

顧問先の『後継者の育成』支援と言われても、

一人でも
多くの笑顔
を蘇らせるために



- 会社経営経験、**人財育成経験がない**
- 顧問先に、**どのように伝えればよいか分からない**
- 後継者の早期育成の必要性は分かるが、**どのようにすれば後継者が育成できるか分からない**
- 自分が育成方法を学んでも、顧問先の経営者に教えなければ、**自分が育成しなければならない**
- 後継者問題を解決したいが、そこに**多くの時間を使うことはできない**
- 顧問先からの疑問、質問に**答えられないと恥ずかしい**

本研修の「フォローアップ」としての

後継者育成コンサルタント養成講座

ベテラン税理士から若手税理士、
職員であっても実践できる!!

税理士完全特化、人財育成のプロの
後継者育成方法を完全仕組み化

たった180日で後継者不在/事業承継問題を解決する知識を身につけるだけでなく、実践用ツールを利用し、社会貢献をしながら、顧問先、顧問外の会社からコンサルティング契約を獲得できるようになる税理士/税理士事務所になる



- 完全に税理士に特化した顧問先／お客様の経営者に対して、後継者の選び方と育成の仕方を教えられる／実践できる税理士を育成する講座です。
- 30年以上の経験により積み重ねてきたプロの人財育成ノウハウを言語化し、さらに動画にすることで、事務所の代表でなくとも、会社経営経験・人財育成経験のまったくない人でも、事務所の職員様でも、後継者の育成支援ができるようになり、同時に事業承継についても学ぶことができる講座としました。
- 後継者の育成支援／事業承継をコンサルティングができるようになり、追加報酬の獲得と顧問契約の長期化につなげることができます。

大きな特徴

一人でも
多くの笑顔
を蘇らせるために



- 講座はクラウド上で、全国どこでも、時間帯に制限されず、好きな時間に、いつでも、何度でも受講可能！
- 後継者育成/事業承継のコンサルティングをサポートするマニュアル、ツールを豊富に用意！
- 月1回のグループコンサルティングで、課題に関する問題解決を行い、実践を想定したロールプレイングで実際のコンサルティング方法をレクチャー！
- 事例共有を通じてリアルタイムで問題解決できるコミュニティー機能を用意！
- 顧問先／お客様が自主学習できるような動画をご用意しているので、学んだことを全て説明／コンサルティングできなくてもOK！
- アフターフォローも万全！
- 自社・事務所内の人材育成、ネジメント（人財教育を担当する人）の教育にも利用でき、そのツールとしても利用できます！

