

# 後継者問題を先送りにしていませんか？ 早めの対策を！事業承継のポイント



少子高齢化の影響により経営者の高齢化が進み、後継者問題に悩む中小企業経営者が多く存在します。しかし、中小企業は日々、「資金繰り」「人材不足」などの経営課題に追われ、事業承継問題が先送りされていることが多いのも事実です。事業承継には親族内承継・従業員承継・第三者承継などの方法がありますが、どの方法を選択したとしても時間がかかるため、早めの対策が重要です。本誌面では、事業承継の主な3つの方法や実行までのプロセス等についてご紹介します。

※本誌面は、福岡県事業承継・引継ぎ支援センターのご協力のもと作成しています。

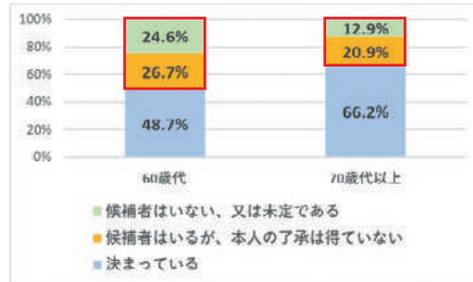
## 事業承継は早めの準備、計画的な取組みが肝要！

### ◆後継者の選定は先延ばしされる傾向に

近年、高齢化が進み、経営者が60歳以上である企業も少なくありません。経営者の高齢化が進んだ要因の一つに、後継者不在による承継の見送りが挙げられます。

昨今の現状を見ると、中小企業白書（2023年度版）では、「候補者はいない、又は未定である」、「候補者はいが、本人の了承を得ていない」と回答した企業が60歳代で51.3%、70歳代以上で33.8%となっており、**60歳以上の経営者で後継者の選定が進んでいない**状況が窺えます。

【経営者の年代別に見た、後継者の選定状況】



出典：中小企業白書 2023年度版編集

### ◆なぜ事業承継を早めに考えなければならないの？

事業承継を早めに考えなければならない理由の一つに、**承継にあたり検討すべき事柄が多い**ことが挙げられます。特に、「財産」「経営権」「経営」などの「承継すべき3つの財産」は簡単に引き継げるものではありません。一般的に**事業承継の準備期間は3~5年程度要する**と言われており、円滑な事業承継を行うには、経営者が引退したい日を設定し、事業承継に関する自社の課題を整理し、スケジュール感を持って進めていく必要があります。

また後継者問題を先送りしていると、「雇用の不安」や「取引継続性の不安」から、**従業員や取引先が会社から離れていってしまう**リスクが潜んでいます。経営者である以上、事業承継問題に真摯に向き合い、早期に着手することが重要です。

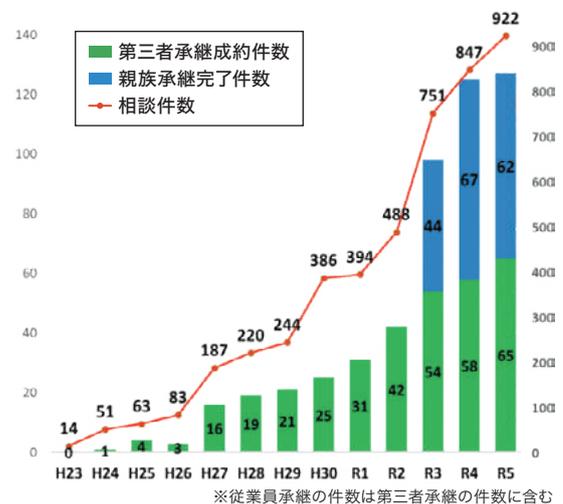
### ◆福岡県内の相談・成約件数は増加傾向

当所は、「福岡県事業承継・引継ぎ支援センター」（国が設置する公的相談窓口）とともに、県内企業の事業承継を支援しています。同センターにおける**相談・成約件数は年々増加**しています。

相談のきっかけとしては、「子供への事業承継の進め方がわからないので教えてほしい」、「従業員に譲ることを決めたので、進め方を教えてほしい」、「後継者がいないため困っている」など多岐に渡ります。



