

1-1: 後継者の基盤

1. 将来ビジョン



❓ 質問: 自社の強み・弱みや業界動向を分析し、自分なりの「将来ビジョン」を持っていますか？

💡 解説: 客観的な分析に基づき、説得力のあるビジネスプランを作成しましょう。「森 (マクロ)」と「木 (ミクロ)」の両方の視点が必要です。

2. 現場主義



❓ 質問: 店舗・工場・取引先などの「現場」に自ら足を運び、一次情報を掴んでいますか？

💡 解説: 机上の空論は通用しません。
「現地・現物・現人」の三現主義を徹底し、自分の目と耳で判断する習慣をつけましょう。

3. 理念の継承



? 質問: 現社長の理念や価値観を理解し、踏襲した上で独自の方針を出していますか?

💡 解説: まずは現社長の思いや創業の精神を尊重することから始めます。守破離の「守」があってこそ、独自のカラーが受け入れられます。

4. 実力主義 (Meritocracy)



❓ 質問: 「社長の息子・娘」という立場ではなく、「仕事の実績」で実力を示そうとしていますか？

💡 解説: 周囲は「やって当たり前」という厳しい目で見ています。親の七光りではなく、実績で信頼を勝ち取る覚悟が必要です。

1-2: 人間力と信頼

5. 人間的魅力



慕われ過ぎて
困るッ!!

慕われ過ぎて
困るッ!!



質問: 社員や取引先から、人間的に好かれ、信頼されていますか？



解説: 能力以上に「人間力(人格)」が問われます。挨拶、感謝、誠実さを大切に、「この人のためなら」と思われる人間関係を築きましょう。

6. 悪い情報の収集

質問：社員や取引先は、現社長には言いにくい「悪い情報」も教えてくださいませんか？

解説：耳の痛い情報が集まるのは信頼の証です。偉そうな態度は捨て、謙虚に教えを乞う姿勢があれば、現場の生の声が入ってきます。

聞きたくない…
だが聞かねばッ!!



7. 謙虚な姿 7. 謙虚な姿勢

質問: 人に頼み事をするときや謝罪するとき、誠心誠意、頭を下げることができますか？

解説: 地位や権力にあぐらをかいてはいけません。支えてくれる人々への感謝とリスペクトを常に忘れないでください。



8. 古参幹部との連携

- 質問：古参幹部やベテラン社員を「頭が固い」と否定せず、味方につける努力をていますか？
- 解説：豊富な経験を持つ古参幹部は、会社の歴史そのものです。彼らを尊重し、教えを請うことで、最強のサポーターになってもらいましょう。



1-3: 組織への姿勢

9. ノウハウの活用

- 質問：ベテラン社員の経験やノウハウを、上手に活用できていますか？
- 解説：若い社員だけで固まらず、ベテランの知恵を借りるコミュニケーション能力が、組織の安定につながります。



10. 社長決定への追従

質問：意見が対立した際、最終的には現社長の決定を尊重し、従うことができますか？

解説：
社長を否定することは、会社の否定につながります。異論がある場合は別室で冷静に議論し、決定後は組織として従う姿勢を見せましょう。



11. 面子の保持

質問:

公の場(会議や社員の前)で、現社長の顔を潰すような発言を控えていますか?

解説:

社員の前での親子喧嘩は百害あって一利なしです。社員を不安にさせ、後継者自身の人望も失うことになります。



12. 困難への挑戦

- 質問: 誰もやりたがらない困難な仕事に、自ら手を挙げて挑戦していますか？
- 解説: 安全策ばかりでは求心力は生まれません。
「火中の栗を拾う」気概を見せ、失敗してもそこから学ぶ姿勢（PDCA）が成長を促します。

