

### $\mathcal{O}$ みならず 経営能力面を重視

## **聖** 監 結果

### 調査概要 【調査目的】事業承継の現状や問題点を 把握し、円滑な事業承継の実 現に向けて事業承継支援事 業の参考資料とするために、

【調査対象】従業員10名以上の当所管内 法人企業1,800社

### 後継者の決定状況【代表者年齢別 ■決まっている ■決まっていない

69.4

61.9

35.6

21.2

48.8

55.2

35.7

30.6

52.3

0.8% -1.2% -1.2% -

現在の

役員·従業員

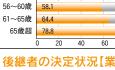
18.7%

80 1009

取引先、他社の人材

その他親族 3.6%

配偶者 兄弟姉妹



















ところ、

『経営意欲がある』(71・0%)

が 最

業に、後継者に求める条件について聞い『後継者が決まっている』と回答した

企

後継者に求める条件

60歳で『決まっている』との回答が半数以 た。これを代表者の年齢別に見ると、

上、65歳超では8割近くとなっている。

『後継者が決まっている』と回答した割

2%、『決まって

ない。

が

46.8%となっ

56

いて聞いたところ、『決まっている』が

53

40代 30.6

50~55歳

事業を承継する場合の後継者の有無につ

継者の決定状況





## 具体的な後継者候補

後継者にしようと考えているという回答も 親族以外である『現在の役員・従業員』を 後継者に決めていることが分かる。しかし、 %)をあわせれ 4%) が最も多く、『その他親族』 (3・6%)、 考えているかを聞いたところ、『子供』(6): 業のうち、具体的に誰を後継者にしようと 『配偶者』(1・2%)、 『後継者が決まっている』と回答 ば7割以上が血縁関係者を 『兄弟姉妹』(1・2

の回答企業が多く、半数以上が『決まってら考えると、建設業は現経営者が6歳以下

半数を下回っている。業種別の年齢構成か

卸売業(64・3%)で6割を超える一方、 合を業種別に見ると、小売業(69・4

-ビス業 (47·7%)、建設業 (4·8%) で

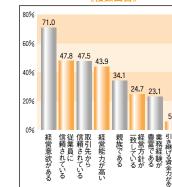
いない』としている。

一方、

-ビス業で

割となっているにも関わらず、『決まって は61歳以上が4割を超え、製造業でも約4

### 後継者に求める条件 《複数回答》



### せるための取り

ともに、取引先・従業員等の周囲を納得さ し、経営能力の向上を計画的に実施すると

組みを実施

(検討) して

ることが分

後継者の決まっていない理由 《複数回答》

60%

40%

20%

中 が

『自分の代で廃業する』

事業承継上での問題点 《複数回答》

〇%となった。『事業の存続について検討%、次いで『任せたい人材がいない』が26.

8.0 7.5

慮し、

『幹部や従業員への事前説明』(31

3%) も3割を超えた。

説明』(32・1%)と続いた。

人間関係を配

獲得に向けた『取引先、金融機関への事

の参加』(38・8%)、取引

の拡大のための『業界団体、異業種交流会

高くなっている。また、人的ネッ

構えを聞かせる』(47・8%) がほぼ同数で

の参加』(48・3%)、

事業を承継する際に実施することとして、

のためのセミナー

、『経営者としての心のセミナーや研修会

心

。後継者の経営能力の向上』を解決すべく、

事業承継上の問題点で最多回答となっ

業を承継する際に実施すること

めに、後継者に対し経営の明確な方針を経営者は、事業承継を円滑に実現する

示

経営者は、事業承継を円滑

『まだ若いので考える必要がない』 が42・

0

後継者が決まっていない理由としては、

後継者が決まっていない理由

とする企業が

19

%あっ

ź

営者の持つ資産を引き継ぐ資金力』を問題 後継者とする場合には、『株式等、現在の経 3%と高い。逆に、

現在の役員・従業員を

従業員の処遇』を問題点とする企業は16·する企業が多い。また、『自分の代の幹部・ 合と比べると、『経営能力の向上』を課題と は、現在の役員・従業員を後継者とする場

5%)『経営能力が高い』(43・9%)が続い8%)『取引先から信頼されている』(47・)

『従業員に信

頭されて

いる (47 47:

(47・5%)、『従業員へ

の説明や人間関係へ

配慮』 (35・4%) と続い

後継者を血縁関係者とする場合の問題点

ことが分かる。

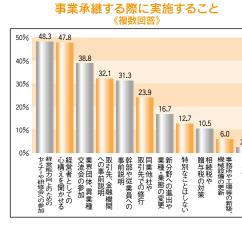
族である』だけではなく、

後継者のやる気

上が血縁関係者との結果であるが、単に『親

た。前述のとおり、

後継者としては7割以



前述の後継者に求める条件からも分かるよ

事業を承継する上での問題点につ

事業承継上の問題点

事業承継上での問題点【後継者別】 《複数回答》

40.4

35.8

40%

30%

20%

10%

考える必要がまだ若いので

の経営能力の向上』(74・6%)

が最も多

血縁関係者

現在の 役員・従業員

55,3

--後継者の経営能力の向上 双引先等の信用維持・藩<sup>2</sup>

親族間での調整

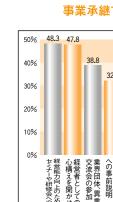
その他

取引先等の信用維持・獲得

| 後継者との経営方針等意識のズレ | 自分の代の幹部・従業員の処遇

株式等、現在の経営者の持つ資産を引き継ぐ資金力

回答が多くなった結果を反映し、『後継者 うに、経営者としての能力・資質を求める



# いない』との回答が両業種とも約半数とな

# 対応の遅れが見られる。

者は、資本金規模が大きくなるにつれ割合業員」を後継者にしようと考えている経営

2割近く見られる。特に『現在の役員・従

が高くなり、

資本金1億円以上の企業で最

(61・5%) となっている。

### っており、

【調査方法】郵送にて配布、回収

【調査時期】平成19年3月22日~

決まって

いない

46.8%

具体的な後継者候補

その他 5.2%

子供

69.4%

[回答率]505社(28.1%)

後継者の決定状況

決まって いる 53.2%