

次世代のリーダー との関わり方

次世代のファミリーリーダーとファミリーオフィス幹部からの実践的なアドバイス

「今、何が最も気にかかっていますか？」とファミリーオフィスのクライアントに尋ねるたびに、必ず挙がるのが「次世代の関与と育成」というテーマです。いつ、どの程度の情報を共有すべきか悩む親御さんたちであれ、もっと多くのことを行うための時間やリソースがあれば願うファミリーオフィスの幹部たちであれ、将来のファミリーリーダーたちの健全な成長は、大きな関心事となっています。では、次世代はどうでしょうか？これらの将来のファミリーリーダーたちは、家族の成功に伴う責任を管理し、自らのレガシーを築くために、どのようなことを望み、何が必要としているのでしょうか？

私たちは、55のファミリーへのインタビューを通じてその経験から学び、これらの問いへの答えを見出そうと試みました。28名の次世代ファミリーリーダー（25～40歳）には、ファミリーとの関わり方に関する好みや、伸ばしたいスキルについて話を伺いました。また、この業務に携わる38名のファミリーオフィス幹部には、彼らの成功事例や課題をより深く理解するためにインタビューを行いました。

この道のりを歩む他の方々に実践的な指針を提供するため、知恵と経験を共有してくださった調査参加者の皆様に、心より感謝申し上げます。

この調査が、皆様のこれまでの取り組みを裏付けるものであれ（おめでとうございます！）、あるいは新しいことに挑戦するきっかけとなるものであれ、現在および将来のファミリーリーダーたちと、何もうまくいっているか、何が可能かについて話し合うきっかけとなることを願っています。

主な知見

- 能力、絆、自立心を育むファミリーミーティングや研修の機会に資金を割り当てることは、家族の未来に向けた最良の投資の一つです。家族内の関係や、各分家間、世代間のつながりの健全さは、事業の継続性を予測する究極の指標となります。
- 将来の家族リーダー（25～40歳）は、自分の生活で活用できる実践的かつ実行可能な研修を望んでいるほか、先輩世代の事業承継計画や将来へのビジョンについて透明性のある情報を求めています。
- 早めに始めましょう。次世代のリーダーたちに、資産に支配されるのではなく、資産に対する主体性を感じられるようになるために必要な情報やスキルを早期に提供し、実践を通じて学び、時には失敗も経験させることで、能力と自信を育むことができます。
- 次世代の多様なコミュニケーションの好みを尊重しましょう。グループチャットを作成し、彼らにとって重要なテーマに関する2分間の動画やポッドキャストを共有しましょう。会議の議題について彼らの意見を求め、1対1の面談、オンライン会議、次世代限定の集まりなどを組み合わせて提供しましょう。
- これは大変な作業ですが、あなた一人ではありません。信頼できるアドバイザーを活用し、13ページの付録で同業者が共有している素晴らしいリソースを活用しましょう。

本書の内容

- 主な学び
- 関与を促す機会
- あなたができる最善の投資
- 新世代の視点：
 - 求められるスキル・研修
 - コミュニケーションの好み
 - 最も効果的・最も効果的でない学習方法
- 配偶者の受け入れ
- 最大の課題
- 調査方法と対象者属性
- リソース

次世代の若者を巻き込んだ成功とはどのようなものか？

「働く女性であり母親である私にも、ビジネス上の意思決定を行う力があると感じています。10歳の頃からそうした機会を与えてもらってきたおかげで、どんな取締役会の場にも自信を持って、気兼ねなく入ることができます。また、会議に参加させてもらい、失敗してそこから学ぶ機会も与えられてきたので、アドバイザーに質問をするのも気兼ねがありません。」

家族企業への参画機会

下の図は、次世代の家族構成員が家族事業に参加できる最も一般的な方法を示しています。家族会議への出席は、多くの場合、最初の参画のきっかけであり、関与するための最も一般的な方法です。

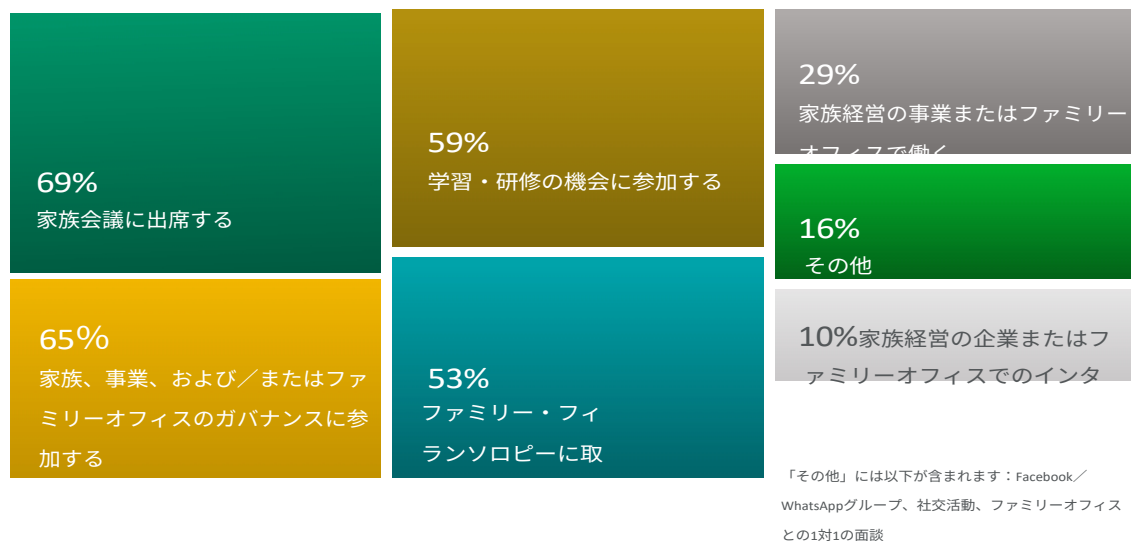
多くの家族では、家族、事業、ファミリーオフィス、あるいは財団の理事会や委員会への出席や役職就任という形で、実務を通じたガバナンス研修を提供している。こうした経験を通じて、次世代の家族構成員は、家族の力学、意思決定のプロセス、予算管理の方法、取締役会でのマナー、そして各役割に求められる要件についての洞察を得ることができ、自身のスキルや才能を家族企業に最も効果的に活かす方法を判断できるようになる。