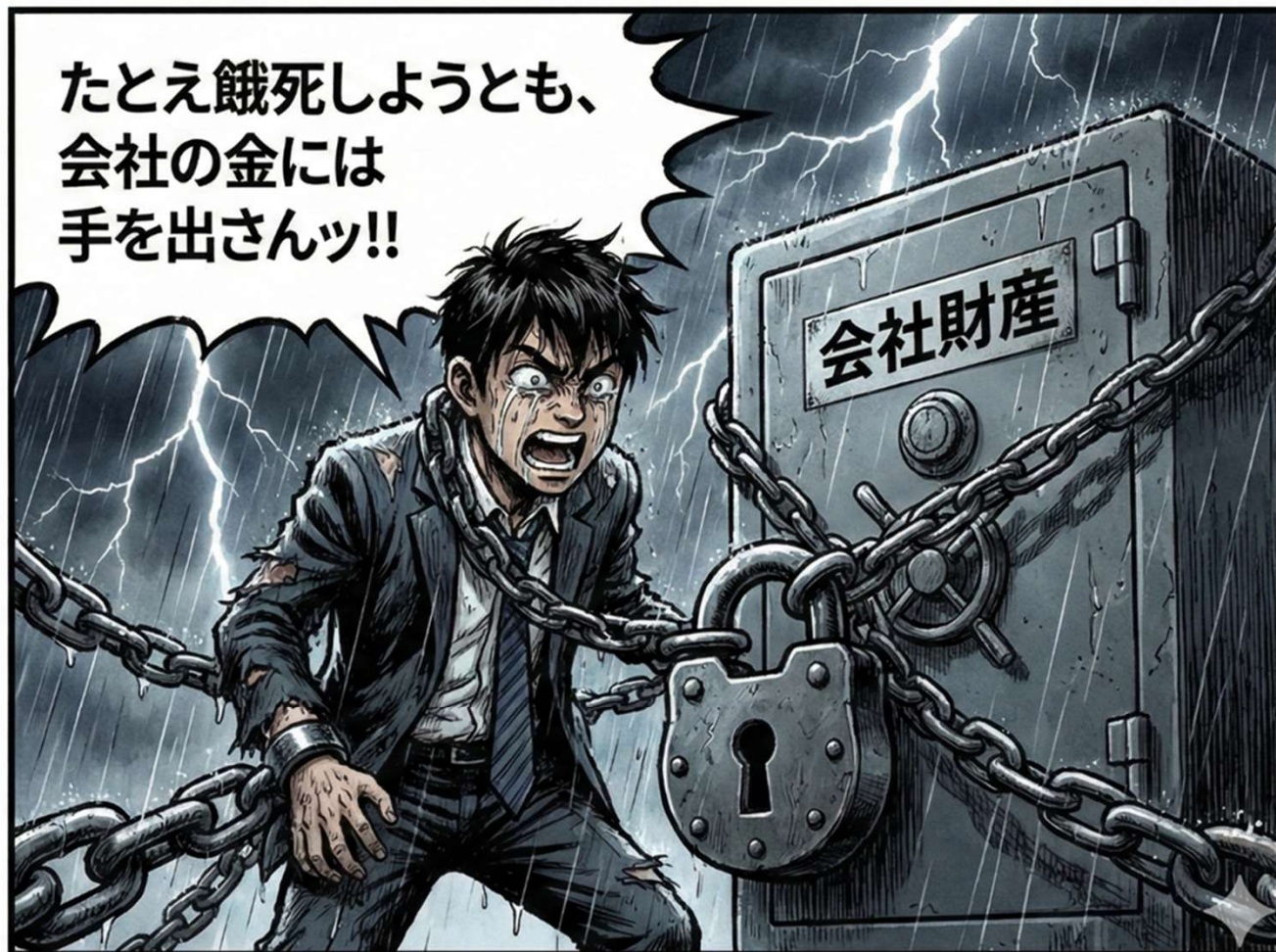


1-4: 自己規律と公平性

13. 公私混同の排除

質問：
会社のお金を公私混同し
しないよう、自らを律する
ルールを持っています
か？

解説：
経営者の公私混同は、
社員のやる気を削ぐ最大
の要因です。経費の使い
方は社員以上に厳しく、
潔白であるべきです。



14. 公平な評価

質問: イエスマンではなく、耳の痛いことを言う
実力ある社員を公平に評価していますか？

解説: 自分に都合の良い社員ばかり優遇すると
組織は腐敗します。成果と貢献度に基づいた公
平な人事評価が会社を伸ばします。

俺が見ているのは
お前だッ!!



