

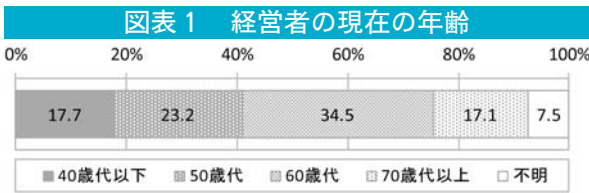
事業承継の取組み状況に関する調査

(第172回地元企業動向調査付帯調査)

【有効回答数：個人事業を含む奈良県内345社
(有効回答率40.1%)】

1. 経営者の年齢および先代から承継したときの年齢

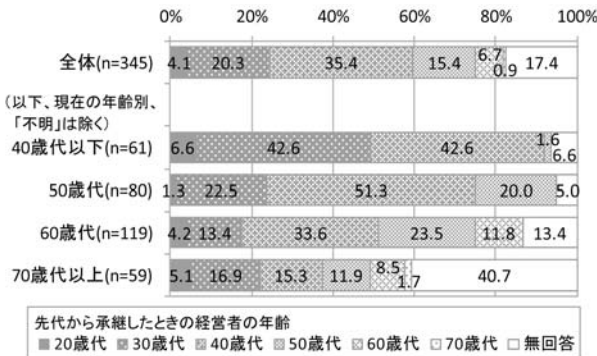
回答企業(全345社)に経営者の年齢を尋ねると、「60歳代」が34.5%と最も多く、「70歳代以上」は17.1%である(図表1)。



また、先代から承継したときの年齢は、「40歳代」(35.4%)が最も多く、「30歳代」(20.3%)、「50歳代」(15.4%)が続く(図表2)。

現在の年齢別でみると、「60歳代」の企業の51.3%、「70歳代以上」の企業の37.3%は、先代からの承継時の年齢が「40歳代以下(20歳代、30歳代、40歳代)」であった。

図表2 先代から承継したときの経営者の年齢(現在の年齢別)

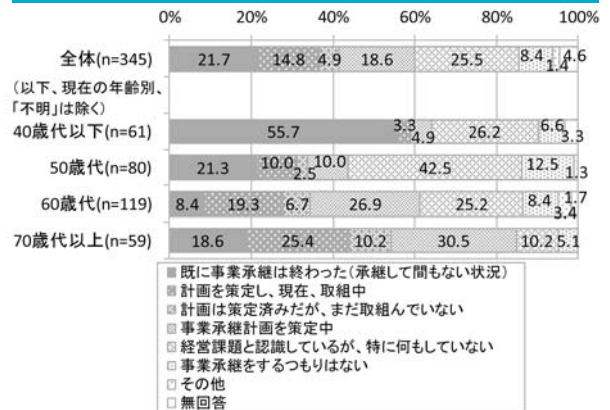


2. 事業承継(M&Aを含む)の取組み状況

次に、事業承継(M&Aを含む)の取組み状況を尋ねると、「経営課題と認識しているが、特に何もしていない」(以下、「未着手」)が25.5%と多く、「既に事業承継は終わった」(以下、「承継済み」)(21.7%)、「事業承継計画を策定中」(以下、「計画策定中」)(18.6%)と続く。一方で、「事業承継をするつもりはない」とする企業は8.4%と、約30社が廃業等を視野に入れていることがわかる(図表3)。

経営者の年齢別でみると、「60歳代」の企業では「計画策定中」が26.9%、「70歳代以上」の企業でも同回答が30.5%で最多となっており、「未着手」も含めると、事業承継を課題としながら計画の策定がまだ済んでいない企業が、「60歳代」では52.1%、「70歳代以上」では40.7%となっている。

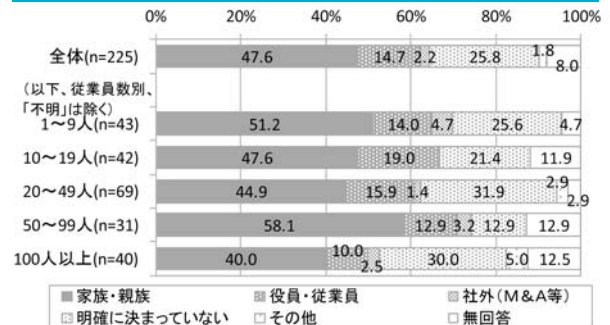
図表3 事業承継(M&Aを含む)の取組み状況(経営者の年齢別)