ファミリーオフィスや家業で働くインタビュー対象者たちは、こうした経験を通じて、家業に対する理解がはるかに広がったと述べています

。こうした一族のメンバーは、事業にそれほど深く関わっていない同世代の者たちのための「通訳」や「大使」としての役割を果たすことも多い。

インタビュー対象者のわずか7%が、次世代の家族メンバーが関与するための明確な方法が現在確立されていないと回答した。こうした機会は、家族の指導部の意向や、各家族が発展のどの段階にあるかによって異なる。

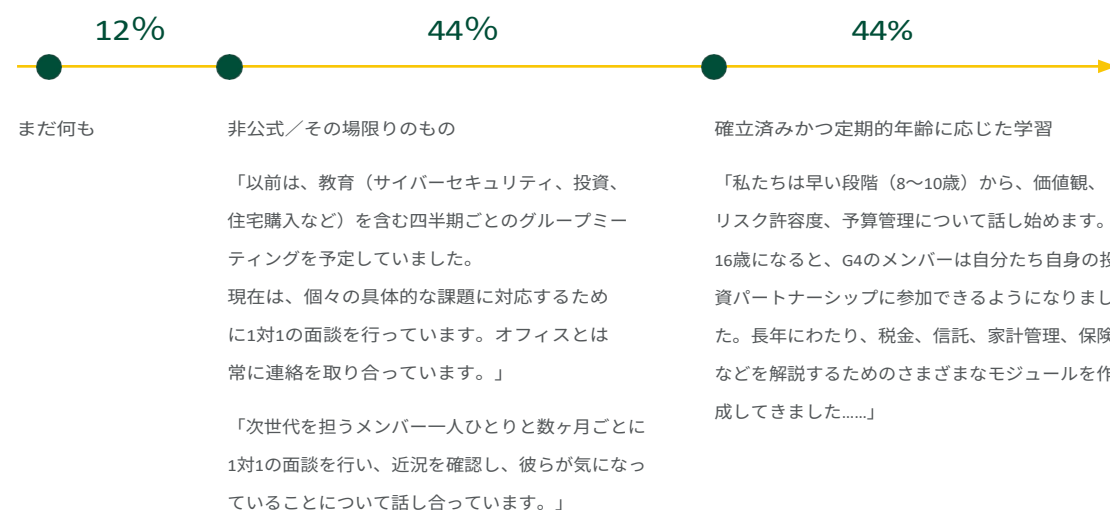
将来のファミリーリーダーは、どのようにしてファミリービジネスに関与できるでしょうか？



あなたができる最高の投資

金融教育は家庭から始まります。親が自覚しているかどうかに関わらず、お金に対する価値観やお金との向き合い方は、子供たちにとっての模範となります。学校では実践的な金融教育がほとんど行われていないため、多くの家庭（88%）が、家庭での学習を補完するためにファミリーオフィスに頼っています。

どのような教育・研修が提供されていますか？



次世代の若者が家族の資産について認識を深めている一方で、それに関する教育や研修へのアクセスには大きな隔たりがあることに気づきました。ほとんどの若者は、小学校の頃から家族の財政状況についてある程度の理解を持っていたと報告していますが、ファミリーオフィスとの関わりや研修は、多くの場合18歳から23歳の間に始まっていました。親が早い段階から年齢に応じた対話を始めていた若者たちは、その透明性と、その結果として得られた主体性を高く評価していました。

ることで、多くの恩恵を受けられるでしょう。

提供された教育や研修の種類については、親やファミリーオフィススタッフとの臨時的1対1の面談から、信頼できるアドバイザーとの四半期ごとのミーティング、業界の集まりやカンファレンスへの参加まで、回答は多岐にわたりました。家族経営の企業への見学、MBTIやエニアグラムなどのアセスメント、投資や慈善活動に関連する実践的な成果やインパクトをもたらすプロジェクト、そして兄弟姉妹、いとこ、同世代の仲間と共に学ぶ機会などが高く評価されました。

研修のトピックには、基本的な金融リテラシー、サイバーセキュリティ、投資から、キャリアプランニング、ガバナンス、ファミリーオフィスの仕組みなど、多岐にわたる。

家族での学習テーマをお探しの場合は、次世代のメンバーに、今後の1年間の計画（大学院への進学資金、住宅購入、新規事業の立ち上げなどは、実践的な学習の好機となります）や、何が必要かについて尋ねてみてください。

『[Wealth of Wisdom: The Top 50 Questions Wealthy Families Ask](#)』の目次も、アイデアを得るための素晴らしい情報源です。

ファミリー企業のリスク管理の観点から注目すべきトピックの一つは、受託者および受益者に対する研修です。多くの家族は、家族の一員を個人受託者として任命していますが、この重要な受託者としての役割について、十分な準備を行っている家族はほとんどありません。同様に、ほとんどの受益者にとっても、

健全な受託者と受益者の関係とはどのようなものか、また責任ある受益者とはどういうことかを理解す

「私が6歳のとき、祖母は、自分が築いた資産があり、それを私の大学資金として分け与えたいと説明してくれました。14歳のとき、父は、私が一生懸命勉強して大学に進学すれば、その資産を利用できるようになると説明してくれました。

16歳の時、その金額を把握しました。18歳になると、家賃、食費、学費を支払うための資金を自由に使えるようになりました。私のいとこたち全員が、このような経験をしたわけではありません。」

