無料チェックリスト

事業承継・M&A
準備チェック20項目

5分で分かる、あなたの会社の「引き継げる力」

① 経営・社長依存　② 後継者　③ 組織・人事　④ 事業・財務　⑤ M&A

株式会社RAD

経営革新等認定支援機関・M&A支援機関 登録済み

はじめに

事業承継やM&Aでつまずく会社の多くは、株式や税金の手続きではなく、「社長がいないと回らない会社」のまま引き継ごうとすることでつまずきます。

このチェックリストは、経営・後継者・組織・事業と財務・M&Aの5分野から、引き継ぐ準備がどこまでできているかを確かめるためのものです。

使い方

1. 20の項目を読み、「できている」ものにチェックを入れます（迷ったら入れない）
2. チェックの数を数え、「結果の見方」で今の状態を確認します
3. チェックが少ない分野の解説を読み、最初の一手を決めます

> 後継者候補や幹部と一緒につけて、答えの違いを話し合うのもおすすめです。同じ項目でも、社長と後継者で答えが分かれることがよくあります。

チェック20項目

「できている」と言えるものだけ □ にチェックを入れ、分野ごとの個数を右上に記入してください。

① 経営・社長依存 ／4

□	1	社長が1か月不在でも、日常の業務と取引が止まらない
□	2	主要な取引先との関係を、社長以外の社員も結んでいる
□	3	値決め、仕入れ、採用などの判断基準が、社長の頭の中だけでなく文字になっている
□	4	3年程度の事業計画があり、幹部と共有している

② 後継者 ／4

□	5	後継者の候補がいる、または親族内・社内・社外（M&A）のどの形で引き継ぐか方針がある
□	6	後継者候補に、売上・利益など数字の責任を持たせている
□	7	後継者候補が、部下の管理や人事の判断を経験している
□	8	いつまでに、何を、どの順で任せるか、権限移譲の計画がある

③ 組織・人事 ／4

□	9	評価や給与の決め方が明文化され、社員に説明できる
□	10	管理職・幹部が、部下の育成と部門の数字に責任を持っている
□	11	主な業務がマニュアルや手順になっていて、特定の人しかできない仕事が少ない
□	12	古参の社員も含め、後継者を支える体制や役割づけが明確である

チェック20項目（続き）

④ 事業・財務　／4

- ☐ 13　事業や商品ごとに、どれが利益を生んでいるか分かっている
- ☐ 14　直近3期の決算書の変化とその理由を、後継者が説明できる
- ☐ 15　借入れや個人保証の状況を把握しており、資金調達及び返済計画もできている
- ☐ 16　会社と社長個人のお金や資産が明確に分かれている

⑤ M&A（譲渡・譲受）を視野に入れる場合　／4

- ☐ 17　自社の強みを、第三者に数字と事実で説明できる
- ☐ 18　譲渡後も社員や取引先が離れないよう、引き継ぎの形を考えている
- ☐ 19　会社を譲り受ける場合、シナジーを含め譲受後100日で何をするかの計画がある
- ☐ 20　税理士・弁護士・仲介など、相談できる専門家とその役割が整理できている

※ M&Aを考えていない場合は、⑤は空欄のままで構いません。次のページで①〜④の16項目で判定します。

あなたの結果

①	②	③	④	⑤	合計
／4	／4	／4	／4	／4	／20

結果の見方

合計の個数で全体の状態を、分野ごとの個数で弱いところを確認します。M&Aを考えていない場合は、①〜④の16項目の欄で判定してください。

20項目で判定	16項目で判定 （⑤を除く）	状態	次にやること
16〜20個	**13〜16個**	引き継ぐ準備が整っている	承継の時期と手順を具体化し、専門家と日程を決める
10〜15個	**8〜12個**	土台はあるが、弱い分野がある	チェックが少ない分野から、後継者と一緒に手を付ける
5〜9個	**4〜7個**	社長依存が強く、今のままでは引き継ぎに苦労しやすい	承継の3〜5年前から、磨き上げと後継者育成を計画的に進める
0〜4個	**0〜3個**	引き継ぐ前に、会社の仕組みづくりが必要	まず現状を診断し、優先順位を決める

分野ごとの見方

4項目中2個以下の分野は、合計点にかかわらず優先して手を付けるべき分野です。次のページから、分野ごとの「なぜ大事か」と「最初の一手」を紹介します。

> チェックが15個以下（16項目判定では12個以下）だった方や、どこから手を付けるか迷った方は、初回60分の無料相談で一緒に整理します。

分野別の解説

① 経営・社長依存

なぜ大事か 社長の判断や人脈に頼った会社は、社長が変わった瞬間に売上や信頼が揺らぎます。M&Aでも、社長依存が強いほど会社の評価は下がりやすくなります。

最初の一手 社長が担っている仕事を書き出し、「自分しかできないもの」と「任せられるもの」に分ける。

② 後継者

なぜ大事か 後継者は、経営判断・数字の責任・社員の管理を実際に経験して初めて育ちます。肩書きだけ渡しても、社員はついてきません。

最初の一手 後継者候補に、まず1つの部門の数字と人の管理を任せ、月次で振り返る。

③ 組織・人事

なぜ大事か 評価や給与が社長の感覚で決まっていると、社長が変わったときに社員の納得が崩れ、離職につながりやすくなります。

最初の一手 今の評価と給与の決め方を、A4用紙1枚に書き出してみる。

④ 事業・財務

なぜ大事か どの事業が利益を生んでいるか分からないままでは、後継者は何を伸ばし何をやめるか決められません。借入れや個人保証の扱いは、早めに確認が必要です。

最初の一手 直近3期の決算書を後継者と一緒に読み、変化の理由を話し合う。

⑤ M&A（譲渡・譲受）

なぜ大事か 譲渡では「社長がいなくても稼げる会社か」が問われます。譲受では、買った後の組織統合でつまずくことが少なくありません。

最初の一手 自社の強みを3つ、数字と事実で書き出す。譲受なら、最初の100日でやることを並べる。

承継もM&Aも、準備が早いほど選択肢が広がります

RADは、株式や税務の手続きだけではなく、承継・M&Aの前後で組織・人材・事業・財務を一体で整える支援をしています。

初回60分の無料相談で、このチェックの結果をもとに何から始めるかを整理します。オンラインで全国に対応しています。

初回60分 無料相談

https://rad-st.jp/shoukei-ma/

お電話
06-6105-5870（平日10:00〜18:00）

LINEで相談
https://lin.ee/QudA7jI

発行者

株式会社RAD
経営革新等認定支援機関／M&A支援機関 登録済み
https://rad-st.jp/

※本資料は一般的な確認項目であり、税務・法務の判断は専門家にご相談ください。