

2-1: 承継前の環境整備

1. 古参幹部の処遇

- 質問：古参幹部や「右腕」の処遇について、承継前に方向性を決めていますか？
- 解説：後継者が扱いづらい古参幹部の処遇は、現社長にしかできない仕事です。後継者の体制を作りやすく整えましょう。



2. 親族トラブルの予防

- 質問：親族内でのトラブルの芽（過去の経緯や慣習）を、事前に摘んでいますか？
- 解説：親族間のしがらみや暗黙のルールは、現社長が元気なうちに清算・説明しておかないと、後に大きな火種になります。



3. 親族社員の合意

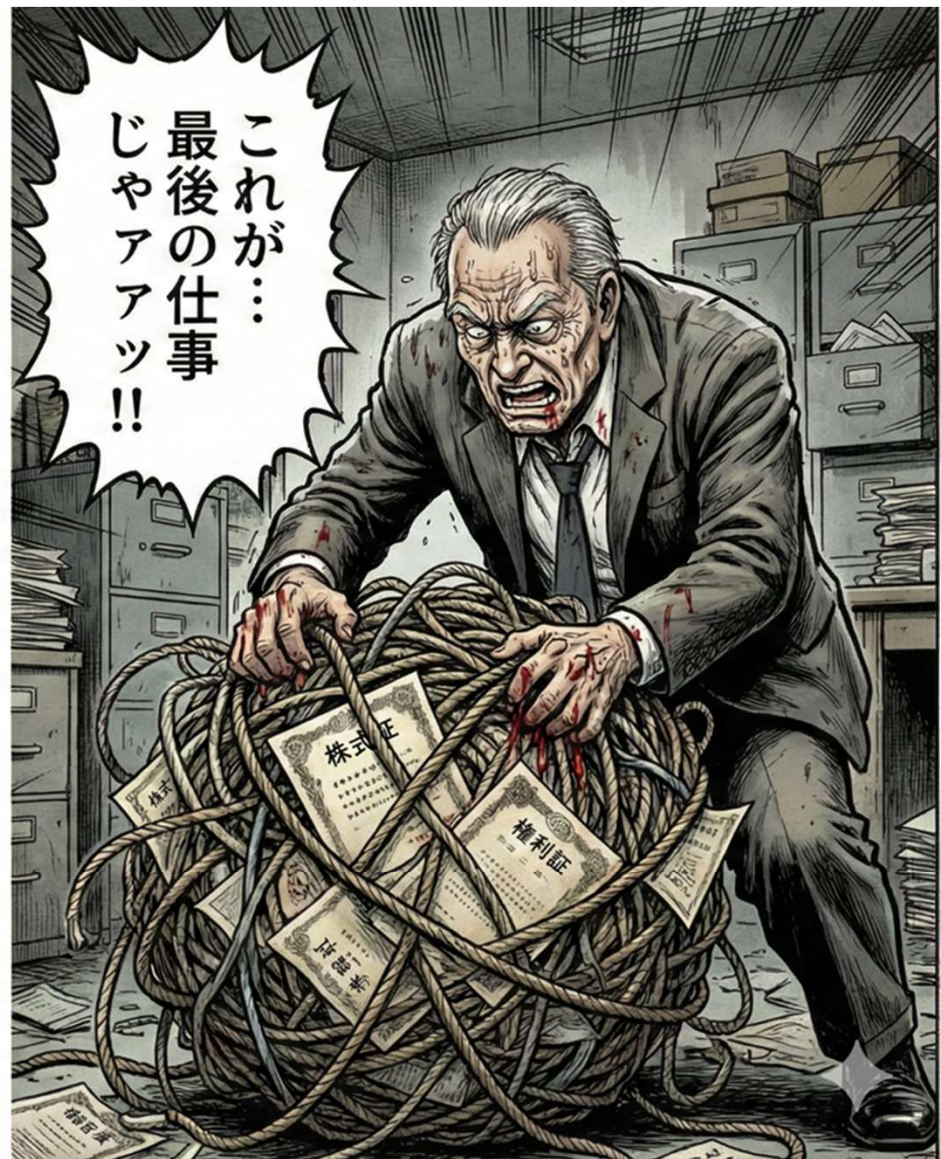
- 質問：親族社員の処遇や退職時期について、本人および後継者と合意していますか？
- 解説：特に親族社員の人事はデリケートです。本人の意向を確認し、後継者が困らないよう道筋をつけておきましょう。