受託者・受益者研修の必要性

個人受託者を利用していますか？



受託者および／または受益者向けの研修を実施していますか？

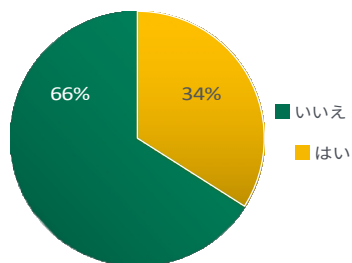


「父が受託者として果たす役割について、受けた研修はごく限られています。もし父に何かあったら、どうやって父の役割を引き継げばいいのか、大きな不安を抱くことになるでしょう。」

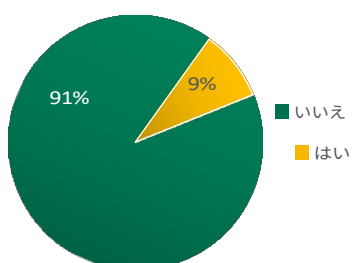
「毎年、私の信託を見直すための会議を開いていますが、間違いなく、もっと研修が必要です。」

能力、絆、自立を育む家族会議や研修の機会のために資金を確保することは、家族の未来に向けた最良の投資の一つです。家族間の関係や、各分家間、世代間のつながりの健全さは、家系の継続性を左右する究極の指標となります。それがご目標であるならば、予算を確保することをお勧めします。回答者の多くは現在、学習・能力開発のための予算を持っていませんが、多くの人が家族の学習に必要なものは何でも手に入れていると回答しています。

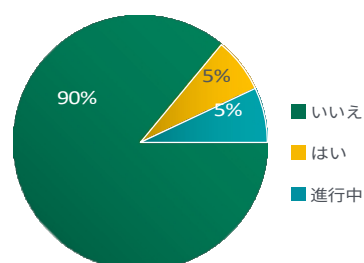
学習・能力開発のための
学習・能力開発のための予算は
ありますか？



学習カリキュラムは
ありますか？



次世代のための年間学習計画を作
成していますか？



正式な学習カリキュラムや年間学習計画もほとんど見られません。これは、ほとんどの学習・能力開発プログラムが非公式な性質を持つことと一致しています。カリキュラムの代わりに、多くの組織では、家族のニーズに応じて時間をかけて開発または確保してきた資料やリソースのライブラリを整備しています。

次世代の視点

インタビューに応じた次世代の大多数は、現在、家業に積極的に関与し、貢献しています。必ずしもそうであるとは限らないため、彼らがそうに関与する動機について尋ねました。以下の回答からは、責任感、罪悪感、感謝の念が混ざり合い、自身のスキルを活用して家族より広い世界に良い影響を与えたいという願望が伝わってきます。もし、次世代のメンバーに、関与する「理由」や、彼らが築きたいと願うレガシーについてまだ尋ねていないのであれば、ぜひ尋ねてみてください。彼らはあなたの関心に感謝するでしょうし、それによって、彼らの目標を支援する新たな方法に気づききっかけになるかもしれません。

あなたがそうに積極的に関わり、貢献しようとする原動力は何ですか？

1. 私は家業には従事していないため、ファミリーオフィスや企業での仕事を、私に多くのものを与えてくれた家族への恩返し的手段だと捉えています。
2. 私の家族には、家族のために働くという長年の伝統があるため、貢献しなければならないという義務感から、多少の罪悪感を抱くこともあります。
3. 私は家族を愛しており、家族と共に働き、家族企業を最適化していく時間を楽しんでいます。

私たちの世代には、富という贈り物と、それを次世代へと引き継ぐ責任が与えられました。私はその責任を自覚し、私たちを支えてくれた人々の願いを尊重する形で、一族の運営を支えていきたいと考えています。学べば学ぶほど、単に物資を供給してくれる「ブラックボックス」としてではなく、そのプロセスそのものを楽しむことができるようになります。

私の最大の「なぜ」は、自分のリソースを活用して、より大きな影響を生み出すことです。それが（効果的に管理されていないために）無駄になってしまうのを見るのは、胸が張り裂ける思いです。それらは、世界や家族のために、もっと多くの善をもたらすことができるはずなのに。

帰属意識とつながりこそが、私たちを生き生きとさせてくれるものだと思っています。私たちのためにこの場所を築いてくれた先祖たちに、私は深い敬意を抱いています。

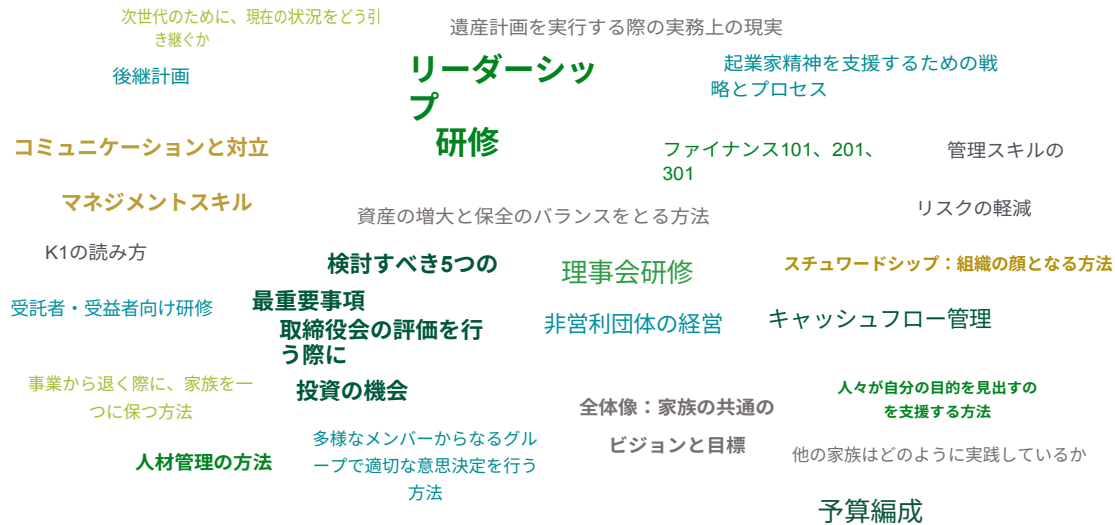
- これは、専門的にも経済的にもやりがいのあることです。
- 家族に貢献できる方法の一つです。
- 本当に楽しんでいます。

