

Q 社員15人の精密部品加工業を営んでいる者です。5年程度後の引退を考えており後継者を育成していく必要があります。従業員の中から後継者を決めているので、育成していく方法や留意点についてのアドバイスをお願いします。

A 一般的に「事業承継」ヨンがあると思われますが、には、①親族に承継する②従業員に承継する③M&A(ただし、このQ&Aでは扱いません)一の大まく3通りの方法があります。今回は②の場合にも

## 中小企業 診断士による 経営 Q&A

# 埼玉経済

（1）親族に承継する場合、後継予定者との議論を通じて、後継予定者の意見を取り入れた会社の「あるべき姿」

である「理念」や「ビジョン」を例にとって、日々の経営業務から決算業務までを経験させて社内の業務プロセスを理解させます。また、予算作成時や月々の業績検討会に参加させることも効果的です。責任組み、事業の将来性や会社の感、使命感が身に付きります。

その上で後継予定者に経営者として必要な「知識・ノウハウ・経験」を積ませるために計画を立てて行きましょう。

財務、労務、法務などの知識、営業ノウハウや金融機関

の経験に照らし合わせて、議論しながら必要事項を棚卸す

るといでしよう。

次に棚卸した必要事項を身に付ける「場」「機会」を設けます。社内業務に従事させたり社外セミナーに参加するスケジュールを立てます。社内業務のうち、経理業務・商工会などが開催するセミナーもあります。また、埼玉県なども成長分野などで新規参入のためのセミナーなどを行っています。同業者や異業種の集まりを通じて、お互いを理解し、どんな時も話せ合いを通じて困難に立ち向かうことを目指してください。「ミニケーションが少なくなると、目指すべき方向がずれてしまつものですね。

## 後継者育成の方法と留意点

（2）従業員に承継する場合、後継予定者との議論を通じて、後継予定者の意見を取り入れた会社の「あるべき姿」

である「理念」や「ビジョン」を例にとって、日々の経営業務から決算業務までを経験させて社内の業務プロセスを理解させます。また、予算作成時や月々の業績検討会に参加させることも効果的です。責任組み、事業の将来性や会社の感、使命感が身に付きります。

その上で後継予定者に経営者として必要な「知識・ノウハウ・経験」を積ませるために計画を立てて行きましょう。

財務、労務、法務などの知識、営業ノウハウや金融機関

の集まりに参加させてはいかないでください。

がでしようか。むしろ積極的に推奨している行政機関との付き合い方などが考えられます。社長自ら社外セミナーとしては、民主的間の専門機関や金融機関のほどのふうに、社内と社外の議論しながら必要事項を棚卸すか、公益財団法人埼玉県産業振興公社や、各商工会議所が開催するセミナーもあります。また、埼玉県なども成長分野などで新規参入のためのセミナーなどを行っています。同業者や異業種の集まりを通じて、お互いを理解し、どんな時も話せ合いを通じて困難に立ち向かうことを目指してください。「ミニケーションが少なくなると、目指すべき方向がずれてしまつものですね。

今回のQ&Aでは、経営の侧面から話を進めてきました

が、別の機会に経営権＝自社株式の承継について話させていただきます。

（中小企業診断士 山田静也）



聞いた場合は、埼玉県中小企業診断協会（☎048・762・3330）へ。