

後継社長が陥りやすい経営失敗パターンとは？

2025. 9. 25

父の会社を継いだとき、私は経営の知識も経験もなく、がむしゃらに日々を回すだけで精一杯でした。

そして同じように悩み、苦しむ「後継社長」をたくさん見てきました。

そこで今回は、講座や現場支援で学んだ**「後継社長が陥りやすい経営失敗のパターン」**を整理してみたいと思います。

自分の過去の反省と、これから挑戦する方へのエールを込めて。

1. リーダーシップの不在

社員を引っ張るはずの社長自身が、リーダーシップを発揮できない。

焦って結果を出そうと「指示命令」に偏りがちですが、本来は仕組みやルールで社員が動く環境を整えることが大切です。

2. オペレーション社長になる

現場の最前線に立ち続ければ業績が良くなる——私もそう信じていた時期がありました。

しかし社長の仕事は「未来をつくること」。戦略・組織・数字の経営を手放しては、会社は発展しません。

3. 計画をつくらない・形骸化する

「頭の中に戦略はある」「中計を作っても達成できない」——よく聞く声です。

けれども、計画を立て、共有し、進捗を管理することこそが会社を成長させる土台になります。

4. 商品・サービスに競争力がない

「営業が弱いから売れない」と言いがちですが、実は商品力に課題があるケースも多い。

顧客の声、競合の動き、自社の強みを3Cで見直すことが不可欠です。

5. 営業が“個人任せ”になっている

営業部長やエース営業マンの頑張り頼みでは限界があります。

社長自らが営業マネジメントに関わり、組織営業力を高める仕組みを作る必要があります。

6. 数字を活用しない

「会計は専門家に任せておけばいい」——私も昔はそう思っていました。

しかし、数字を読み解けない社長は経営の舵取りができません。財務の専門家になる必要はありませんが、数字で経営を語れる力は必須です。

7. 価格設定を誤る

「安くすれば売れる」と値下げ競争に走ると、売れても利益が残りません。

価格は“売れる価格”ではなく“儲かる価格”で設定すべきなのです。

8. 投資を避ける

「お金を使わないことが正義」——そう考えてしまう社長も少なくありません。

けれども、未来を切り開くには戦略的な先行投資が欠かせません。

9. 組織マネジメントが弱い

必要な会議をしているつもりでも、成果が出ない。

本当の問題は、PDCAに基づいた組織的なマネジメントが欠けていることにあります。

10. “仲良しクラブ化”する会社

「民主的に社員の意見を取り入れれば、みんなが頑張るはず」——これは幻想です。社長と社員は立場が違う。リーダーとしての意思決定と規律がなければ、会社は空中分解してしまいます。

11. 会長の干渉

後継社長が改革を進めようとしても、先代会長が口を出すと社員は混乱し、社長の士気も下がります。
この問題は非常にデリケートで、外部の支援を交えながら慎重に対応する必要があります。

12. 人材の問題

- 幹部が育たない
- 問題社員を放置する
- 優秀な人材が採用できない
- 社員のモチベーションが低い

これらもすべて「社長の経営力」に直結する課題です。教育・研修・採用の仕組みを整えなければ、いつまでも人材に振り回されることになります。

まとめ

後継社長は「ゼロから起業」以上に難しい立場です。
社員は先代を見てきたし、会長も健在、業界環境も変化している。そんな中で孤独に経営判断を迫られます。

しかし逆に言えば、失敗パターンを知り、避けるだけで大きな成果につながるのです。
私自身、数えきれない失敗をしてきましたが、それを学びに変えたことで会社を立て直し、次の道を切り開くことができました。

これからも「後継社長専門コンサル」として、同じように悩む方々の支えになればと思っています。