その理由の一部は、家族に対する義務感や責任感からです。私には、自分たちだけではそれを成し遂げられないとこや叔母、叔父たちがおり、私が彼らをより良い結果へと導く手助けができると考えています。そして、もう一つの理由は私利私欲です。もし私が税引き後の純収益に好影響を与えられるなら、私自身もより良い状況になれるからです。

希望するスキルと研修

家族内での役割に備えるために、さらに詳しく知りたいことや学びたいことは何かと尋ねたところ、次のような声が上がりました。日常生活ですぐに活用できる実践的で具体的なトレーニングに加え、年長世代の後継計画や将来へのビジョンについて透明性を持って共有されることが、何よりも重要です。

家族における将来の役割について考える際、何を学びたいですか？



コミュニケーションの好み

この世代はどのようなコミュニケーションを好むのか？最も一般的な回答は「テキストメッセージ」だ。ファミリーオフィスチームや兄弟姉妹、いとこたちとのグループチャットは一般的である。学習に関しては、マルチメディアを活用したアプローチが今や標準となっている。つい最近まで、最も一般的なコミュニケーション手段は、米国郵便で送付される四半期ごとの印刷された財務報告書でした。今日では、1対1の会話、ビデオ会議、ポッドキャスト、2分間の動画、そしてファミリーポータルで共有される電子ニュースレターを通じて情報が得られています。この世代は、スマートフォンで24時間365日情報にアクセスできることを望み、透明性を強く求めています。

大半は、自身や家族の財務状況について十分な情報を得ていると回答したものの（多くの場合、ファミリーオフィス、家業、および／またはガバナンスにおける自身の役割によるもの）、多くの人が、より早い段階でより多くの情報にアクセスしたいという希望を表明した。

透明性が信頼を生む

「年長世代は、物事を伝えると事態が悪化すると信じています。一方、私の世代は、物事を伝えることで事態が好転すると信じています。」

「私たちの家族は過保護で、私たちを富から隔離してきました。恐怖心は役に立ちません。より早い段階で私たちを有能な大人として扱い、年齢に応じた方法で私たちを世間にさらし、興味のある分野で実践を通じて学べるようにすることが最善だ。時間をかけて能力を築き上げていくことは、経験ゼロの状態です。50歳や60歳になってからやり方を学ぶよりも、はるかに優れている。」

最高の学びと最悪の学び

最良の学びとは、共創によって生まれ、次世代の各メンバーが人生のどの段階にいても、その人自身に寄り添うものです。それは、彼らの興味、適性、学習の好み、そして——理想を言えば——「楽しさ」の定義に沿った形で提供されます。以下の例は、有意義な成果を生み出した体験をまとめたものです。いとこたちと年次リトリートを計画するにせよ、夏の間、ファミリーオフィスに関するあらゆることを学ぶために特別に設計されたマスタークラスを受講するにせよ、そこに費やした時間は価値あるものだと感じられます。多くの人が、同世代の人々とつながり、共に学ぶことで孤独感が和らぎ、友人には話しにくい状況についても新たな視点が得られると指摘しています。

次世代との時間を一分一秒も無駄にしたいくないという思いから、家族会議の議題に対して抵抗感を示す人もいるが、その際に重要なアドバイスの一つは、楽しみや自由な時間をたっぷりと確保することだ。宝探しゲームに参加したり、カクテルを楽しんだり、家族でクイズゲーム「ジェパディ！」をプレイしたりする中で築かれ、深まる絆は計り知れない価値があり、今後長年にわたるビジネスやガバナンスにおける成功的な協働の土台となる。

最高の学びの体験

- 毎年恒例の家族リトリートと家長の85歳のサブライズ誕生日祝いの計画
- 兄弟姉妹やいとこたちと協力し、ファミリー財団からの5万ドルの配分方法を決定する
- 家族の直接投資案件の一つについて、取引の構造化と資金調達を行う
- 同世代の仲間から、そして仲間と共に学ぶこと
- ある家族メンバーの金融に関する疑問を解決するために開発された、オーダーメイドの夏季学習プログラム

「私たちの教育委員会の目標は、研修を義務化するのではなく、希望者全員が参加できる形にすることです。以前はその方法を試みましたが、うまくいきませんでした。

夏期研修を実施し、ファミリーオフィスや事業会社でのインターンシップの機会も設けてきました。ファミリー・カウンシルは『カルチャー・インデックス』を完了させ、家族全員がMBTIと『ストレングスファインダー』を受検しました。その結果、皆の目が開かれたのです。こうしたアセスメントは対立を和らげる役割を果たします。互いを理解し、チームとしてより良く機能する助けとなるのです。

特効薬などありません。各家族メンバーの現状に合わせて対応するためには、多様なコンテンツが必要です。家族リトリートを成功させるには、関係を深めるための時間が必要です。自由な時間は重要です！」

楽しみや自由な時間をたっぷり確保しましょう。宝探しをこなしたり、宝探しをしたり、カクテルを楽しんだり、家族で『ジェパディ！』をプレイしたりする中で築かれ、深められる絆は計り知れない価値があり、今後長年にわたるビジネスやガバナンスにおける成功的な協働の礎となります。

