

対応迫られる！「中小企業の事業承継」

大谷金久

1. 2012年問題とは

■団塊世代が65歳に

2012年問題とは、団塊世代が引退年齢である65歳となる一方で、後継者が不在であることから事業承継問題が深刻化し始める問題のこと、今、中小企業の事業承継対応が迫られている。

2. 次世代への引き継ぎの問題点

■後継者難で廃業も

中小企業白書（2013年）によると、小規模事業者の、廃業を希望する理由を見ると、後継者難が半分以上（54.6%）を占めている。その内訳は、子供への事業承継が難しいが約6割を占めており、親族以外も視野に入れて後継者の確保の必要性を示している。

また、廃業理由の内、3分の1以上（35.9%）が「事業に将来性がない」としている。

■事業を引き継ぐ際の問題点

親族に事業を引き継ぐ際の問題点として経営者としての資質・能力不足が約6割となっている。

また、親族以外に事業を引き継ぐ際の問題として、借入金の個人保証の引き継ぎが困難であると、中規模企業の約4割、小規模事業者の約3割が回答している。

（中小企業庁委託 野村総合研究所）

3. 円滑な事業承継のために

事業承継を考える場合、まずは事業の継続性や将来性があること、そして後継者の確保とともに社内体制の整備も課題

厳しい経済環境の中 頑張っている中小企業のお役に立ちます。

経営改善、事業承継など中小企業の課題解決を支援します！

大谷経営コンサルティング 代表 大谷金久 ohtani@t-net.ne.jp 大谷経営コンサル検索

となり、さらに借入金の引継ぎや個人保証など、これらの課題が密接に関連していることが対応を難しくしている。

■資産の承継

自社株式の評価が高額となる場合、自社株式に流動性が無いため、承継のためや税金支払いのための資金手当てが必要となる。会社規模により自社株式の評価方法が異なるため、会社規模を判定したうえで評価額を把握する。

借入金という負の資産の承継も大きなハードルとなり、キャッシュフローで返済ができるように経営改善が必要となる。代表者としての個人保証、担保提供が問題となることも多く、特に従業員等の親族以外の承継の場合はハードルとなる。

■経営の承継

まさに社長の座の承継、経営ノウハウや経営理念などの事業の承継のこと。

経営ノウハウの承継とは、後継者に経営者として必要な業務知識、経験やリーダーシップなどを習得させることで、後継者教育が必要となる。

経営理念の承継とは、社長の想い、価値観や信条といった経営理念を後継者に承継させること。

円滑な事業承継のために、事業承継計画を策定すること、自社株式等の資産の承継だけでなく、経営の承継を織り込んだ計画となり、実施時期を明確にした具体的なアクションプランとなる。