Atitit make big money fix

而血缘关系并不是日本继承制的主要考虑因素

家族的延续才是最重要的

但是，很多企业家都面临一个令人头疼的古老问题，那就是，创始人生出的后代常常不像自己一样有才，或不是干这行的料。于是渐渐地，成人收养开始成为一种商业发展策略，在今天的中上层日本社会甚至越来越普遍。

现代形式

假设日本一家非常成功的企业的CEO想退休，但他的独子对接管公司并没有兴趣，也已经在别的领域干上了自己的事业，而此时恰好公司一位高管做事专业，已经对公司做出了不小贡献，看上去还很有前途，那么CEO很有可能对其伸出“橄榄枝”，将其收养为自己的儿子，让他做公司的继承人。

不仅局限于大型公司

有越来越多的中小型私企也开始加入收养儿子的行列

这就是当下日本收养成年儿子的一种形式——在家族企业里挑选表现优异的外聘年轻人当养子，常常发生于某企业掌门人自己的儿子没有能力、或不愿接管家族生意时。

与江户时期相比，这种收养对养子而言往往意味着社会地位和阶层的提升。因为不像当年武士的收养往往发生在同阶层中，如今CEO们对养子出身并无要求，只要其具备“让公司发展更好”的能力，这对出身平平的养子来说可谓是实现人生大圆满的捷径。

相对于这种直接收养，更普遍收养形式是将养子和女婿合二为一，也就是找个能力强的年轻人“嫁”给自己的女儿，顺便给自己当儿子、掌管公司，称为“婿养子”（mukoyoshi，むこようし）。真正意义上的“一个女婿半个儿”。

况且，放弃自己姓氏就能快速换取个人成功、企业前途，怎么说也不是一笔亏本的买卖。

不是亲的不要紧，盈利就行

自第二次世界大战以来，约有10％的商业家族接班人已将控制权转给了养子。如今，日本每年大约有8万多名成年男子被收养并更改姓氏以接管家族企业，俨然已经成为企业用来维持生命力的常规操作。

根据《新经济》杂志的说法，收养高素质养子来经营家族企业通过三种方式发挥积极作用：一是取代无才干的家族继承人，二是敦促养子为保住地位取得更好的业绩，三是让内部继承人感受到压力，以及“自己不行就会被取代”的威胁。

不过，这种麻烦在家族企业发展和个人阶级提升面前不值一提。

太老了生不出孩子，年轻的不生孩子，成人收养又能直接筛选出最精英的那批人，这或许是只有日本这个特殊社会才能演化出来的杂合了“家天下”与“任人唯贤”的特殊模式。