15. 独善の回避

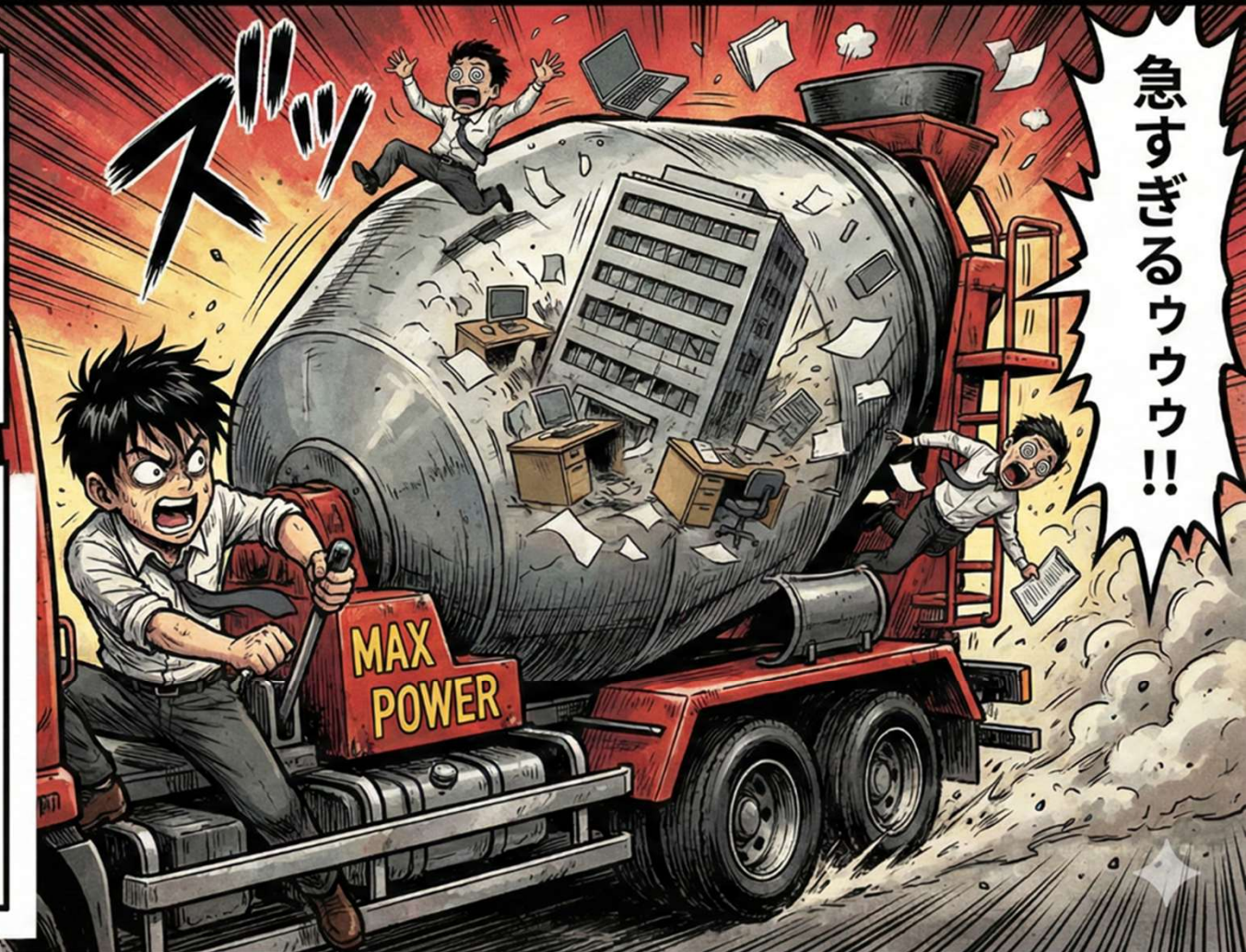
- 質問: 社員の理解を得ないまま、「独りよがりの改革を」強行していませんか？
- 解説: 笛吹けど踊らずの状態は孤立を招きます。改革には、社員の納得と協が不可欠です。



