

## プログラム例：

### 「課題克服・新強みづくりの事業承継支援」コンサルティング

#### 1. 手法の概要

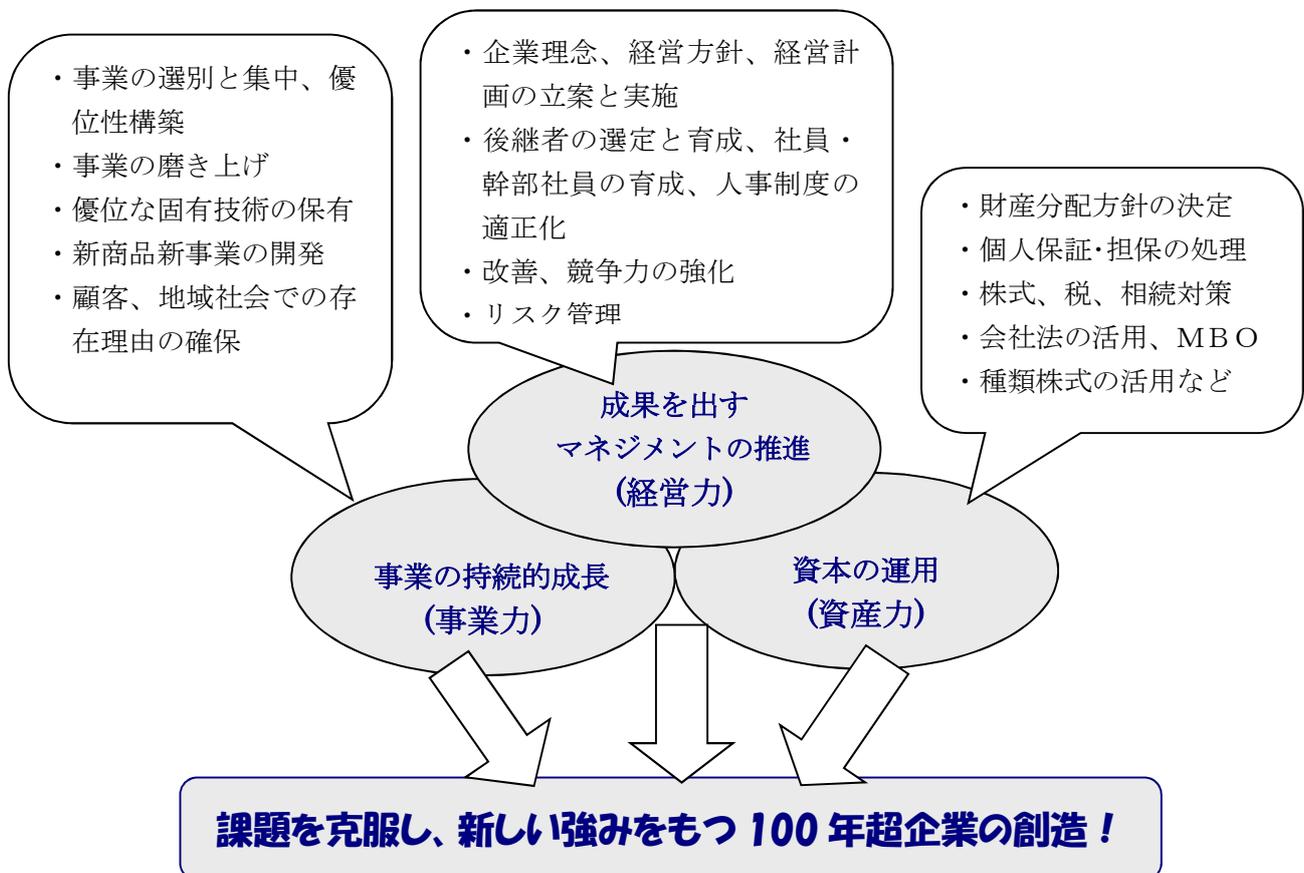
どのように次世代に事業を引き継ぐのか、バトンタッチのピンチをチャンスに変え、どのように自社の将来へ向けた可能性をつくり出すのか・・・