専門用語や業界用語だらけの強制的なプレゼンテーションが、最悪の学習体験であることは、皆さんにとって驚くことではないでしょう。アドバイザーとして、私たちは皆、時間をかけて聴衆を理解し、誰もが批判されることなく安心して質問できるような方法で情報を共有するよう、さらに努力すべきです（講義ではなく対話）。こうした安心感と安全性を確保するため、あるファミリーオフィスは「気まずい質問委員会」を設立しました。ここでは、誰でも（SurveyMonkey を利用して完全な匿名性を保ったまま）質問を提出でき、その回答は四半期ごとの会議や、ファミリー専用の「Trusted Family Portal」で共有されます。誰もが、自分では思いもよらなかったような質問から学ぶことができるのです。

最悪の学習体験

- 金融テーマに関するPPTや講義
- まるで学校のような雰囲気のもの
- 専門用語だらけの技術的なプレゼンテーション
- 自分のライフステージとは関係のないトピックに関する研修
- 内容が膨大すぎて、説明が早すぎる、あるいは時期尚早なもの

「私たちの資産に関する会話では、心理的な安心感を
持ちたいのです。私の姉は、アドバイザーとのミーテ
ィングで質問をするのに抵抗を感じています。

金融トピックに関心のない人にとって理解しにくい話し
方をされると、居心地が悪くなります。」

配偶者・パートナーの参加を歓迎

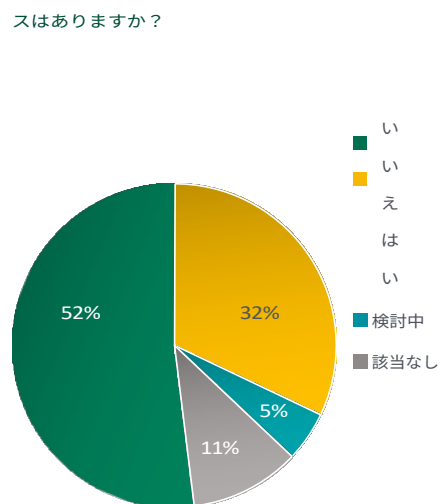
新世代（25～40歳）のメンバーは、どの家庭においても最も多忙な層です。

彼らはキャリアと家庭を築き上げている最中です。配偶者やパートナーを家族として迎え入れ、家族の成功に伴う現実への備えをさせることは、最優先事項です。大半の家族には導入プロセス（オンボーディング）がありませんが、37%の家族が導入済み、または導入に向けて取り組んでいることは心強いことです。

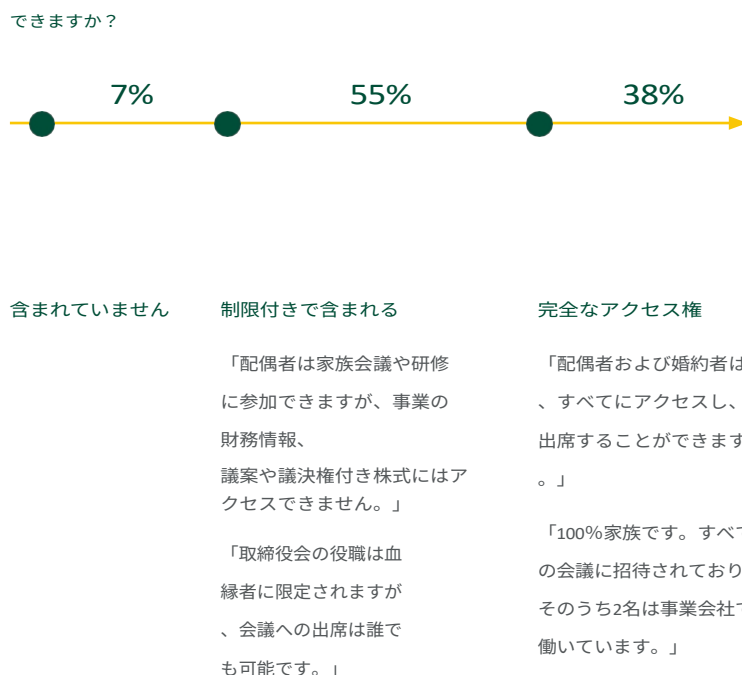
理想としては、新しい配偶者が家族について経験するものが、婚前契約の話し合い以外のものになることです。ある家族では、新婚カップルをファミリー・カウンスルに所属するカップルとマッチングさせ、年に数回、交流や夕食会を行っています。これは非常にカジュアルで、決して強制されるものではなく、新しいカップルに、長年家族の一員として過ごしてきた人々から学ぶための安心できる場を提供しているのです。

次世代の回答者からは、配偶者の包摂に対する要望が一貫して示されており、その包摂の程度は以下の通りです。私たちがインタビューした家族のほとんどは、家族会議やガバナンスに配偶者を参加させています。制限となる要因としては、家族の離婚経験や、事業を運営しているかどうかなどが挙げられます。

配偶者向けのオリエンテーションプロセスはありますか？



配偶者はどのようにして家族企業に関与できますか？



最大の課題

次世代の育成と関わりを持つことは、どのファミリーやファミリーオフィスにとっても最もやりがいがあり、影響力の大きい仕事の一つですが、同時に非常に困難でもあります。関係者全員にとって最大の障壁は「時間」です。次世代の家族メンバーの多くが忙しい生活を送っていることは、すでに指摘した通りです。また、この取り組みを主導する専任の最高学習責任者（CLO）を擁するファミリーオフィスはごくわずかであることも認識しておく必要があります。つまり、教育の専門的な訓練を受けていないファミリーオフィスのリーダーたちが、本業の多忙な業務と並行して、魅力的なリソースを厳選し、必要な研修を提供するために最善を尽くしているのです。

家族全体にわたる多様な関心事や好みを調整することも困難な課題であり、さらに、経済状況や透明性へのこだわり、価値観が著しく異なる可能性のある各分家から、親世代の賛同を得なければならないという必要性は言うまでもありません。