16. 急激な改革の回避

質問: 緊急時以外で、現場を混乱させるような「急激な改革」を行っていませんか？

解説: 現状維持もリスクですが、急すぎる変化は混乱の元です。自社の強みを活かしつつ、段階的に改革を進めましょう。



1-5:リーダーの振る舞い

17. 現実的な目標設定

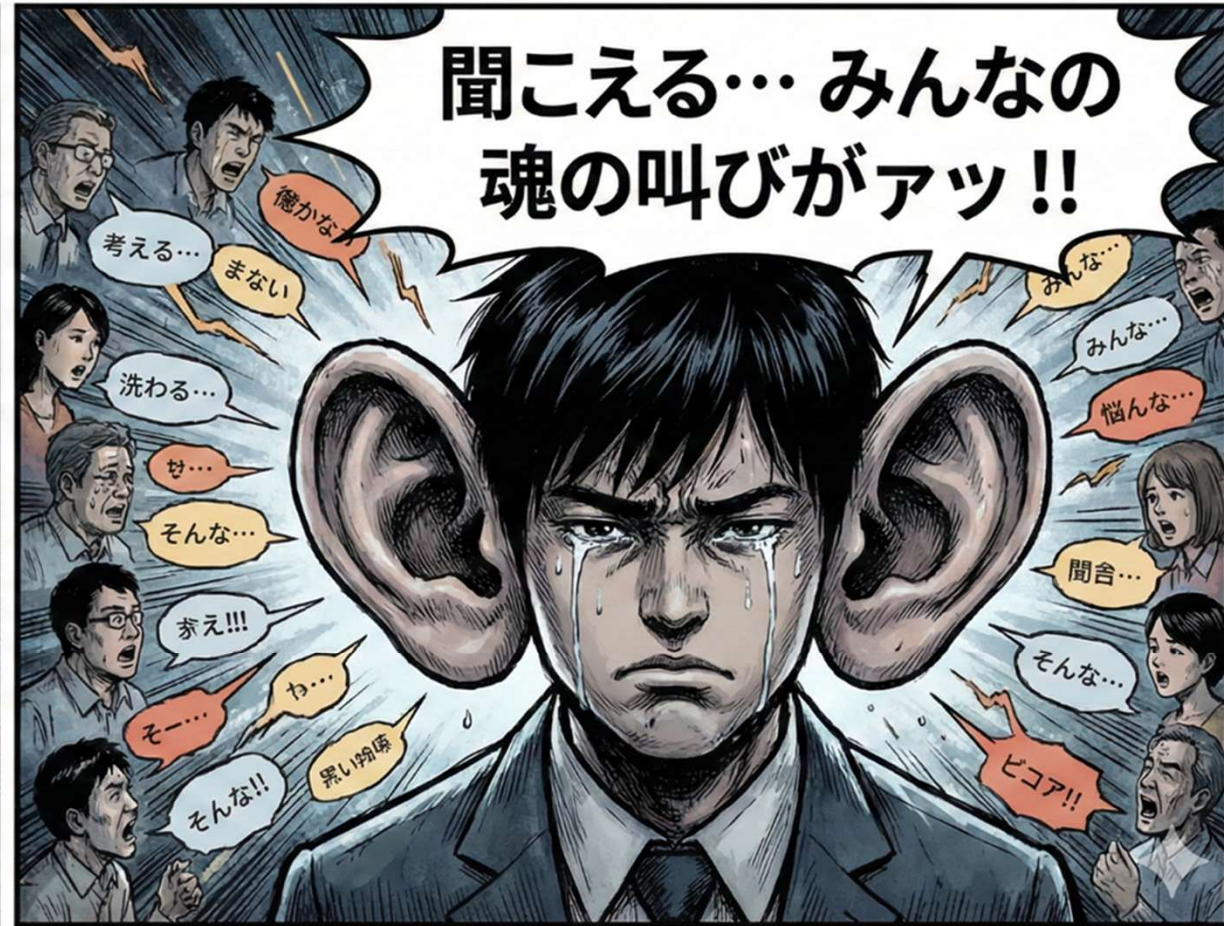
- 質問: 現場の実態を無視した、現実離れした高い目標を掲げていませんか？
- 解説: 根拠のない高すぎる目標は、現場に「諦めムード」を蔓延させます。実現可能なストレッチ目標（昨対110%等）を設定しましょう。