その鍵が「課題解決型」の事業承継です。課題解決を適切に行い、自社の新たな強みを生みだし、それを持続的成長につなげるのです。

事業承継には、古い課題や新しい課題が山積みされています。それぞれの課題に正面から向きあい、その対策を早く正しく講じ、堅実に課題解決をしなければなりません。それにより、昨日今日生まれたばかりの会社には真似のできない、新たな競争力をもつ100年超企業への道が出来ます。

#### 《100年超企業を創る事業承継の3要素と対策概念図》

##### 長期的視点に立った事業承継（事業承継計画）



M21 がご支援するのは、主として事業力、経営力に関する事業承継計画策定と実施フォローです。ご要望があれば、「資産力」について提携するする弁護士、税理士、公認会計士などの専門家のバックアップが得られます。社

## 《事業承継の7法則》

### 第1法則：変化に対応する

環境変化に対応する会社をつくるため、変化に対応できる事業承継をする。従前の事業力、経営力のままで経営革新を怠ると、「必然淘汰」の運命が待っている。

### 第2法則：準備に5年以上はかける

積年の問題点を解決し、きれいなバトンを次代幹部に引き継ぐのは経営者の役割である。十分なバトンタッチゾーンを設け、余裕を持って確実に引き継ごう。

### 第3法則：外部の専門家を活用し、万全の準備をする

企業にとって承継問題は初めての経験ながら、やり直しはできず失敗が許されない。外部の専門家を活用し、的確なアドバイスとノウハウの注入を得て、成功確率を高めよう。

### 第4法則：経営者には敬意をはらい、次代幹部には支援を与える

経営者のもつ知恵（経営のノウハウ、スキル）を継承するため、次代幹部は経営者へ敬意をはらい、それに応え経営者は次代幹部を暖かく時には厳しく育成する。

### 第5法則：次代幹部は大きな目的・目標をもってがんばり、互恵関係を築く

目的・目標が小さいと、努力・苦勞をせず人も会社も成長しない。顧客、社員、購買先とはWin-Win-Winとなる目的・目標をもち、皆で汗をかいてこれを実現する。

### 第6法則：現事業に競争力をつけてから、新事業を考える。

会社の基盤を強固にしなければ、エンジンのない車と同じで走行できない。3K（改善・改革・工夫）を徹底し現事業を磨き上げてから、新事業を開発する。

### 第7法則：環境変化やリスクを予測し、予防対策と緊急時対策を計画する

100年超企業と短命企業を分けるのは、通常起こりえない事故や災害遭遇などへの対応の違いである。事前にリスク管理、被害を最小化するマネジメントを計画しておく。

『最も強いものが生き残るわけではなく、最も賢いものが生き残るわけではない。

唯一、生き残るのは最もすばやく変化に対応できるものである』

（ダーウィン、種の起源より）

## 2. 成果

- 企業の事業承継を円滑に行い、その存続と持続的発展の基盤を整備する。
- 他の競合団体ができない課題解決を支援し、事業承継のもつピンチをチャンスに転じて、中堅・中小企業の優良企業への道を敷設する。
- 先行きの見通しが立て、次代幹部（後継者候補を含む）の育成を計画的に行う。

### 3. 標準的なプログラム

実施内容 (月)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1 現状把握	→											
2 引き継ぎ及び次代経営 環境問題点の検討		→										
3 承継戦略課題明確化												
4 対応策の考案			→									
5 事業承継基本計画の策定								→				
上記のための研修		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>					<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

#### 《M2 1の事業承継支援スキーム》

着実かつ円滑な事業承継を以下のようにご支援します。

事業承継の準備が不十分、あるいは遅れているとお感じなら、次世代のために、今ここで事業承継を考えましょう！

