

優秀な後継者ほど、なぜ孤立するのか？

# 失敗する後継者、 成功する後継者

東洋思想で読み解く次期社長の育て方

2026年  
7月15日発行

株式会社あさ出版(代表取締役:田賀井弘毅、所在地:東京都豊島区)は、中谷 健太 著『失敗する後継者、成功する後継者 東洋思想で読み解く次期社長の育て方』を2026年7月15日(水)に刊行いたします。

## 事業承継を「やり方」ではなく「在り方」から捉え直す一冊

事業承継は、単なる社長交代や制度・手続きの問題ではありません。本当に問われるのは、後継者が経営者として成熟し、組織を導けるかどうかです。本書は、株式対策や税務、M&Aだけでは見落とされがちな承継の本質を、東洋思想の視点から読み解く一冊です。陰陽、論語、老子、中庸などを手がかりに、変わらない軸を持つ「基盤」、人格を磨く「内面」、意思決定・組織運営・権限移譲に向き合う「実践」、使命や志に至る「到達」の4段階で整理。後継者を単なる“社長”ではなく“経営者”へ育てるための考え方を提示します。

タイトル: 失敗する後継者、成功する後継者 東洋思想で読み解く次期社長の育て方

著者: 中谷 健太

ページ数: 268ページ 価格: 1,870円(10%税込)

発行日: 2026年7月15日 ISBN: 978-4-86667-841-2

※価格は発売時点の価格のため変更となる場合があります

### 【著者プロフィール】



中谷 健太(なかに・けんた)

株式会社新経営サービス 執行役員  
経営支援部部長

「事業承継 & 後継者育成の専門家」  
中小企業診断士 / 事業承継士 /  
上級相続診断士 / 認定経営革新等支援機関



同志社大学法学部卒業、同大学院修了。大手コンサルティング会社、事業会社の役員を経て、現在は「事業承継 & 後継者育成の専門家」として活動。これまで約300社以上の中小企業に対し、全体最適をコンセプトとした承継設計から、後継者・幹部育成、承継後の組織改革までを一気通貫で支援している。単なるスキーム設計や税務対策にとどまらず、承継の成否を分ける「人と組織」に焦点を当てた実践型コンサルティングを展開。事業会社での役員経験や経営当事者としての経験を活かし、理論だけでは終わらない「現場で機能する承継」を設計する実践派コンサルタントとして定評がある。後継者不在や事業不振による廃業予定案件、争族問題に発展した家族経営、社長急逝による緊急承継など、難易度の高い案件を多数担当。全国の経営者団体、金融機関、業界団体等での講演、執筆にも精力的に取り組んでいる。著書に『子どもに会社をつがせたい』と思ったとき読む本 中小企業の「事業承継」、この1冊で大丈夫!』(あさ出版)、『店長会議をちょっと変えれば会社の人事はもっとよくなる!』(商業界)、『ゼロからはじめるプロ経営コンサルタント入門』(共著、同友館)がある。

# 目次——後継者が経営者へ成熟するための10の視点

## 第1章 揺れる時代に静かな中心を持つ——「軸不動」

変化が激しく正解のない時代において、外の環境に振り回されずに自らの内に基準を持つ「軸不動」の姿勢が経営者に求められ、それが持続する企業文化を育むことについて解説します。

## 第2章 後継者が習得すべき経営の軸(不易)——「陰陽」

経営は攻めと守りなど相反するものを抱える営みであり、成功の中に崩れの芽を見抜き、不調の中に次への種を見つけるバランス感覚を養う「陰陽」の法則の重要性について紹介します。

## 第3章 西洋と東洋の統合経営こそが、持続可能な経営の条件——「調和」

論理や成果を重んじる西洋思想と、心や調和を重んじる東洋思想を補完・統合することで、制度と理念が両立した真に持続可能な経営が可能になることを解説します。

## 第4章 正しい後継者・経営幹部の選び方——「為政以德」

後継者や経営幹部を能力や実績だけで選ぶと組織に歪みが生じるため、他者のために己を磨き続ける人間性である「徳」によって選ぶべきだという「為政以德」の考え方を紹介します。

## 第5章 後継者・経営幹部の人格の鍛え方——「修己治人」

人を治める前に自らを整える「修己治人」の重要性を説き、自分の感情を客観視し内省を繰り返すことで、経営者に不可欠な人格を鍛え続ける具体的な方法を解説します。

## 第6章 後継者の判断力の高め方——「中庸」

経営判断において単純な善悪や損得で割り切らず、状況に応じて最適なバランスを見極める「中庸」の力が必要であり、極端に走らず間を持たせる実践的な判断力の高め方を解説します。

## 第7章 後継者の理想のリーダーシップの在り方——「和而不同 無為自然」

安易に同調せず違いを尊重する「和而不同」と、過剰な介入を手放し自然な流れに委ねる「無為自然」の姿勢が、自律的に動く組織をつくる理想のリーダーシップであることを解説します。

## 第8章 正しい権限移譲とバトンタッチの仕方——「上善は水の如し」

権限移譲は渡す技術ではなく、手や口、決定権を順に引いていく「離す技術」であり、先代は存在感を消し自然な流れをつくる「上善は水の如し」の存在になるべきであることを解説します。

## 第9章 高度な経営感覚の身につけ方——「気」

数字には現れない組織の雰囲気や違和感である「気」の変化を察知し、可視化されたデータ分析と目に見えない気を読み取って場を整える高度な経営感覚の身につけ方を解説します。

## 第10章 使命・志の立ち上がらせ方——「知命立志」

承継は単なる役職の引き継ぎではなく、宿命を引き受け、自分の命をどう使うかという自らの「使命」に目覚めて志を立てる「知命立志」のプロセスであることを解説します。