株式の比率」では同族が76・1％（四分の三超）を所有していました。ここから読みとれることは、株式は所有したまま、経営者は徐々に同族ではなくなる傾向が強まっていく可能性があるということです。

ただNo.25にあるように、過去の平均１４４年にわたって、経営者は約80％が同族であった、という調査結果があります。数字から判断すると、後継者選びは同族にはこだわらないが、いざ後継の時代を迎えると、多くが同族者に落ち着くのが実体のようです。

32

経営者の同族性と後継者の人選

同族である会社と、同族でない会社の選択には、一目瞭然の差異がありました。同族企業が選んだ「同族であること」は1位に入り、統率力と人柄が2位と3位になっています。そして、同族でない会社は1位が統率力、2位が人柄、3位が指導力で順位が同じですから、同族の場

合は、「同族であること」が1位に割り込んだ結果と見てとれます。

そして同族でない企業の選択に、「同族であること」が三分の一の11％になっています。非同族経営者の10人に1人は同族への大政奉還を考えているようです。

「同族であること」を除くと、どちらも後継者に同じような能力を求めていることは興味深い結果でした。

■図表24／代々の経営者の同族性と後継者の人選の重要度

	同族	非同族	合　計
同族であること	33.2%	11.3%	44.5%
非同族であること	0.4%	3.2%	3.6%
先代経営者との意思疎通のよさ	8.7%	3.2%	11.9%
営業力	2.0%	3.2%	5.2%
企画力	1.2%	1.6%	2.8%
指導力	11.5%	16.1%	27.6%
説得力	1.2%	1.6%	2.8%
統率力	21.3%	35.5%	56.8%
人脈	0.8%	3.2%	4.0%
人柄	17.4%	17.7%	35.1%
その他	2.3%	3.4%	5.7%
合計	100.0%	100.0%	

1位　2位　3位