18. 傾聴の姿勢

質問：
「一方的に決めつけず、話をよく聴いて判断してくれる」と評価されていますか？

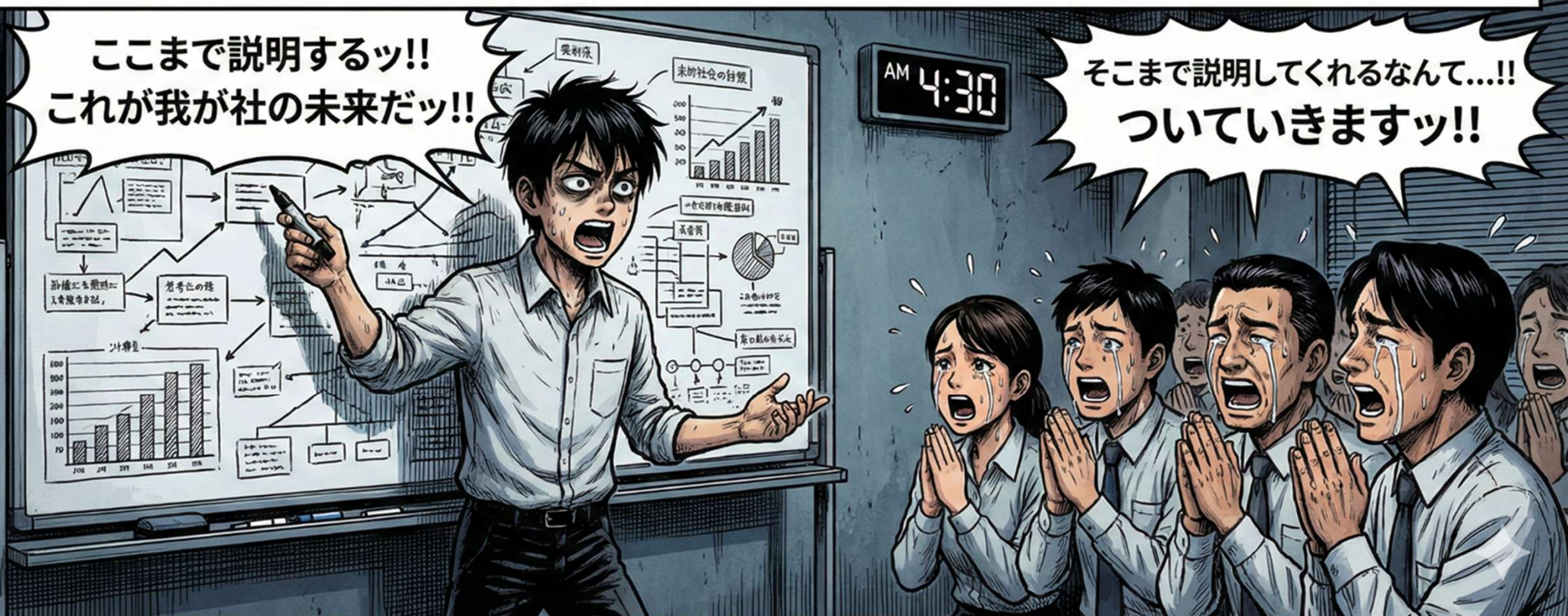
解説：
現場の声を聞かない
トップダウンは空回りします。
「傾聴」こそがリーダーの最も重要なスキルです。