4. 株式の整理

**質問：株式の現状を整理し、
名義株や分散した株式の集約
を進めていますか？**

**解説：株主名簿を整備し、相
続トラブルになりそうな株式
は生前に対策（買取や贈与）
しておくことが不可欠です。**



2-2: 負の遺産とリスク開示

5. 負の遺産の開示

質問: 個人保証、借入金、簿外債務などの「負の遺産」を隠さず開示していますか？

解説: 「金の話は知らなくていい」は通用しません。全ての負債をリスト化し、後継者に事実を伝えましょう。



6. 未解決問題の引継ぎ

質問: 未解決のトラブルや懸案事項をリストアップし、引き継いでいますか？

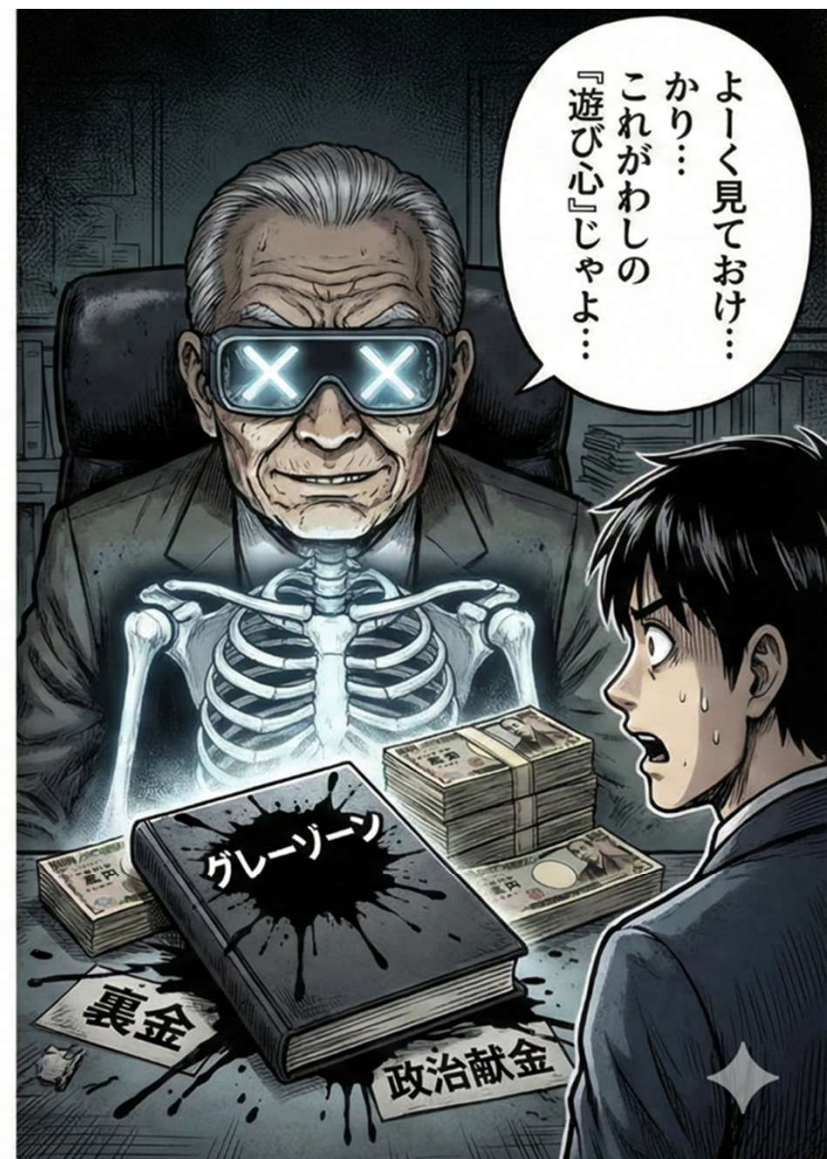
解説: 係争中の案件や、口約束レベルの契約など、社長の頭の中にしかないリスクを「見える化」して共有しましょう。



