

未来をつなぐ！事業承継の成功ポイント

事業承継とは、経営者が事業を次世代へと引き継ぐことです。事業承継を行うことで、長年にわたり培ってきた技術や貴重なノウハウ、従業員を引き継ぐことが可能です。しかし、中小企業の後継者不在状況が深刻であり、廃業の増加による貴重な雇用や技術への影響が懸念されています。将来に向けて事業を維持、成長させていくためには、後継者の確保を含む事業承継に向けた早めの準備着手が重要です。

【出典・参考】中小企業庁「事業承継」、「事業承継マニュアル」、(株)帝国データバンク全国「後継者不在率」動向調査（2023年）、日本政策金融公庫総合研究所「中小企業の事業承継に関するインターネット調査（2023年調査）、事業承継・引継ぎ補助金

親族内承継	<p>現経営者の子をはじめとした親族に承継</p> <ul style="list-style-type: none"> ●心情面や、長期間の準備期間確保がしやすい、相続等による財産・株式の後継者移転が可能といった背景から所有と経営の一体的な承継が期待できます。
従業員承継	<p>「親族以外」の従業員に承継</p> <ul style="list-style-type: none"> ●経営者能力のある人材を見極めて承継することができます。 ●長期間働いてきた従業員であれば経営方針等の一貫性を期待できます。
M&A (社外への引継ぎ)	<p>社外の第三者（企業や創業希望者等）へ株式譲渡や事業譲渡により承継</p> <ul style="list-style-type: none"> ●親族や社内に適任者がいない場合でも広く候補者を求めることができます。 ●現経営者は会社売却の利益を得ることができます。

事業承継の種類
①事業承継の種類
事業承継は、引き継ぐ先によって、親族内承継、従業員承継、M&A（社外への引継ぎ）に分類されます。

事業承継の構成要素と、実行するまでの「5つのステップ」

後継者の育成期間を含めれば、事業承継には5年〜10年かかるものと考えられています。経営者の平均引退年が70歳前後であることを考えると、60歳ごろから事業承継の準備が必要となります。

事業の見える化のメリット	事業の将来性の分析や会社の経営体質の確認を行い、会社の強み・弱みを再認識。これにより取り組むべき課題を洗い出す。
資産の見える化のメリット	経営者の個人資産について会社との貸借関係等を確認する。後継者に残せる経営資源を明確にする。
財務の見える化のメリット	客観的な財務状況を明らかにする。これにより、銀行や取引先からの信用度も上がり、資金調達・取引を円滑にする。

②後継者に託す、3つの要素
事業承継では、後継者育成などを進めながら経営権を引き継ぐ「人（経営）」の承継、自社株式・事業用資産、債権や債務など「資産」の承継、経営理念や取引先との人脈、従業員の技術・技能や信頼関係といった「知的財産」の承継を計画的に進める必要があります。また、資産や経営権のみならず、対話を通じて「経営理念」や経営者の想いを受け継いでいくことも、事業承継を進めていくうえで重要な要素になります。

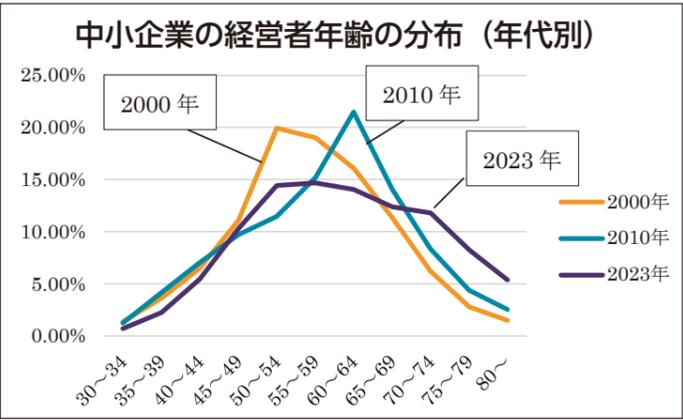
③事業承継を実行するまでの「5つのステップ」
Step.1 「事業承継に向けた準備の必要性の認識」
従業員の利用や、取引先との信頼関係など、会社が周囲に与える影響は小さいものではありません。引継ぎについても、経営者の身内だけの問題でないことを改めて理解しておく必要があります。