19. 説明責任

質問：方針を示す際、「なぜそうするのか」という理由や背景を丁寧に説明していますか？

解説：「つべこべ言わずやれ」では人は動きません。納得感のある説明が実行力を高めます。



20. 内実の重視

質問：中身よりも「見た目」や「外部からの評価」ばかり気にしていませんか？

解説：外見を取り繕っても、
内実が伴わなければ
いずれ気にしていません
か？

解説：

外見を取り繕っても、
内実が伴わなければ
いずれ見透かされます。
「企業の敵は内部にあり」。
まずは足元を固めましょう。



1-6: 経営姿勢と学習

21. お金のメリハリ

質問：
必要な投資にはお金を使い、無駄な経費は徹底して削るメリハリがありますか？

解説：
ケチなだけでは成長しません。「生き金」と「死に金」を見極めるバランス感覚を養いましょう。



22. 堅実経営

質問：
浮ついた話に乗らず、
堅実経営に徹していますか？

解説：
本業をおろそかにした多角
化や、実体のない儲け話は
身を滅ぼします。堅実さが
最大の武器です。

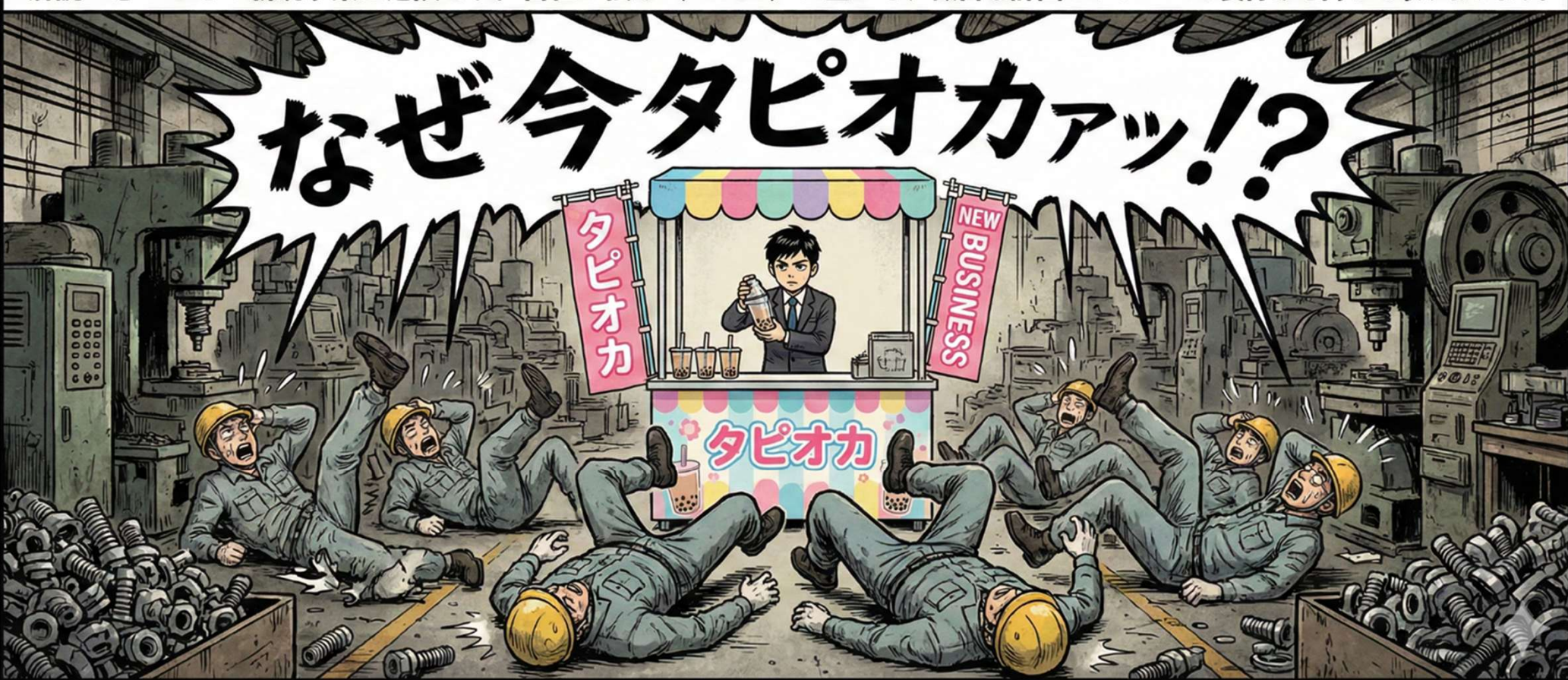


23. 新規事業の準備

質問：新規事業を行う際、十分な準備と撤退基準を持って臨んでいますか？

解説：思いつきの新規事業は危険です。自社の強み（SWOT）に基づき、緻密な計画とリソースの裏付けを持って取りましょう。

なぜ今タピオカァッ!?



24. 良き参謀の存在

質問: 自分の考えを厳しく
批判・指導してくれる「師」や
「相談相手」がいますか？

解説: 裸の王様にならないた
めに、耳の痛いことを言っ
てくれるメンター（良き参謀）
の存在が不可欠です。



ありがとございますッ!!
目が覚めましたアッ!!