もう一つの現実として、この取り組みに終わりはないということです。家族が成長し変化するにつれて、そのニーズも変化します。進捗状況を測定するのは難しく、そのペースはしばしば痛々しいほど遅いものです。成功の度合いを測る際、多くの場合、ファミリーミーティングへの出席率、要望への対応度、およびミーティングの評価結果に頼っています。あるファミリーオフィスの幹部は、「1.彼らが助けを求めてきて、2.私たちのアドバイスに基づいて行動してくれるとき、それは信じられないほどやりがいを感じます！」と語りました。

幸いなことに、この取り組みにおいてあなたは一人ではありません。信頼できるアドバイザーたちのチームには、ファミリーミーティングで発言し、あなたの取り組みを補完できる天性の教育者が必ずいます。また、本稿の末尾には、同業者が実際に活用して成果を上げたリソースが掲載されています。

次世代の育成に関して、あなたにとって最大の課題は何ですか？

時間

- 「時間です。彼ら自身の時間——特に今、子供を持つようになった彼らにとっては——そして、彼らの現状に合わせて質の高い、オーダーメイドのコンテンツを作成するための私たちの時間です。」

- 「それは終わりのない、ゆっくりとしたプロセスです。賛同を得るには長い時間がかかります。」

家族の力学

- 「次世代には自分だけの空間が必要であることを親に理解してもらい、手放す手助けをすること。」
- 「G2はG1を尊重するため、権力の空白が生じている。G1が依然として最終決定権を持っている中で、G3に発言権と参加の場を与えることのバランスを取るのは難しい。」

多様な興味や好み

- 「人それぞれに異なる『秘訣』を見つけること。」
- 「インパクトのある方法で啓発すること。私たちは教師ではないのです。」

関与

- 「彼らを巻き込むこと！ 人生のこの時期は、自分の生活で忙しく、関与する必要性を感じないものです。」
- 「人々に反応してもらうこと。」

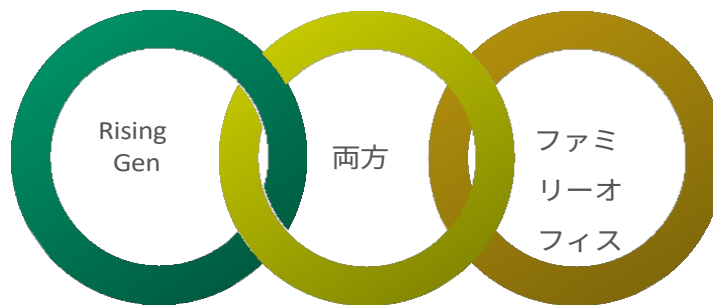
最大のインパクトをもたらすたった一つの変化と、仲間へのアドバイス

以下の「魔法の杖」質問の結果は、次世代の若者を巻き込み、準備を整える取り組みを改善するために、回答者がどのような変化をもたらしたいと考えているかを示しています。

次世代の回答からは、透明性（情報

や早期からの参加方法）や、自身の状況に対する主体性やコントロールへの欲求を改めて示しています。両グループとも、次世代が家族やファミリーオフィスにおいて発言権を持ち、失敗する自由とそこから学ぶ機会を持つことへの要望を共有しています。ファミリーオフィスの幹部からの回答では、個別化された学習を可能にするリソースの必要性が強調されています。

もし「ライジング・ジェン」の体験をより良いものにするために、たった一つだけ変更できるとしたら、それは何ですか？



- 「今、ガバナンスに取り組んでいることを嬉しく思います。ただ、もっと早くに始まっていて、私ももっと早い段階から関わる事ができていたらよかったのと思います。」
- 「もっと早い段階で話し合いを始め、概念や選択肢について説明すべきです。」
- 「G2にもっと裁量権が与えられればと思います。必要なことを要求し、投資や慈善活動などのためのリソースにアクセスできるようになりたいです。」
- 「すべてに時間を割けること。家族との時間と本業とのバランスを取ること。」 - RG
- 「家族やファミリーオフィスの中で、若い世代の声が聞き入れられ、尊重される方法を見つけない。発言権がないことは、やる気を大きく削ぐ要因だ。」 - FO
- 「父を取締役会から外し、彼らに学び成長する余地を与えてほしい。彼らはG1への敬意から、自分の意見を言えないのだ。彼らが情熱を注げることに取り組めるようにすべきだ。彼らは失敗を経験する必要がある！」 - FO
- 「彼らのニーズに応える、より体系化され、個別に調整されたプログラムが必要です。私たちは、話題を財務的なものから人間関係の構築へと転換しました。」
- 「家族が結束することの価値を伝えるための、ファミリー・チャンピオン／アンバサダーを置くこと。」
- 「専任のリソースや最高学習責任者（CLO）がいれば素晴らしいだろう。」
- 「G5がまだ若い今のうちに、楽しく取り組めるように行動を起こすべきです。」

以下は、「これから始めようとしている仲間にどのようなアドバイスをしますか？」という質問に対する回答です。

- まずは小さなことから始めましょう。些細なことでも手助けをすることで、親近感と信頼関係を築くことができます。保護者の賛同を得る際には、「何がNGですか？何が望ましくないですか？」と尋ねましょう。
- 早い段階から始めましょう！ファミリーオフィスや信頼できるアドバイザーとの信頼関係を築くことが極めて重要です。
- 共創こそが唯一の道です。課題は、年長世代にこれを「脅威ではない」と理解してもらうことです。多くの不安が存在します。これらの問題は複雑であり、特権は重荷となるものです。
- 早めに始めましょう。相手の現状に合わせて接し、画一的な対応は避けましょう。
- 「その世代への教育は終わった」という認識がありますが、決して終わりはありません。数年ごとに内容を再検討することが重要です。20代前半に学んだ概念も、30代や40代になると再検討が必要になり、より関連性が高まったり、異なる応用方法が見つかったりするからです。絶えず知識を更新し、学び続けることが不可欠です。
- 楽しみながら行いましょう！メンバーの生活は多忙です。家族会議は、全員が参加することを楽しみにできるような場であるべきです。
- 誰もが自分のできる範囲で貢献できるよう迎え入れる方法を見つけ、その関与の度合いは人生の状況によって増減することを理解しましょう。幼い子供を持つ母親は、今日は参加を見送るかもしれませんが、子供が学校に通うようになれば、最高の理事になってくれるでしょう。
- あきらめないでください！メンバーの声に耳を傾け、新しいことに挑戦し続けてください。私たちは皆、学び続けているのです。