7. グレーなお金の説明

質問：「使途不明金」やグレーな支出を整理し、後継者に説明できますか？

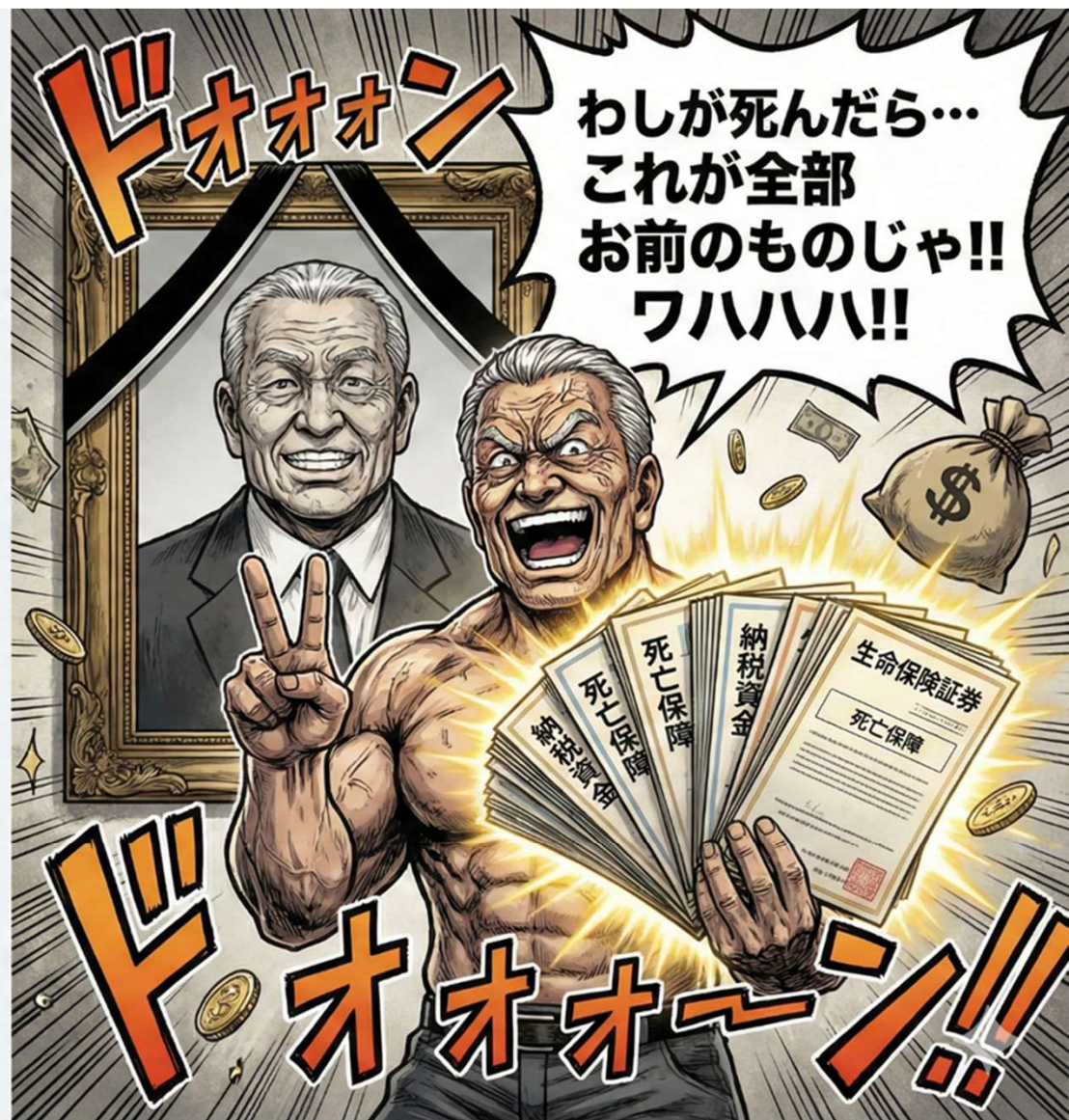
解説：経理担当者と社長しか知らない不明瞭なお金は、承継後の最大のトラブル要因です。クリアにしておくか、経緯を説明しておきましょう。