1-7: 現場主義と規律

25. 現場確認の徹底

質問: 社員任せにせず、自分の足で現場を確認し、判断していますか？

解説: 報告だけを鵜呑みにすると判断を誤ります。

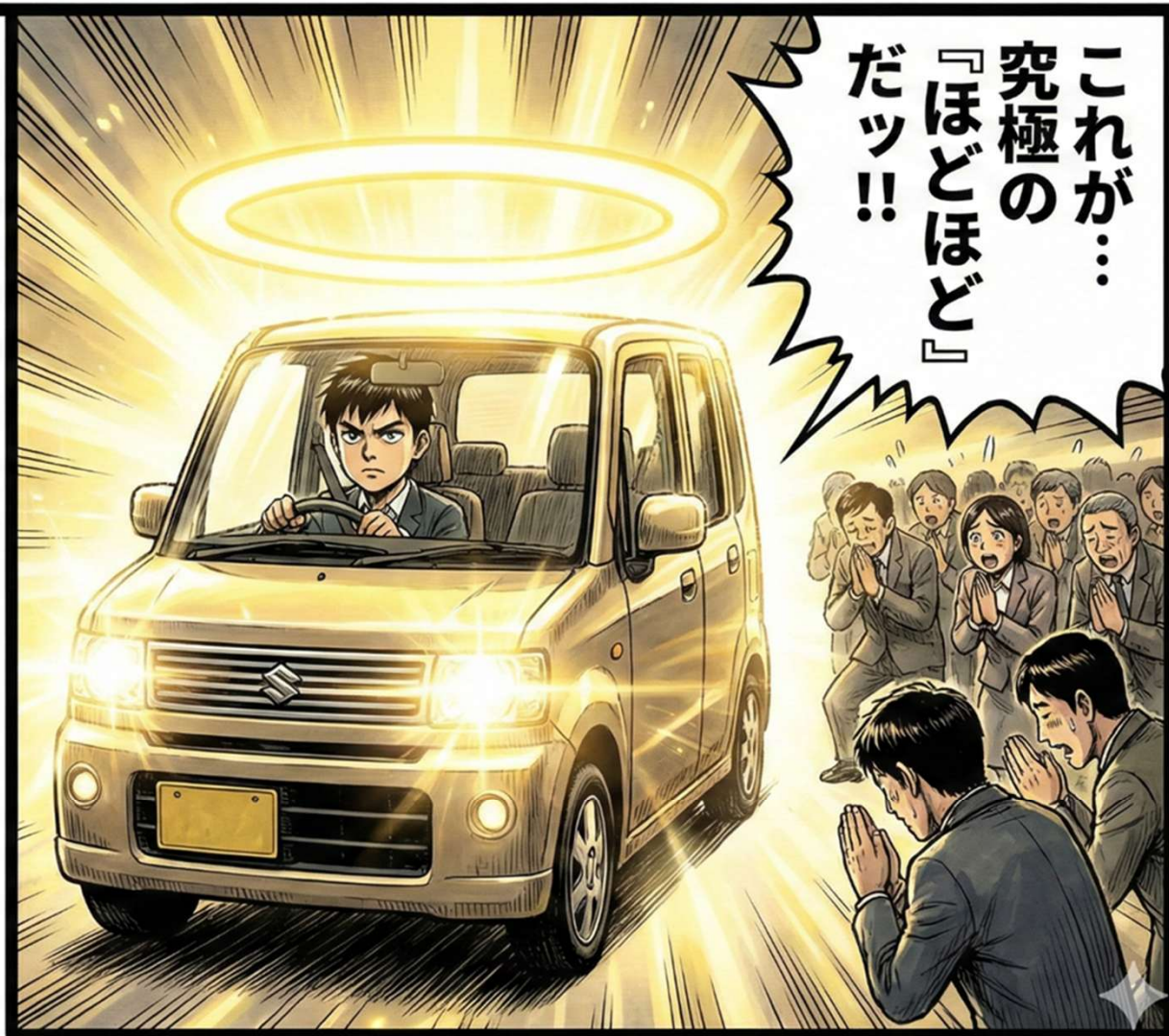
「現場確認」を徹底し、自分の目で事実を確かめる習慣を持ちましょう。



26. 質素倏約

質問：私生活や交際、持ち物（車など）が華美になりすぎていませんか？

解説：身分不相応な贅沢は、社員や世間から冷ややかな目で見られます。後継者こそ「質素倏約」が信頼の鍵です。



27. 規律の遵守

質問: 時間、お金、約束を、社員以上に厳格に守っていますか？

解説: 遅刻や約束破りは論外です。リーダーの規律の乱れは、組織全体の規律崩壊を招きます。



28. ホウレンソウの徹底

質問: 現社長や社員に対し、報告・連絡・相談(ホウレンソウ)を徹底していますか?

解説: 信頼関係の基礎は情報の共有です。自分から積極的にコミュニケーションを取り、風通しを良くしましょう。



1-8: 自立心

29. 責任を取る覚悟

質問：失敗した際、社長や親族、古参幹部に甘えず、自分で責任を取る覚悟がありますか？

解説：困ったときにすぐに「親」に頼る甘えは捨ててください。自ら責任を取り、ケジメをつける姿勢がリーダーとして人を育てます。