後継者育成コンサルタント養成講座に参加いただきたい方

一人でも
多くの笑顔
を蘇らせるために



後継者の育成を
支援をしたい
と考えている
税理士



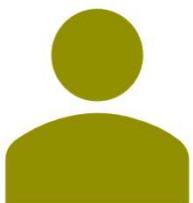
もっと顧問先／お客様に
寄り添った仕事をしたい
と考えている
税理士



顧問料／契約数
が減ってきているので
報酬アップをしたい
と考えている
税理士



活動領域を
広げたい
と考えている
税理士



他の税理士と
差別化を図りたい
と考えている
税理士



中小企業を守りたい
地方創生に貢献したい
と考えている
税理士



新たな学びを得たい
けれども、時間がない
と考えている
税理士



部下の育成に
課題を抱えている
税理士

Comparison : よくある事業承継系の講座との違い

一人でも
多くの笑顔
を
届かせるために



比較内容	エンドユーザー向け (後継者育成講座)	士業・コンサルタント向け (後継者育成養成講座)	後継者育成コンサルタント 養成講座モデル
特徴	後継者となった人、若しくは、なる予定の人が経営者として不足しているを学ぶことが目的	現在のビジネスに利用できる知識を得て、活動領域を広げることが目的	税理士が、顧問先／お客様に後継者の見つけ方と育て方を教えられるようになり、社会貢献をしながら、新しい収入を増やすことが目的
受講対象者	後継者（候補を含む）	士業・コンサルタント	税理士に特化
受講する理由	<ul style="list-style-type: none"> 経営者として不足していることを学びたい 	<ul style="list-style-type: none"> 現在のビジネスに取り入れたい 活動の領域をひろげたい 	<ul style="list-style-type: none"> 後継者の育成を支援したい 新しい収入／追加報酬を得たい
後継者課題の解決 (後継者不在による中小企業の廃業の防止)	×	△	○
後継者育成に関する知識の習得	×	○	○
後継者育成の手順と方法	×	△	○
後継者育成に関する実践方法の習得	×	×	○
後継者育成に関する実践ツールの有無	×	×	○
会社ごとに異なる 後継者に必要な知識・スキルの具体化方法	×	×	○
追加報酬獲得のためのスキルの習得	×	×	○
顧問先/お客様が自主学習するためのツール	×	×	○
アフターフォロー（受講者による情報共有）	△	△	○
アフターフォロー (実践時・後に発生する課題解決・相談窓口)	×	×	○
人財育成スキルの習得 (対経営者・顧問先/お客様・自社社員)	×	×	○
コンサルティング能力UP	×	△	○

Overview : 後継者養成講座の概要

一人でも
多くの笑顔
を
蘇らせるために



本講座は完全に税理士に特化し、税理士が後継者の見つけ方と育成の仕方を、顧問先や後継者問題で悩む顧問先ではない**経営者に教えられるようにするための講座**



全6ヶ月で実施します。



初回開催はオンライン集中講座
8月28日（土曜）

第6回講座
来年1月21日（金曜）終了



クラウド上で「後継者育成」講座プログラム全22本の動画講座を受講し、課題を行っていただきます。



月1回／2時間のグループコンサルティングで、実践のためのポイント説明、ツールの使い方、ロールプレイング、課題解決を行います。



講師と受講者で作るグループコミュニティを形成し、**情報共有とタイムリーな課題解決を行います**。6ヶ月の講座終了後も、オプションにてグループコンサル＋コミュニティへの参加は可能。**アフターフォローも万全**です。



人事のプロ/
プロ経営者が教える
**後継者の
育成について**
～ 後継者がいない、育たないと
お悩みの経営者・管理職のために ～

後継者の育成について1
なぜ、後継者がいない、育たないのか？

なぜ、後継者がいない、育たないのか？に気付くことで、正しい

人事のプロ/
プロ経営者が教える
**後継者の
育成について**
～ 後継者がいない、育たないと
お悩みの経営者・管理職のために ～

後継者の育成について2
後継者の選び方を見直し、優先順位を付ける

正しい後継者の選び方とその優先順位の付け方を学びます。

人事のプロ/
プロ経営者が教える
**後継者の
育成について**
～ 後継者がいない、育たないと
お悩みの経営者・管理職のために ～

後継者の育成について3
～ 事前準備編 ～
育成するためには、事前準備が必要である

人財育成を行うに当たって、事前に知っておくべきこと、準備して

レシピ一覧 > 経営

後継者の育成について1 なぜ、後継者がいない、育たないのか？

♡ お気に入り

なぜ、後継者がいない、育たないのか？に気付くことで、正しい後継者の育成、人財の育成方法を学びます。

現在の進捗 0 / 7ステップ

■ 経営、マネジメント



step

後継者に必要な能力、知識、スキルとは何でしょう？

動画を視聴する前に、整理して書き出してください

4. 後継者に必要と思われる能力、知識、スキル、その他（頭に思い浮かぶ全て）を書き出してみてください = 必要な力①
5. 創業時と現在の組織図を並べて描いてください

⌚ 想定所要時間:

✎ 期日登録・変更:

🕒 期日: 未設定

✓ 完了



step

後継者はあなたほど優秀なスーパーマンでなくても良い

INPUT: 動画を視聴

- A. あなたは一人ですべてが出来なければならなかった
- B. あなたがいなくなった組織図をイメージする
- C. 後継者に必要な力とは？
- D. 一人で出来ないなら、二人でも、三人でも良い

⌚ 想定所要時間: 7分

✎ 期日登録・変更:

