

事業承継を円滑に進め、成功に導くためには①経営者の気付きと動機付け②現状分析③方向性の決定④事業承継計画の策定・スケジュール化⑤計画の実施・見直し⑥の5つのステップを確実に実施する必要があります。

まず、経営を過去の延長線上で捉えるのではなく、これから先の経営の在り方に思いをはせてみることです。事業承継は身内だけでなく、従業員、取引先など周囲に与える影響が大きく、後継者の育成に時間がかかるものです。経営資源の承継にも十分な時間が必要です。経営者がその必要性に気付き、早めに着手するため、「事業承継自己診断チェックシート」(中小企業庁作成)などを利用してセルフチェックを勧めます。

第2が「己を知る」です。経営資源(ヒト・モノ・カネ・情報・ノウハウなど)の現状把握に加え、リスク、経営者や後継者の状況、事業承継や相続時における課題も認識



税理士法人 押田会計事務所  
代表社員 税理士

税理士、行政書士。1991年押田会計事務所開業後、TKC全国会員として資産税システムの開発に携わる。現在は同全国会システム委員会委員長。「遺産分割と相続発生後の対策」(共著)など著書多数。

## 押田 吉真氏

## 成功へ5つのステップ

する必要がありません。経営者には当然のことでも後継者に伝わっていないこともありま。特に経営者保証など後継者候補へ「負」の部分も含めて会社の全体像を伝えることが肝要です。SWOT分析で会社の強み弱みを整理してみるのもよいでしょう。

第3は事業承継を誰に、いつ、どのように行つか、方向性を決定します。年齢、経歴、スキル、事業に対する意欲、考え方、価値観などが後継者を決定する要です。現状分析の結果、後継者にふさわしい者が従業員や外部の者であることもあります。後継者がどうしても見つからない場合には、企業価値が高いうちに売却するのも選択肢の一つと考

えられます。

第4が代表権の承継や株式・事業用資産など必要な項目ごとに、いつ、何を、どのように行うかを決め、これをスケジュール化し「事業承継計画」にまとめます。できるだけ具体的に表し、行動をイメージできるようにすることが大切です。作業がかなり多岐にわたりますので、何のために行うのかをしっかりと理解しておくことです。不明確で、無理なテーマであればそれは間違いなく実行されません。専門的な知識が必要な分野は当事者だけでは誤った判断をするリスクもあります。認定経営革新等支援機関の助言・指導を受けて進めるのが成功への道です。

以上のことを踏まえて、いよいよ事業承継計画の実行です。想定を超える経営環境の変化で、計画どおりにいかないこともあるでしょう。その際は認定支援機関の助言や指導を受けて計画を見直し、変化への対応が必要です。

## 事業承継

の現場から

## 専門家から助言・指導を