

RE—経営式 後継者が継承し易くする為に現社長が行うチェックリスト

No	チェック内容	○△×	△×の場合に 提案する事
1	現社長の右腕・番頭の処遇を継承前までに計画を立て、番頭、後継者双方にキチンと話しをつけているか (スムーズなのは一緒に責任ある立場から退く事)		後継者が御しにくい番頭や功労者には、現社長が事前に、その処遇を決めておく。
2	同族世襲から他人経営の企業化を目指す場合、同族に対する過去の経緯、慣習に現社長が話しをつけているか(特に現社長が死亡後にトラブルになるような、株や給与、暖簾わけ、退職金などは念書に書いてもらい、その経緯を後継者に説明しておく)		現社長時代から、課題であった同族問題を処理せずに鬼籍にはいれば、問題は更に深刻になる。言いにくい退職時期は、現社長が行うべきである。
3	同族世襲から他人経営の企業化を目指す場合、同族社員にいつまで働いてもらうかの期間を同族社員と決めて、後継者にも事前に了承してもらっているか		
4	株主の現状、株主名簿の作成、実質株主や名義株、配当の過去の流れ、株に関する覚書等は、現社長が継承前に整理して、後継者にも説明しているか(現社長には問題なくても、死後大問題になるので、税理士と相談しながら、進めておく)		株問題は生前に処理しておく。
5	資産・負債の明細、担保、保証人とその経緯又は簿外債務や社長の個人的な貸付等もできるだけ後継者に記録を残しながら説明しているか。経理責任者も交えて行い、なるべく漏れがないようにしているか		『金の事はお前は知らなくて良い』『経理は任せているから』では済まされない。死人に口なしにならないよう、数値に弱い後継者でも、細かく説明し、文書に残しておけば、徐々に学習するし、いざと言う時に大いに助かる。

6	現社長が抱えている未解決問題のリストアップと、その内容を後継者に説明しているか。特に同族問題、株問題、借金・貸付問題、社員との処遇の約束、取引先との関係、金融機関との関係等、放置しておけば裁判につながる問題全般		リストアップは大変重要であり、それを後継者と膝突き合わせて説明すれば、意識も高くなる。
7	現社長と経理責任者にしか分からない『不明瞭な勘定科目』と、グレーゾーンのおカネについて、死後トラブルにならないよう整理と後継者へある程度の説明をしているか		短期貸付金、短期借入金、仮払金、交際費、投資・出資、保証金等、税理士が知っているからではなく、後継者にも分からせるようにしておく
8	生命保険の話を『縁起でもない』と敬遠せず掛け金と、いざと言う時の保証額、法人と個人の内訳などを整理し、伝えているか		多額の保険金があると後継者の判断を狂わす言う心配があるなら、その使い道についても、きちっと話しておく
9	現社長の友人や知人等の『宝の人脈リスト』を整理し、自分に何かあった場合、「こういう事は〇〇が信頼できる」などと一覧表を作成し、後継者に話しているか		
10	現社長は、自分と後継者を比較しないように意識しているか。比較すれば『劣って見えるのは当たり前』と理解し、自分とは違う良さを引き出し、衆目の事実とするよう心がけているか		ここで冷静になれるかが鍵
11	現社長の経験したノウハウや知識・人脈を、5年以内に移植すべく努力しているか(『勝手に勉強せよ』と突き放してばかりいないか)		一緒に学習してこそ、帝王学の伝授である
12	後継者に任せたなら、自分はアドバイザーに徹して、自ら出て行かないようにしているか		後継者が助言を求めているのに、自ら出て行けば後継者はいつまでも実践経験が出来ない

13	兄弟・親族の性格を把握し、将来の不安を取り除くレールを敷いているか(特に兄弟・一族が絡む問題には、社長在任中に目途をつける)		
14	名義株問題は、しっかり片付けるようにしているか。また、片付かない場合の対処法を後継者に教えているか		税理士と相談しながら進める
15	現社長は後継者を批判せずに、褒めるように意識しているか		後継者に必要な権威をつけるよう 現社長は配慮しているか
16	全社員に、『これからは後継者の指示に従うように、文句があるなら辞めろ』、と言う位の意志を公開しているか		こうすれば、はっきり立場が決まり、 後継者も身が引き締まるものである
17	現社長は、自分の失敗談や創業時の苦労、自分が継承した時の苦労や失敗、会社の歴史について、後継者と語り合っているか		過去を美化する事なく、事実を話しているか
18	会社業績を大きく左右する顧客への対応、仕入、生産などのコツを何回も後継者へ説明しているか		