8. 保険の活用計画

質問：生命保険の加入状況や、万一の際の保障内容を整理して伝えていますか？

解説：「縁起でもない」と敬遠せず、保険金が事業資金や納税資金としてどう使えるか、計画を共有しておきましょう。



2-3: 引継ぎの心構え

9. 人脈の引継ぎ

質問: 社長個人の「人脈リスト（相談相手・キーマン）」を作成し、紹介していますか？

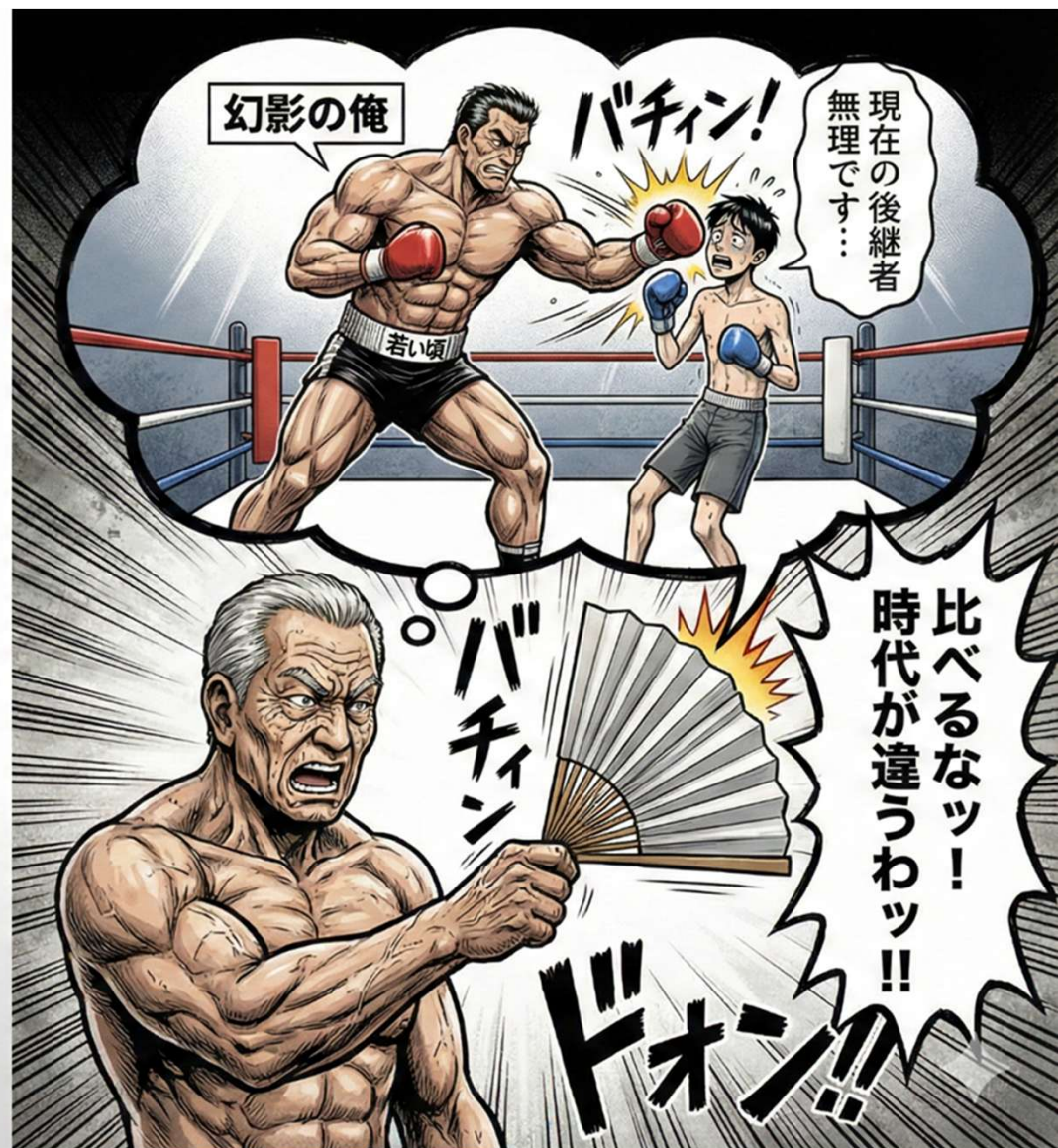
解説: いざという時に頼りになる人脈は会社の財産です。リスト化し、同席の機会を作って徐々に引き継ぎましょう。



