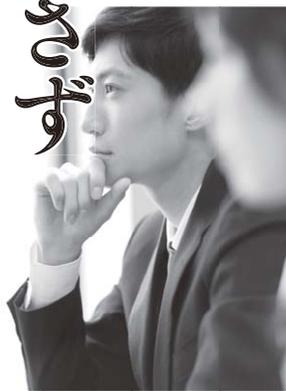


こんなひと言を聞き逃さず 事業承継ニーズを喚起しよう

経営者の「何気ないひと言」に事業承継ニーズが隠れていることは多い。そんなひと言を挙げ、ニーズ喚起のポイントを見ていく。



1 コロナで経営環境が 大きく変わったが 対応できなくてね…



経 営者は往々にして目先の資金繰りや経営に気を取られているため、将来に不安があっても表立って口にはしない。

ただそんな中でも経営者から「新型コロナで環境が変わったね」といった言葉を聞いたなら、担当者は聞き逃さずに「具体的にどんなことが

難しくなっていますか?」と掘り下げよう。このやりとりをきっかけとして、経営者から悩みや不安をできるだけ具体的に引き出すことが肝要だ。

新しい施策が必要だと認識してもらおう

ただし、経営者も新型コロナ

で自社のどこが影響を受けているのか、何に取り組まなければいけないのかまでは認識していないこともある。

そこで担当者としては、「経営者がこれからどのような方向に会社を経営していくつもりか?」↓新しい経営には何が不足しているのか?」↓不足分を補うために行うべき施策は何か?」という順番でヒアリングを重ねるとよい。

経営者も自身の頭の中を整理できるはずだ。「新しい取組みに着手する必要がある」と明確に認識する機会になる

POINT 新しい経営に何が足りないか質問で導き出し事業承継ニーズを喚起

2 年を取ったなと 感じることで だんだん増えてきたよ



年 を取ったと言う経営者には、「社長が若いころ、当時の社長はどんなふう映っていましたか?」「若いころ、経営を良くするためにどんなことが必要だと考えていましたか?」と聞いてみよう。

経営者は老いるが、企業経営は日々継続しており、時代に合わせて新しいことに取り組んでいかなければならない。そこにギャップがあるからこそ、経営者は年老いたという感覚を持つのだ。ひとまず経営者が若かったころに時計の針を戻し、「そういうえば当時の社長がやらないことに取り組もう」としていたな」「経営を良くするためにこんな提言をしたよ」といったこ

とを思い出してもらおう。

後継者目線が必要に

若いころを振り返ることは、経営者が後継者の目線を持つことにつながる。そうして自分自身にも事業承継の時期が近付いたことを認識してもらえれば、事業承継を実行しようと考えてるだろう。

企業経営の苦労は、金融機関の担当者では計り知れないものがある。経営者の「年を感じる」という言葉から、後継者問題に気付きを与えられれば、事業承継ニーズが喚起できるはずだ。

POINT 若いころを思い出してもらい後継者目線を持つてもらったことが大切

3 外で働いている息子には そろそろ帰ってきて ほしいかな…



こ のようなひと言が聞かれれば、経営者は息子(子ども)を後継者に指名し、事業承継を考えていることは間違いない。

担当者としてはぜひ事業承継をサポートしたいが、ここでは息子が違う会社で働いているという事情を考慮しなくてはならない。先方の事情も考えず「早速、息子さんを呼び寄せたらいかがですか?」「息子さんに会わせてください」などと話すのは禁物だ。

育成プログラムを案内

この場合は、経営者の息子が外で働きながら参加できる後継者育成プログラムを提案しよう。経営者は息子に対して、大なり小なり期待と不安

だろう。

ここまで経営者に認識してもらったことができれば、話は進めやすい。経営者が不足していると思っているもの、課題に対して解決策を一緒に考えて考える。その解決策の1つとして若い後継者に事業を任せる——つまり事業承継の必要性に気付いてもらうわけだ。特に年配の経営者は事業承継を考えたことがあるだろうから、その必要性を考えてもらいやすい。

経営環境の変化は、経営者のマインドが弱気になったり、これまでの方針を見直したりするきっかけになる。担当者としては、事業承継も含めて幅広い視点でニーズを聞き出し、支援していくことが大切だ。

POINT 外で働きながら参加できる後継者育成プログラムを提案しよう

を持ってはいるはずだ。そこで後継者には、金融機関が持っている経営者のネットワークに参加してもらうことで、経営者や後継者に安心材料を与えることができる。

「息子さんを経営者として育成するため、他の若手経営者との懇談会を企画しますよ」といったトークを展開して、他社の経営者との交流を深めてもらう。そうして安心感を与えて引継ぎの準備を進め、時期が来たら経営者には息子を自社に呼び寄せてもらい、事業承継を本格的に実行するよう勧めよう。