【福岡県事業承継・引継ぎ支援センターの実績】



## 事業承継の3つの方法

事業承継は主に3つの方法があります。自社の状況に応じて、どの方法が適しているか考えてみましょう。

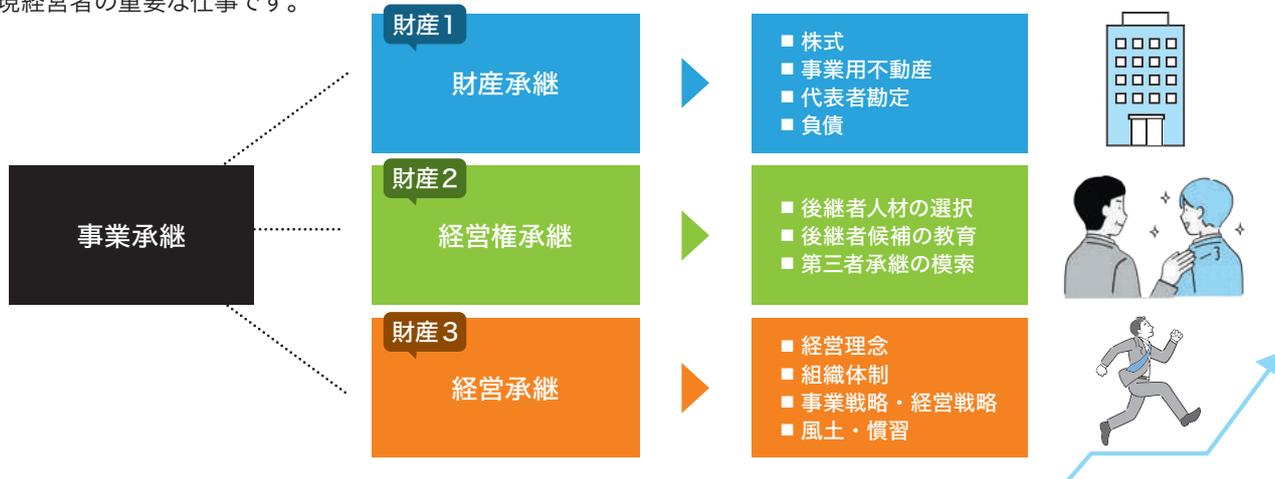
- ①親族内承継 現経営者の配偶者や子どもが後継者となる方法
- ②従業員承継 自社役員、工場長、優秀な若手従業員などが株式を買い取るなどして承継する方法
- ③第三者承継、M&A 親族や従業員など身近に後継者候補がいない場合、マッチングにより外部人材や第三者の譲り渡し企業を選定する方法

承継方法	メリット	デメリット
①親族内承継	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一般的に後継者を早期に決定し、計画的な承継スケジュールを策定可能</li> <li>・一般的に従業員や関係者から心情的に受け入れられやすい</li> <li>・他の方法と比べて、「所有と経営の分離(※)」を回避できる可能性が高い</li> </ul> <small>※「所有と経営の分離」…会社の所有者(株主)と経営者が分離すること</small>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・親族内に経営者としての資質がある者がいるとは限らない</li> <li>・経営者の相続財産のうち事業用財産の割合が高い場合、争続に発展する可能性がある</li> <li>・相続人が複数いる場合、後継者の決定や経営権の集中が困難</li> </ul>
②従業員承継	<ul style="list-style-type: none"> <li>・会社の内情や業務に精通した人材へ承継が可能</li> <li>・親族内に後継者として適任者がいない場合でも、候補者を確保しやすい</li> <li>・早めの後継者選定により計画的に承継が可能</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・現場力のある人材でも経営者としての資質があるとは限らない</li> <li>・株式買取のための資金準備が困難</li> <li>・経営者保証の引継ぎが困難</li> <li>・親族内承継と比べて、関係者から心情的に受け入れられにくい場合がある</li> </ul>
③第三者承継、M&A	<ul style="list-style-type: none"> <li>・従業員の雇用を維持できる</li> <li>・取引先との関係性を維持できる</li> <li>・技術やノウハウが引き継がれる</li> <li>・身近に後継者として適任者がいない場合でも、広く候補者を外部に求めることが可能</li> <li>・現オーナー経営者が会社売却の利益を獲得可能</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・希望の条件(従業員の雇用、売却価格等)を満たす譲渡先を見つけにくい</li> <li>・将来的には企業風土が変わる可能性がある</li> </ul>

## 承継すべき3つの財産

事業承継により現経営者から後継者に事業をバトンタッチしていきますが、「財産」「経営権」「経営」などの視点で考えていくことが重要です。中小企業の場合、経営を承継するだけではなく事業承継後の代表者の個人財産の相続を見据えた計画も必要です。