10. 比較の禁止

質問: 自分と後継者を比較せず、後継者独自の良さを認めようとしていますか？

解説: 「俺の若い頃は…」という比較は百害あって一利なしです。時代も環境も違います。後継者の強みを認め、自信を持たせましょう。



11. ノウハウの計画的移植

質問：自分の持つノウハウや知識を、「見て覚えろ」ではなく計画的に伝えていますか？

解説：暗黙知を形式知に変える努力が必要です。数年単位のスケジュールを組み、意図的にノウハウを移植していきましょう。



12. アドバイザーへの徹し方 徹し方

質問: 一度任せたら口出しせず、「アドバイザー」に徹する覚悟はありますか？

解説: 失敗させまいと先回りして手を出せば、後継者は育ちません。相談された時だけ答える、という忍耐が必要です。



2-4: 争族対策と権威付け

13. 兄弟間の調整

質問: 後継者が兄弟の場合、役割分担や資産配分で揉めないよう準備していますか？

解説: 「争族」を防ぐのは親の責任です。分社化や役割分担を明確にし、将来の紛争リスクを回避しておきましょう。



14. 個人財産の相続対策

質問：社長個人の財産を明確にし、相続対策（遺言書など）を行っていますか？

解説：自社株以外の個人資産についても、誰に何を遺すか明確にしておき、遺産分割争いを防ぎましょう。



15. 名義株の解決

質問: 名義株の問題は解決済みですか? 解決できない場合の対処法を伝えていますか?

