

# 事業承継対策は万全ですか？

今回は、事業承継の実態について興味深い調査がいくつかありましたので、取り上げたいと思います。

## I. 経営者の引退年齢について

中小企業の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。経営者高齢化の背景に後継者不足が考えられます。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 50%が「廃業を予定している」と回答しており、その理由として後継者の確保が難しいと答えた経営者が 3 割もいました。（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』2016 年 2 月）

後継者の育成期間を含めれば、事業承継には 5 年～10 年を要するものと考えられます。平均引退年齢が 70 歳前後ですので、育成期間を踏まえると 60 歳前には事業承継を始めておきたいですね。

## II. 事業承継の実態について

東京商工会議所中小企業部が 2018 年 1 月に公表した『事業承継の実態に関するアンケート調査』では、事業承継の実態として次のような内容が記載されていました。

### ◎事業承継を行うに当たっての障害・課題と感ずること

後継者の探索・確保、後継者の教育、後継者への株式譲渡、借入金・債務保証の引継、自社株の評価額の 5 項目が割合として多い。事業承継対策の進捗状況が難航している企業の多くが、準備・対策を行っていない。

### ◎経営者の年代別後継者の決定状況

60 代が約 7 割、70 代以降でも半数近くの企業が後継者を決定していない。

### ◎「後継者候補はいる」企業では、経営者が高齢でも、後継者を誰にも伝えていないという企業が約 4 割と多かった。経営者候補には、従業員承継を想定している企業が多く、事業承継が円滑に進まない場合は、廃業に直結する可能性が高い。

### ◎30 代～40 代前半で事業を引き継いだ経営者は、事業承継後に前向きな取り組みを行うことで、事業を好転させている割合が高い。新たな販路開拓、新商品開発、異業種への参入など業績拡大に向けた前向きな取り組みを行っている。

### ◎後継者のいない企業は、年齢が上がっても、後継者の確保に向けた対策が進んでいない。

「後継者を決めていないが事業を継続したい」企業は、年齢が上がるにつれて、後継者の探索・確保を事業承継の課題とする割合が高くなるものの、準備・対策状況はほとんど変化がない。

### ◎事業承継で最も多い親族内承継の対策だけでなく、近年増加してきている親族外承継への対策も検討が必要。15 年前より役員・従業員や社外からの登用が増加し、全体の約 4 分の 1 が親族外承継となっている。

### ◎「後継者のいる」企業では、後継者への株式の譲渡や株価評価が大きな課題となっているが、小規模企業の多くは自社株式の評価自体を行ったことがない。

事業承継の実態を知ることができるのは面白いですね。東京商工会議所の HP に報告書がありますので、ご興味ある方はご覧になってください。まだまだ先の話だから…と思わずに、会社を今後どのように経営していきたいのか、どのように次の世代につなげていくのか考えるきっかけになればと思います。

また、事業承継を考えているけれど、何から始めたらいいいのか分からないという方は、是非一度担当者にご相談ください。弊所で事業承継のお手伝いをさせていただきます。

(文責 丸山 博子)