最後に、この生涯学習の旅に乗り出した皆さん全員を称賛したいと思います。共に学ぶ家族は、絆を深めます。これらの実体験が、皆さんが新しいことに挑戦するきっかけとなり、付録で共有したリソースが皆さんの取り組みを支えることを願っています。

詳細について、あるいは次回の家族会議でこの話題をさらに深めたい場合は、以下までご連絡ください：

ジェーン・フラナガン

ファミリー・オフィス・アドバイザー ディレク

ター JPF7@NTRS.COM / 312-557-2025

デビッド・C・オルブライト

クライアント開発責任者－アメリカ、EMEA、APAC

地域 DCA2@NTRS.COM / 312-557-1900

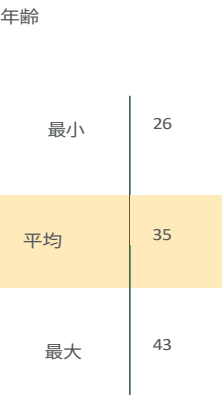
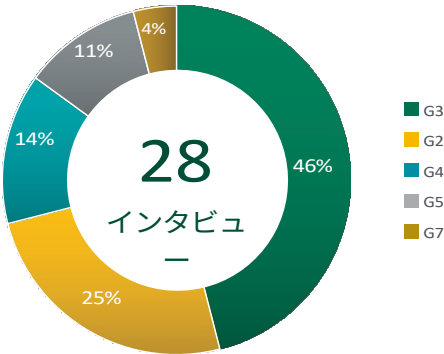
付録

調査方法および対象者概要 – 本調査には55のファミリーが参加

本調査は、55の異なるファミリーに属する「ライジング・ジェン」世代の家族メンバーおよびファミリーオフィスの幹部を対象に、計66回にわたる45分間のインタビュー（対面および／またはオンライン）を実施した結果に基づいています。これらのインタビューは2023年3月から8月にかけて実施され、他のファミリーの学びの旅を支援するために、自らの知見や経験を惜しみなく共有して下さった参加者の皆様に深く感謝申し上げます。

「ライジング・ジェン」について – 28件のインタビュー

「ライジング・ジェン」とはどの世代を指すのか？



ファミリーオフィスの幹部について – 38件のインタビュー

役職



次世代との平均的な交流時間



平均在職期間

10年

調査参加者が活用して成果を上げたリソース

アドバイザー／コンサルタ

ント [クレイグ・E・アロノフ](#)

博士 [バニヤン・グローバル](#)

[ヘンリー・クラウド博士](#)

[ネイサン・ダンガン](#) ミ

[ンディ・アーリー](#) (エニ

[アグラム・コーチ](#) ビ

[ーター・エヴァンス](#) (

[FamilyBizKids、Flourishing](#)

[Family\)](#) [ジョリーン・ゴ](#)

[ッドフリー](#) [グレゴリー](#)

[・グリーンリーフ](#) [ジェ](#)

[ームズ・E・ヒューズ・ジ](#)

[ュニア](#) [デニス・T・ジャッ](#)

[フェ博士](#)

[ミシェル・マイケスカ・ジャッ](#)

[フェ博士](#) [クリスティン・R・ケ](#)

[フェラー](#)

[デビッド・マーティン](#)

[レガシー・キャピタル](#)

[ズ](#)

[マネー・ミーニング・アンド・チョイス・イン](#)

[スティテュート](#) [ザ・ファミリー・オフィス](#)

[\(TFO\)](#)

[ジェイミー・トレイガー＝ムニ](#)

[ー博士](#) [ジェニファー・ベンダ](#)

[ーガスト](#)

[エイミー・レンカート＝トーマ](#)

[ス・カービー・ロスブロック](#)

[ジル・シップリー](#)

[モニカ・ブリジット・ウォルター](#)

著書・出版物

[アブラハム・マズローの著書](#)

[スコット・ベベット著『5～10年を見据えた「5つの資本」に基づく家族学習カリキュラムの作成』](#)

[『エンゲージド：健康、富、そして知恵』コベントリー・エドワーズ＝ビット著](#)

[『Entrusted: 永続するレガシーの構築』アンドルー・R・ハウエル、デビッド・R・ヨーク](#)

著 [『ファミリー・ビジネス・マガジン』](#)

[『ティーンのための金融リテラシー』チャド・フォスター著](#)

[『ハーバード・ビジネス・レビュー ファミリー・ビジネス・ハンドブック：成功し、永続する企業を築き、維持する方法](#)

[ジェームズ・E・ヒューズ・ジュニア](#)

の著書 [ジョリーン・ゴッドフリーの](#)

著書

[『Own It! あらゆる年齢で家族企業のオーナーとしてのマインドセットを養う方法』](#)

[ウェンディ・セージ＝ハイワード、ガイア・マルキジオ、バーバラ・ダート著](#)

[『恋人のための婚前契約』アーリーン・デュビン著](#)

[『健やかで、裕福で、賢く育つ：成功し、地に足のついた相続人たちが、その境地にたどり着いた経緯から学ぶ教訓』コヴェントリー・エドワーズ＝ビット著](#)

[『起業家を育てる――それを実現した家族たちからの99の物語』マーゴット・マコール・ビスノウ著](#)

[『楽園の見知らぬ人々：世代を超えて富に適応する家族たち』](#)

