

中小企業を取り巻く事業承継の現状と 計画的な取組の必要性

事業承継とは、“現経営者から後継者へ事業のバトンタッチ”を行うことですが、企業がこれまで培ってきたさまざまな財産(人・物・金・知的資産)を上手に引き継ぎ、承継後の経営を安定させるために重要です。

事業継承の現状



中小企業の休廃業・解散は年間約4万件と高水準で推移し、経営者の高齢化も進んでいます。(図表1)代表者の多くが60歳以上となっており、事業承継の遅れは、雇用や技術の喪失といった深刻な課題につながっています。

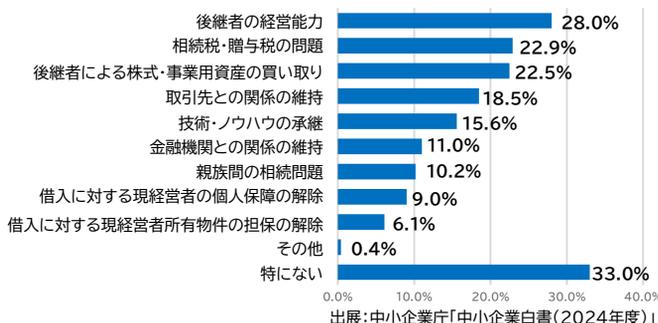
図表1: 休廃業・解散件数と経営者平均年齢の推移



早めの取組が必要

経営者が70歳以上の企業でも、**後継者が未定または了承を得ていないケースが3割超**あり、事業承継の準備が進んでいないのが現状です。税や親族間の問題に加え、経営力や関係性、ノウハウなど“**見えにくい資産**”の承継も大きな課題です。(図表2)これらの引き継ぎには時間がかかるため、計画的かつ早期の取組と、承継後も支援できる体制づくりが重要です。

図表2: 後継者決定企業における、事業承継の際に問題になりそうなこと



計画的に事業承継に取り組まないと...

CASE1 事業承継の準備をしないまま経営者の判断能力が低下したケース

A
食品製造・
販売業の
創業者



B
Aの弟で、
現在は代
表取締役



創業者Aは数年前から判断能力が低下。共同経営者Bも体調を崩し退任を望むが、親族内に後継者が不在。業績は悪化し、Aが連帯保証していた債務が個人資産を上回る状態に。Aの相続人に多額の債務が残る可能性が生じている。

POINT!

事業承継の準備を怠ったことで、経営の継続が困難になったケース。後継者不在が予想される場合は、**早期に親族外承継も含めた対策が必要**。

CASE2 自社の魅力を後継者に承継できず取引先との友好な関係を築けていないケース

C
機械製造業
のオーナー



D
Cの長男。
後継者として
取締役就任
して久しい



創業者Cは、長男Dを取締役に就任させたが、製品へのこだわりや魅力が十分に伝わっていないと感じている。Dは取引先との関係構築にも消極的で、Cは今後も顧客の期待に応え続けられるか不安を抱えている。

POINT!

後継者に会社の強みや思いが伝わらず、取引先との信頼関係が築けていない事例。現経営者が後継者と対話を重ね、**事業や自社の価値を共有する機会を持つことが重要**。

事業承継では知的資産の引き継ぎが重要で、時間をかけた準備が不可欠です。現経営者と後継者が**早期に対話を始め、知的資産を見える化する**ことで、円滑な承継と会社の魅力向上に繋がしましょう！

～認定支援機関で対応できます～

各種補助金申請

経営改善計画書の作成

優遇金利での資金調達

創業支援

など...

詳しくは当事務所まで
お尋ねください

▼動画でも▼
ご視聴できます