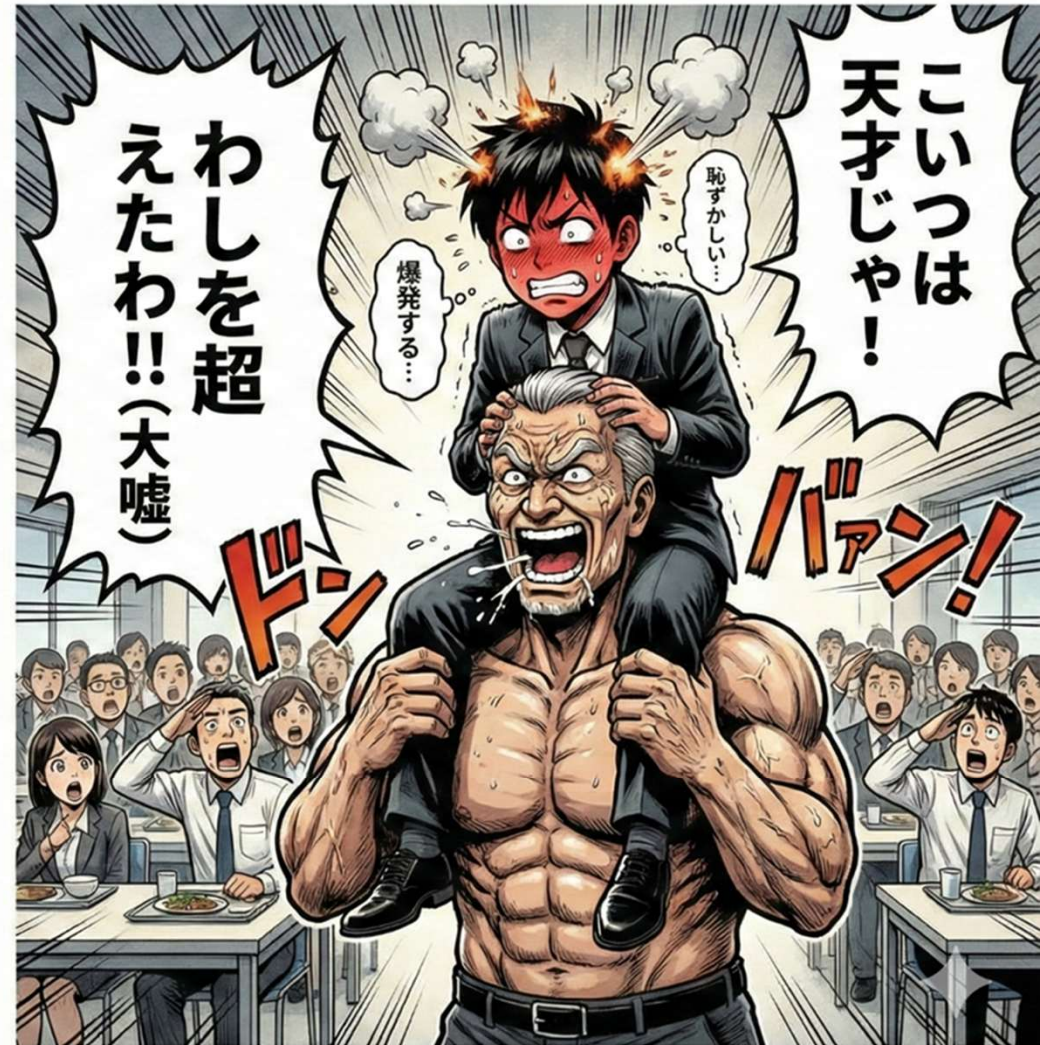
解説: 名義株は放置すると死後に大問題になります。専門家と相談し、今のうちに処理を進めてください。



16. 後継者への権威付け

質問: 社員の前で後継者を叱責せず、威厳を持たせるよう配慮していますか？

解説: 公衆の面前で後継者を怒鳴りつけると、社員は後継者を軽んじるようになります。注意は裏で行い、表では立てる配慮が必要です。



2-5:最後の仕上げ

17. 交代の宣言

- 質問: 「これからは後継者の指示に従うように」と、全社に明言していますか？
- 解説: トップの交代を明確に宣言することで、社員の迷いを断ち切ります。社長の本気度度が社員の意識を変えます。



18. 創業の歴史の共有

質問：創業の苦労や失敗談、会社の歴史を、包み隠さず後継者に語っていますか？

解説：

成功談だけでなく、失敗や危機の乗り越え方こそが、後継者にとって生きた教科書になります。



19. 商売のコツの伝授

質問：主要な顧客や仕入先への対応の「コツ（勘所）」を伝授していますか？

解説：マニュアルにはない、相手ごとの癖や対応の相手ごのポイントを口ボストを口伝で伝え、関係性をスムーズに引き継ぎましょう。

