリスト的資質が求められる

タイミングについて

- ・現社長の引退が見えた頃
- ・自身の健康リスクも鑑みて65歳で交代したい
- ・自身と20年ほど世代を空けたい
- ・経営トップの座にしがみつく者が出るリスクあり、社長任期制を採用したい

第2回 非同族承継研究会を開催しました



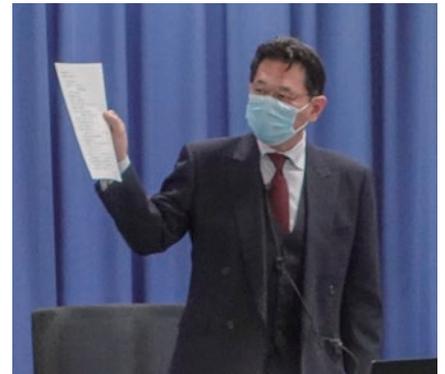
テーマ②後継者の育成の仕方について

課題：「事業承継計画表の作成について」

グループディスカッション40分 + 発表25分 (全4グループ)

〔ディスカッションでは下記のような意見が出ました〕

- ・育成の期間は3年～20年と各社多様な期間となった
- ・財務の知識を身につけることで、会社全体を見通せるように育成する
- ・社長OJT(後継者も、社長とともに金融機関への決算説明や取引先訪問を行う)
- ・社長交代を見据えて、社内の体制を整備する
(創業者のようなカリスマ性無くとも動く自走型組織へ)
- ・後継者に適宜役職をつけていくことで、社内外に存在をアピールする
- ・会社を大切にする精神を引き継ぐため、社史についての教育を行う



ファシリテーターによるまとめ

高橋秀彰総合会計士事務所 代表
高橋 秀彰 氏
(公認会計士・税理士・宅地建物取引士)

〔要旨〕

- ・『「何を」承継するのか』が明確化できれば、自ずと取り組むべきことが見えてくる』
…社員の雇用の維持なのか、技術なのか、理念なのか、お金を儲けるツールとしての会社なのかetc.を整理する
(=ひいては、「何のために」商売をするのか)
その整理ができれば、自ずと選抜する人物像や育成の方法が見えてくる

参加者からの感想

- ・非同族承継を実践する同じ立場の人とざっくばらんに話げできた
- ・同じ悩みを持つ経営者が集まる場として意義深い
- ・他社の事例をたくさん聞くことができ、大いに参考になった
- ・ワークショップ形式で自分の考えがアウトプットでき、新たな気づきを得られた
- ・今後取り上げて欲しいテーマとして、「非同族経営に適した株式の承継方法」、「後継者育成の事例研究」、「承継に際しての財務面の取り組み」、「強い組織の作り方」、「承継する側・される側両者の想いを聞く」などが挙げられました