

神奈川県支部

「後継者に必要とされる能力」とその養成実態および改善点の調査研究 —実効性ある養成研修の研究開発に向けて—

本調査研究のねらいと方法（第1章）

中小企業の後継者不在解消、中小企業診断士の活躍の場の拡大に資することが目的である。「ヒトの承継」でも特に「後継者教育」、なかでも「社外教育・セミナー」一点に焦点を絞った。

中小企業の後継者を取り巻く状況（第2章）

少子高齢化は、事業承継や技術承継の困難化による経営資源の散逸等が懸念される。中小企業経営者が最も親身に相談しているのは税理士、公認会計士で4割を超える。中小企業診断士は、0.2%である。経営者にとって「後継者教育」と「経営の維持・発展」が事業承継の円滑化には最も重要である。

平成16～22年度調査研究事業で取り上げられた事業承継（第3章）

後継者の能力不足が後継者未定の理由となっている。現経営者にとって後継者の能力向上が事業承継上の重要な問題で、事業承継上の最大の関心事は後継者教育である。中小企業診断士は、現在のところ事業承継に関して経営者のよき相談相手となっているとはいえない。

事業そのものを継続するための相談相手としては、中小企業診断士がその窓口となるのが最良で、事業承継を考える経営者のよき相談相手となれるよう精進しなければならない。

後継者養成と資質能力（第4章）

ドラッカーによれば、経営者に必要な「資質」としては「真摯さ」だけが必須条件である。これ以外の「資質」は、後天的に習得可能であるといっている。

能力養成機関の実態調査（第5章）

どのような「能力養成機関」があって、どのような「内容・方法」で能力を養成しているのかを書籍、雑誌、新聞、Web検索などによりリストアップしまとめた。

アンケート調査による「後継者に必要とされる能力」の確認（第6章）

100を超える、考え得る限りの「〇〇力」をリストアップし、これらを12の「後継者に必要とされる能力」と約80の「特に必要とされるサブ能力」に分類し、アンケート調査の一項目とした。31社の現経営者と56名の支援機関職員から回答を得た。

後継者養成の改善点（第7章）

第5章でみた実態を特に小規模企業の視点から問題点とその改善点をまとめ、後継者の能力養成について新たな方向性や、そのあり方に関し考察を加えた。

後継者養成研修のプログラム例（第8章）

後継者養成のプログラムを作成し、研修で実施するためのシラバスの一部を例として示した。ここでは、概要のみを掲載することとし、詳細な内容については別の機会に譲りたい。

本調査研究報告書まとめ段階での説明会開催（第9章）

本調査研究報告書まとめ段階において、説明会を開催し、ここで討議された内容を本報告書に反映させた。