また、事業承継に向けて会社(財務・人材・組織等)の磨き上げも重要であり、永続的に続く組織体制を再構築していくことも現経営者の重要な仕事です。



## 事業承継のお悩み、まずはご相談ください!!

M&Aと聞くと大手企業のイメージがありますが、実際は中小・小規模企業間でも活発に行われており、経営資源を今後の戦略に活かすことができる手法として活用されています。

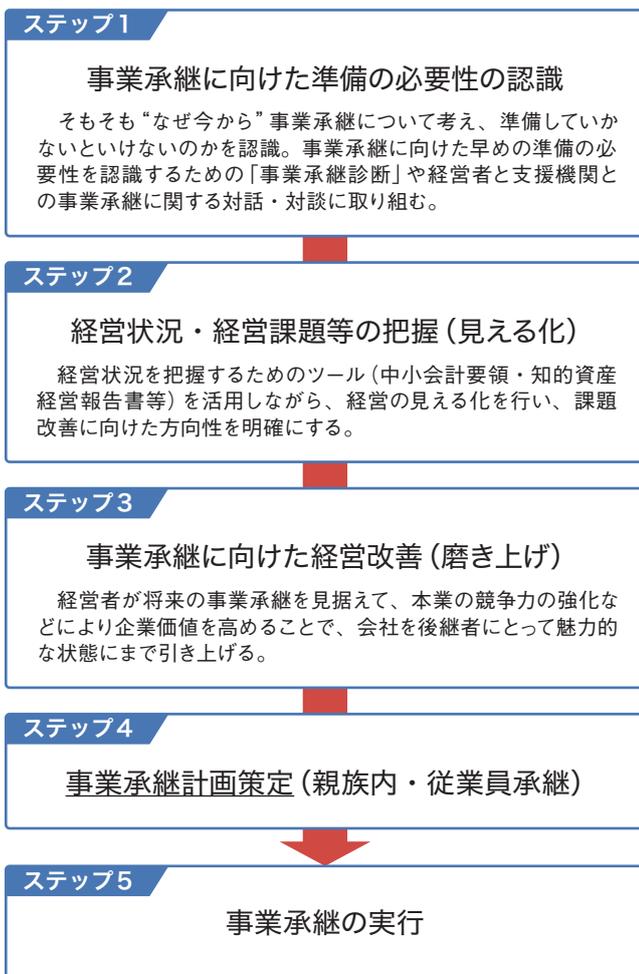
一方で、第三者承継、M&Aには譲渡企業、譲受企業の双方にさまざまな取引上のリスクが潜んでおり、このリスクを最小限に抑え、取引企業を保護し安全な取引を確保することが重要です。とりわけ近年は、中小企業のM&A市場における不適切な譲り受け企業や仲介業者の存在により、市場全体の信頼を損ないかねない事例も発生しており、安全・安心な取引環境の整備や信頼できる支援機関への期待が高まっています。

当所は、公的相談窓口である福岡県事業承継・引継ぎ支援センターとともに事業所の事業承継を支援しています。同センターには、M&Aの豊富な実務経験を有する土業専門家や銀行出身者のスタッフが在籍し、幅広い知見を有し信頼できる外部のM&A支援機関や土業専門家と連携していますので、安心してご相談ください。