Step.4-5 「事業承継の計画策定から実行まで」
経営の「見える化」、会社の「磨き上げ」を進める過程で明らかになった経営上の課題を解消しながら、後継者と二人三脚で策定した事業承継計画、あるいは希望に沿った相手とのマッチング条件に沿って、資産の移転、経営権の移譲を進めていきます。

Step.2 「経営状況・課題を見える化する」
会社の経営状況を把握し、経営の見える化を行い、課題の改善に

Step.3 「事業承継に向けて、会社を磨き上げ」
企業価値の高い魅力的な会社には他社に負けない「強み」を持った会社や、業務の流れに無駄がない効率的な組織体制を構築した会社が挙げられます。自社の強みを有する分野の業務拡大と、各部署の役割を明確にし、業務がスムーズに進行する体制を整備しましょう。

①経営者の平均年齢
中小企業の経営者の高齢化が進んでおり、経営者年齢層のピークはこの20年間で50代から60〜70代へと大きく上昇しています。その中で、経営者の引退年齢は、会社の規模や業種にもよりますが、平均すると67歳〜70歳となっております。今後5年程度で、多くの中小企業が事業承継のタイミングを迎えることが予想されています。

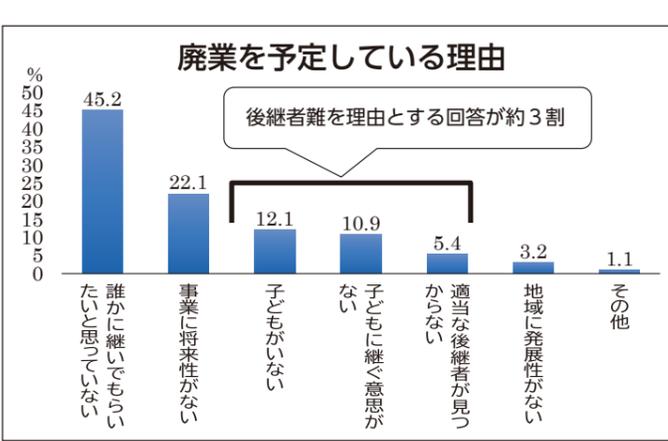


②経営者高齢化の背景にある後継者不足問題
一方で、後継者不足は深刻な問題であり、近年増加する中小企業の廃業の大きな要因の一つです。このままでは日本経済・社会を支える貴重な雇用や技術が失われる可能性ががあります。事業承継による世代交代やM&Aによる規模拡大は企業の成長に効果的で、中小企業の活力の維持・発展のために事業承継は必要不可欠です。

③事業承継には5年から10年かかる
日本政策金融公庫総合研究所が全国約4000の中小企業の経営者に対して行ったインターネット調査では、60歳以上の経営者の約60%が「廃業を予定している」と回答しています。その理由として最も多かった回答は「そもそも誰かに継いでもらいたいと思っていない」（45.2%）ですが、その理由を詳しく尋ねると「経営者個人の感性・個性が欠かせない事業だから」（24.4%）が最も多くなっています。

「子どもがいない」（12.1%）、「子どもに継ぐ意思がない」（10.9%）、「子どもに継ぐ意思がない」（10.9%）、「適当な後継者が見つからない」（5.4%）を合わせた後継者が確保できないことを理由とした回答は3割近くに上っています。

会社としてこれからも存続できるにも関わらず、事業承継の進め方、実情に対する認識が不足しており、事業承継への着手を先送りしたために、後継者を確保できなかったというケースもあります。



「子どもに継ぐ意思がない」（10.9%）、「適当な後継者が見つからない」（10.9%）、「適当な後継者が見つからない」（5.4%）を合わせた後継者が確保できないことを理由とした回答は3割近くに上っています。