

事業承継調査結果

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、実施。

【調査対象】従業員10名以上の当所管内法人企業1,800社

【調査方法】郵送にて配布、回収

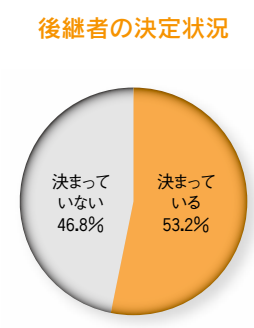
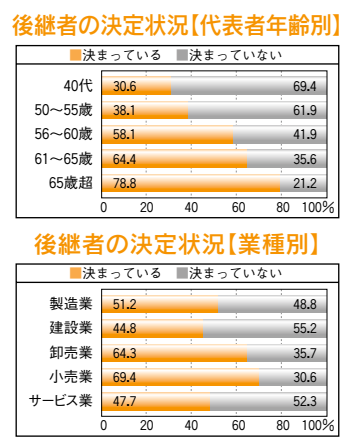
【調査時期】平成19年3月22日～3月30日

【回答率】505社(28.1%)

1. 後継者の決定状況

事業を承継する場合の後継者の有無について聞いたところ、「決まっている」が53.2%、「決まっていない」が46.8%となった。これを代表者の年齢別に見ると、56～60歳で「決まっている」との回答が半数以上、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」と回答した割合を業種別に見ると、小売業(69.4%)、卸売業(64.3%)で6割を超える一方、サービス業(47.7%)、建設業(44.8%)で半数を下回っている。業種別の年齢構成から考えると、建設業は現経営者が60歳以下の回答企業が多く、半数以上が「決まっていない」としている。一方、サービス業では61歳以上が4割を超え、製造業でも約4割となっているにも関わらず、「決まっ



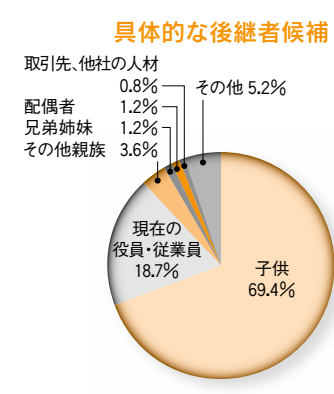
いない」との回答が両業種とも約半数となっており、対応の遅れが見られる。

2. 具体的な後継者候補

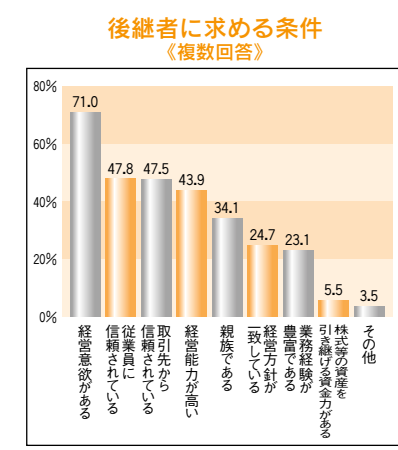
「後継者が決まっている」と回答した企業のうち、具体的に誰を後継者にしようと考えているかを聞いたところ、「子供」(69.4%)が最も多く、「その他親族」(3.6%)、「配偶者」(1.2%)、「兄弟姉妹」(1.2%)を合わせれば7割以上が血縁関係者を後継者に決めていることが分かる。しかし、親族以外である「現在の役員・従業員」を後継者にしようと考えているという回答も

3. 後継者に求める条件

「後継者が決まっている」と回答した企業に、後継者に求める条件について聞いたところ、「経営意欲がある」(71.0%)が最

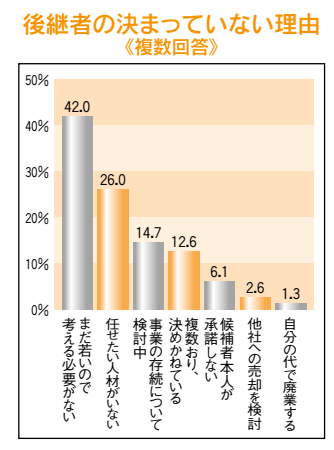


2割近く見られる。特に「現在の役員・従業員」を後継者にしようと考えている経営者は、資本金規模が大きくなるにつれ割合が高く、資本金1億円以上の企業で最も多く(61.5%)となっている。



4. 後継者が決まっていない理由

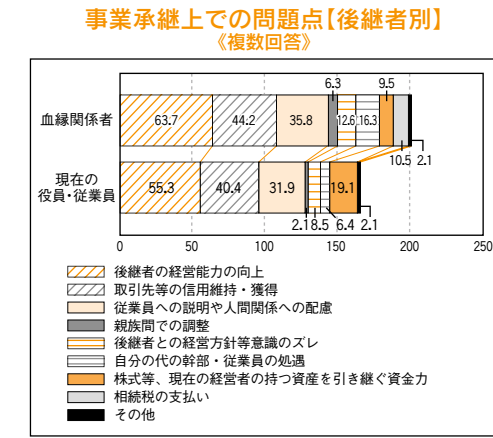
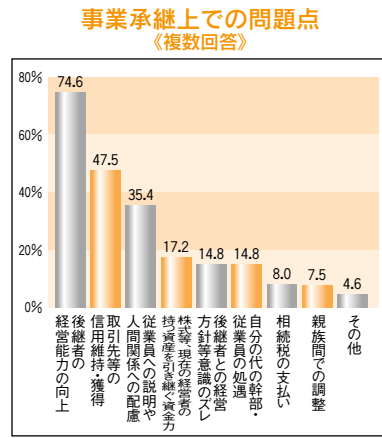
後継者が決まっていない理由としては、『まだ若いので考える必要がない』が42.0%、次いで『任ざたい人材がない』が26.0%となった。『事業の存続について検討中』が14.7%、『自分の代で廃業する』が1.3%あった。



5. 事業承継上の問題点

事業を承継する上で問題点については、前述の後継者に求める条件からも分かるように、経営者としての能力・資質を求める回答が多くなった結果を反映し、『後継者の経営能力の向上』(74.6%)が最も多くを占めた。『取引先等の信用維持・確保』

(47.5%)、「従業員への説明や人間関係への配慮」(35.4%)と続いた。後継者を血縁関係者とする場合の問題点は、現在の役員・従業員を後継者とする場合と比べると、「経営能力の向上」を課題とする企業が多い。また、『自分の代の幹部・従業員の処遇』を問題とする企業は16.3%と高い。逆に、現在の役員・従業員を後継者とする場合には、『株式等、現在の経営者の持つ資産を引き継ぐ資金力』を問題とする企業が19.1%あった。



6. 事業を承継する際に実施すること

事業承継上の問題点で最多回答となった『後継者の経営能力の向上』を解決すべく、事業を承継する際に実施することとして、『経営能力向上のためのセミナーや研修会への参加』(48.3%)、「経営者としての心構えを聞かせる」(47.8%)がほぼ同数で高くなっている。また、人的ネットワークの拡大のための『業界団体、異業種交流会の参加』(38.8%)、取引先等の信用維持・獲得に向けた『取引先、金融機関への事前説明』(32.1%)と続いた。人間関係を配慮し、『幹部や従業員への事前説明』(31.3%)も3割を超えた。