[ジェームズ・グラブマン博士著](#) [デビ](#)

[ッド・F・スウェンセンの著書](#)

[『家族資産の破壊力：相続計画、資産保護、税務、資産運用へのガイド』フィリップ・マルコヴィチ著](#)

[『贈り物の循環：家族の富と知恵』ジェームズ・E・ヒューズ・ジュニア、スーザン・E・](#)

[マッセンツィオほか著](#)

[ファミリーオフィスにおける最高学習責任者（CLO）の新たな役割](#) [クリスチャン・スチュワート著](#)

[『寛大な婚前契約：結婚生活を支え、落とし穴を避ける方法』ローリー・イスラエル著](#)

[『銀のスプーンの神話』クリスティン・ケフェラー著](#)

[『甘やかされた子供とは正反対に：地に足がつき、寛大で、お金に賢い子供を育てる』ロン・リーパー著](#)

[次世代のための「今こそ行動の時」：ミンディ・アーリー、ファミリー・オフィス・エクステンジ](#)

[『お金の心理学：富、貪欲、そして幸福に関する不朽の教訓』](#)

[モーガン・ハウゼン著](#)

[『受託者入門：個人受託者のためのガイド』パトリシア・アンガス著](#)

[『究極の贈り物』ジム・ストヴァル著](#)

調査参加者が実際に活用して成果を上げたりソース（続き）

[コミュニティ](#)

[「財務と家族の秘訣」（ダウ・ジョーンズ夫人と共にお届け）](#)

[ケンブリッジ・アソシエイツの「ライジング・ジェン・](#)

[ギャザリング」デロイトのCFOビア・サークル](#)

[ファミリー・オフィス・エクステ](#)

[エンジFORGE コミュニティ](#)

[M2コネクションズ フ](#)

[ファミリー・オフィス・](#)

[サークル](#)

[マグノリア・ソリューションズ・リーダーシップ・サー](#)

[クルノーザン・トラスト・ライジング・ジェン・コミュ](#)

[ニティ](#)

[カンファレンス／イベント](#)

[アスペン・セキュリティ・フォーラム](#)

[キャンブデン・ウェルス | 個人投資家研究所デロイト・イベント](#)

[エクスポネント・フィランソロピー](#)

[『ファミリー・ビジネス・マガジン』](#)

[主催イベントファミリー・オフィス・](#)

[エクステンジ主催イベントSEFOF](#)

[「スタンド・トゥギャザー・サミット：団結してアメリカの課題に取り組む」（コック・ファミリー・カンファレンス）](#)

[ポッドキャスト](#)

[テッド・サイデスとヘンリー・クラウド博](#)

[士による「キャピタル・アロケーターズ」](#)

[-ポッドキャスト](#)

[FOXCast CEOシリーズ：ミンディ・カリノウスキー・アーリーと共に次世代を巻き込み、準備を整える](#)

[バトリック・オショネシーと「トップ投資家のように投資する」：シェーン・パリッシューメンタルモデルの習得](#)

[シーキング・アルファ](#)

[『The Business of Family』：ピーター・エヴァンスー由緒ある一族の信頼されるアドバイザーであり、7代続く一族の持株会社のメンバー](#)

[21/64](#)

[6x6.work](#)

[ABAウェルズ・アン](#)

[ド・トラスト・スク](#)

[ールズ AICPAおよび](#)

[CIMA](#)

[コーポレート・ガバナンス・プロ](#)

[グラム ケログ・エグゼクティ](#)

[ブ・エデュケーション](#)

[ウォートン・スクールのエグゼク](#)

[ティブ・エデュケーション 国際](#)

[平和研究所](#)

[ファミリー・ビジネス・センター：ロヨラ大学](#)

[シカゴ校 ファミリー・ビジネス・センター-ウ](#)

[イスコンシン・アイデア・データベース FOXフ](#)

[ファミリー・アドバイザー養成プログラム](#)

[Greenlightアプリ](#)

[起業家精神卓越研究所 ビッツバー](#)

[グ大学](#)

[ミネソタ財団協議会](#)

[MITインパクト・イン](#)

[ベストメント・イニ](#)

[シアティブ ジェイソ](#)

[ン・ジェイ | MITスロ](#)

[ーン](#)

[ケンブリッジ多世代リーダーシップ・プログラ](#)

[ム サステナビリティ・リーダーシップ研究所](#)

[\(CISL\)](#)

[ナブキン・ファイナンス](#)

[ノースイースタン大学](#)

[ダモーレ・マッキム](#)

[・ビジネススクール](#)

[ノーザン・トラスト](#)

[・ファイナンシャル](#)

[・エッセンシャルズ](#)

[PwC NextGen](#)

[TFOライフ](#)

[・アカデミ](#)

[ベンチャー・ユニバーシティ](#)

[若手投資家 | クレディ・スイス](#)

© 2024, ノーザン・トラスト・コーポレーション。無断転載・複製を禁じます。

法的・投資・税務に関する注意：本情報は、法的助言、投資助言、または税務助言を意図したものではなく、またそのように扱われるべきではありません。専門家を含む読者は、いかなる状況においても、本情報を自身の調査の代わりとして、または自身の顧問から具体的な法的・税務上の助言を得るための代替として依拠してはなりません。

その他の重要情報：本プレゼンテーションは、ご自身の個人的な情報として、かつ一対一での利用のみを目的としています。本情報はあくまで説明を目的としたものであり、投資助言や、いかなる有価証券の売買を推奨するものではありません。ノーザン・トラストおよびその関連会社は、本資料に記載された市場、契約、および関連する投資においてポジションを保有している場合があり、また取引を行う場合があります。これらのポジションおよび取引は、本資料に記載された投資に関連して行われたものに加えられるもの、あるいはそれらとは異なるものである可能性があります。本資料に記載された見解は、本資料に記載された日付時点でのものであり、予告なく変更される場合があります。