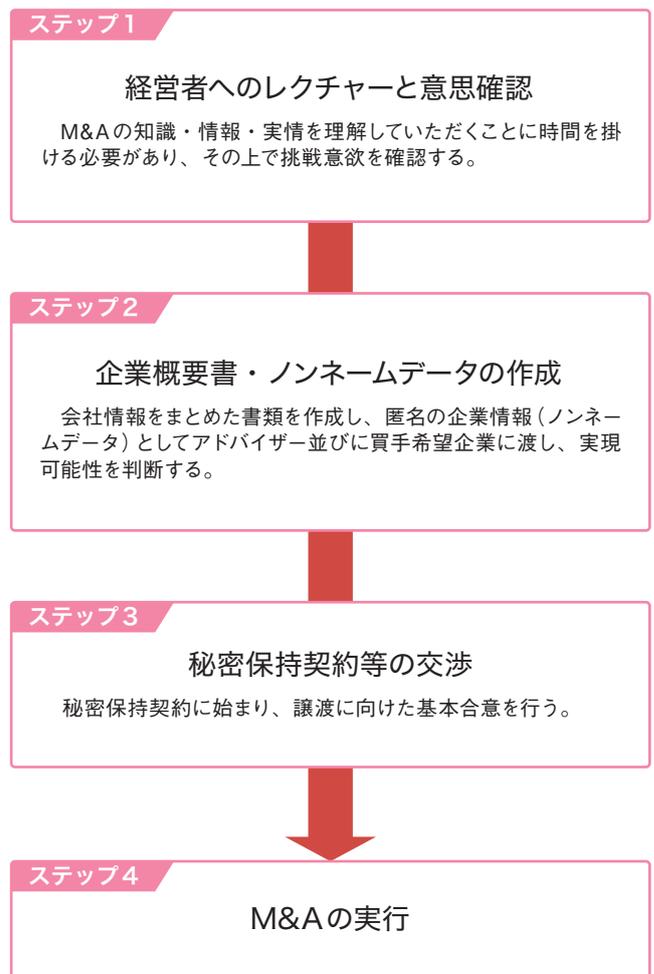
### ◆主な支援内容

1. 事業承継・引継ぎ（親族内・従業員・第三者）に関するご相談
2. 事業承継診断による事業承継・引継ぎに向けた課題の抽出
3. 事業承継計画の策定
4. 譲受/譲渡企業の紹介

### 親族内・従業員承継の場合（事業承継計画の策定）



### 第三者承継の場合



### ◆事業承継に関するお問い合わせ

福岡県事業承継・引継ぎ支援センターと連携してご相談をお受けしますので、まずは当所の各オフィスにご連絡ください。

（東区・博多区・中央区の方）東部オフィス・中央オフィス TEL：092-441-2161

（南区の方）南部オフィス TEL：092-562-4117 （城南区・早良区・西区の方）西部オフィス TEL：092-831-4151

## 支援事例のご紹介



### 親族内承継

### 有限会社スマイル ～事業承継は「対話」から～

#### ■支援経緯

創業30年になる縫製業、(有)スマイルの後継者・坂口智啓さんは、約20年前に入社し、父である社長茂樹さんの右腕として活躍してきました。しかしコロナ禍により売上が伸び悩んでいました。事業の承継についても具体的に進める時期となり、商工会議所から紹介を受け、福岡県事業承継・引継ぎ支援センターに相談しました。

支援

#### ■支援内容

相談を受けたセンターのエリアコーディネーターは、「事業承継の時期」、「取引先との関係」、「今後の事業展開」などを考える必要があると判断。事業承継の専門家と相談しながら、事業承継計画書を作成することを提案しました。

計画書を作成する中で親子間の「対話」が生まれ、双方が納得できる計画書が完成しました。また、後継者の智啓さんは福岡県の「アツギ支援プログラム」にも選定され、現在新商品の開発に向けて新たなチャレンジを始めています。



(左) (有)スマイル  
代表取締役社長 坂口茂樹さん(譲渡者)  
(右) 専務取締役 坂口智啓さん(譲受者)

事業承継計画書は事業の見える化と磨き上げの効果があるのはもちろん、経営者と後継者が「対話」する絶好の機会になります。親族承継の際はぜひこの事業承継計画書の作成をご検討ください。



支援担当者



### 第三者承継

### 有限会社エルコーポレーション ～プラットフォームを活用して後継者を発掘～

#### ■支援経緯

(有)エルコーポレーションは、福岡市内で不動産業を営み、売買、仲介はもとより、賃貸管理等を幅広く行う創業22年の実績を持つ企業でした。代表者の和田芳子さんの周りでは定年を迎える方が増えていましたが、いざ自分のこととなると承継先も見当たらない状況でした。

何から始めてよいかかわからない和田さんは、事業承継の方法について知るため、また、相手先を探すために令和5年10月にセンターへ来所しました。

支援

#### ■支援内容

センターでは、まず事業承継の方法やスキームの説明と共に、スケジュールや計画の作成支援を行いました。またM&A・事業承継プラットフォームを活用し、承継先を探しました。承継候補先の中で、大手不動産会社に勤務し独立開業を目指していた伊藤氏と方向性がマッチし、面談に進みました。

その後、同社の税理士事務所と連携し、譲渡スケジュールの作成支援や金額等の条件調整、株式譲渡契約書の作成支援などを行い、無事に最終の契約締結まで完了することができました。



(右) (有)エルコーポレーション  
伊藤翔平さん(譲受者)と  
(左) 代表者 和田芳子さん(譲渡者)の調印式

承継された伊藤氏も「和田社長が長年築いてきた人脈を大切に、不動産を通じて福岡と世界の架け橋になりたい」と意気込みを語られていました。承継先をお探しの方はお気軽にお問い合わせください。



支援担当者