

---

『物流 Weekly』連載原稿

『日本ロジファクトリーの物流ケース・スタディー』

“社長！それは違います！” 第82回

---

<タイトル>

「本当に息子に会社を継がせるべきか」

<本文>

本当に息子に会社を継がせるべきか？それは息子ありきではなく、経営者ありきであると私は思う。また世間一般の先例からも、それは「経営者ありき」であると言えるのではないだろうか。これは娘婿を含む親戚いわゆる同族全てについても同様であると思う。特にオーナー創業者の後を継ぐというのは困難を極める。ワンマンかつ強力なリーダーシップと強靱な気力、体力の持ち主のトップの後を継ぐとなれば、どんな優秀な人物でも影を潜めてしまうのではないだろうか。このような多くの二代目が、先代に「勝てない」「違いを産み出せない」「古参組が言う事を聞いてくれない」と頭を抱えている。また先代が健在な会社では「代表取締役は名だけで、全ては会長の一声で決まってしまう」などと板挟みになり、ストレスを感じ、自分の存在感を見い出せないでいる。しかし一方でうまく承継している会社もある。そんな会社の共通点は以下の通りである。

- 1．先代の番頭役が二代目にも仕え、サポートしている。
- 2．二代目自身、先代とは違った実力の持ち主で「父」は「父」、「俺」は「俺」のやり方があると割り切り、自分にあった経営方法を常に模索している。

いずれにせよ、息子ありき、同族ありきでは事業は存続しない。財産の相続を目的としてもそれもままならない時代になった。資本と経営は分離し、経営のプロという職業が成立した現代ではM&Aを含め、事業承継の選択肢は若干ながら増えた。このように継ぐ能力、継ぐ意志のない息子にトップダウンで会社を継がせる時代は終わったが、皆さんは今の会社を誰に継がせるつもりですか