3. 検討中の事業承継先

前問で「既に事業承継は終わった」、「事業承継をするつもりはない」または「無回答」以外の回答をした企業(225社)に対し、事業承継先についてどのように考えているかを尋ねると、「家族・親族」が47.6%、次いで「明確に決まっていない」が25.8%となり、従業員数の規模に関わらず、「家族・親族」に承継したいとの意向が多い(図表4)。

図表4 検討中の事業承継先(従業員規模別)

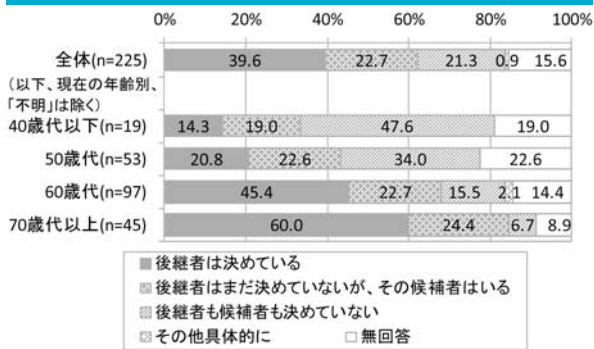


4. 後継者を決めているか

次に、後継者(M&Aを含む)を決めているか尋ねたところ、「後継者は決めている」が39.6%、「後継者はまだ決めていないが、その候補者はい

る」(以下、「候補者はいる」)が22.7%と、全体の6割強が少なくとも後継者やその候補を定めている(図表5)。反対に「後継者も候補者も決めていない」(以下、「未定」)は21.3%であり、経営者の年齢が高くなるにつれてその比率は少なくなるが、「60歳代」でも15.5%(15社)、「70歳代以上」でも6.7%(3社)存在する。

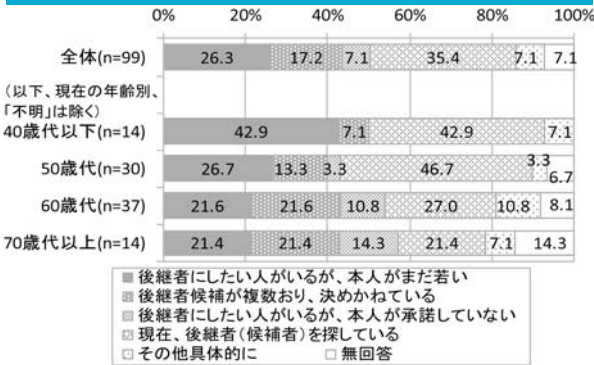
図表5 後継者を決めているか(経営者の年齢別)



5. 後継者を決めていない理由

次に、「候補者はいる」または「未定」と回答した企業(99社)に、後継者を決めていない理由を尋ねると、「現在、後継者(候補者)を探している」が35.4%と最多で、次いで「後継者にしたい人がいるが、本人がまだ若い」が26.3%(図表6)。

図表6 後継者を決めていない理由(経営者の年齢別)



経営者が「60歳代」、「70歳代以上」の企業に着目すると、「後継者にしたい人がいるが、本人がまだ若い」や「後継者候補が複数おり、決めかねている」、「現在、後継者(候補者)を探している」がほぼ同程度となっている。

6. 事業承継を進めるうえでの課題(複数回答)

最後に、「事業承継をするつもりはない」と回答した企業以外の全ての企業(316社)に、事業承継を進めるうえでの課題を尋ねたところ、「後継者の育成」、「後継者を支える人材の育成」がともに45.9%と多く、次いで「相続税・贈与税への対応」(18.0%)、「借入金・保証債務の整理」(16.7%)となっている(図表7)。

図表7 事業承継を進めるうえでの課題(複数回答)



7. まとめ

本調査では、経営者の年齢が「60歳代」の企業が3割強、「70歳代以上」が2割弱を占め、このうち先代からの承継時の年齢が「40歳代以下」だった企業がそれぞれ5割強および4割弱と、多くの企業で経営者の高齢化が進んでいることがわかる。

また、事業承継の取組み状況は、事業承継を課題としながら、事業承継計画の策定がまだ済んでいない企業が「60歳代」で5割強、「70歳代以上」で4割あり、できるだけ早く取組みを進める必要がある。

事業承継の課題では、「後継者の育成」や「後継者を支える人材の育成」を挙げる企業が多く、後継者候補の適正や資質の問題、事業を引き継ぐ意思の有無、経営を補佐する有能なスタッフの存否が取組みの進捗に影響しているとみられる。

中小企業経営者の高齢化は全国的に問題となっており、事業承継の着手は遅れるほど手詰まりになる可能性が高まる。よろず支援拠点やコンサルタント等の外部機関を活用するなど、早い段階から経営課題として検討を始めることが肝要である。

(前田 徹)