🕒 期日: 未設定

✓ 完了



メニューのサンプル

一人でも
多くの笑顔
を蘇らせるために



後継者に必要な力（役割から）

【創業当時の組織図（役割）】

代表取締役
あなた

企画部
あなた

営業部
あなた

サービス部
あなた

総務経理部
あなた

購買
あなた

工場
あなた

【現在の組織図】

代表取締役
後継社長

企画部
後継社長

営業部
B部長

サービス部
C部長

総務経理部
D部長

1課
①課長 ②課長

2課
③課長 ④課長

購買
⑤課長

工場
⑥課長

経理
⑦課長

総務
⑧課長

再生速度 コントロール

x 1.0 x 1.25 x 1.5 x 2.0

Copyright © 2020 K.FURUKOJI Research Institute All right reserved.



step

社長に「なるため」に必要な力とは？

OUTPUT:動画を視聴して、考えたことを紙に書き出し、整理する

- 後継者（社長）に必要な力（他の従業員に任ずることのできる力）を書き出してください = 必要な力(②)
- 後継者に必要な力を整理してください = 必要な力(①) - (②)
- 社長にならないと経験できないことから得る知識、スキル、判断力などを書き出してください = 必要な力(③)
- 必要な力(①) - (②) - (③)で、後継者が【社長就任前に備えておくべき力(④)】を作成してください

一部のみ表示 ^

🕒 想定所要時間:

📅 期日登録・変更:

🕒 期日: 未設定



Schedule : 6ヶ月の流れ

一人でも
多くの笑顔
を蘇らせるために



自身のスケジュールに合わせた180日のスケジュール

1ヶ月目

集中講座 + ツールの利用方法 + 課題 + グループセッション

2ヶ月目

後継者の育成について①
課題 + グループコンサルティング&セッション

3ヶ月目

人財育成について①（事前準備）
課題 + グループコンサルティング&セッション + ロールプレイング

4ヶ月目

人財育成について②（実践編）
課題 + グループコンサルティング&セッション + ロールプレイング

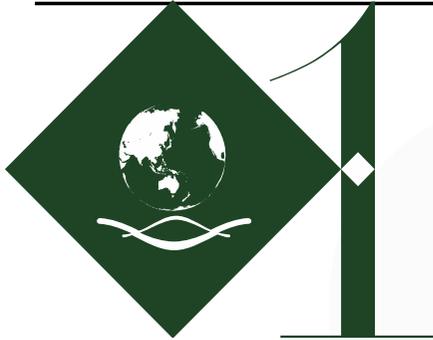
5ヶ月目

後継者の育成について②
課題 + グループコンサルティング&セッション

6ヶ月目

後継者の育成について③
ツールの使い方の確認 + トータルロールプレイング

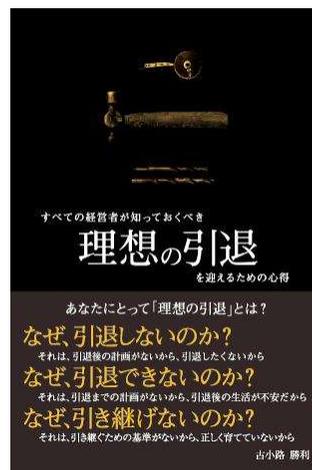
万が一、急な事情で参加出来なくなったとしても、録画した動画を視聴することでフォローができるようにしてあります



- 顧問先の満足度が上がる
- 顧問先／お客様からのさらなる厚い信頼から、他の事業承継(資産管理/等)に関するコンサルティングへ発展し、追加報酬の獲得
- 後継者の社長就任後も顧問契約が期待できる = 契約期間の長期化
- AI 代用されない領域で税理士事業を継続できる = 仕事がなくなる
- 「なくてはならない」存在となることができます = 契約解除リスクの低減
- 受講者コミュニティへの参加により、ネットワークが広がります
- 自社、事務所内における人財育成方法も学ぶことができる
そして、自社、事務所の後継者の育成／事業承継にも使うことができます



- 後継者が**いなくて**お困っている
- 後継者・幹部が**育たなくて**お困っている
- **人事制度**を見直し、**会社を成長**させたい
- 自分で考えて、**自ら動く組織**を作りたい
- **SDGs**をどのように進めて行けば分からない
- 儲かる（**利益の残る**）**会社**にしたい



furukoj@rebush1.com

一人でも多くの笑顔を蘇らせるために

