

想いと繋ぐ

～事業承継コラム～



統括責任者
竹川 充

第1回 事業承継においてとても重要な「信頼」とは

事業を「譲る側」と「受ける側」 との「信頼」の構築

先月号の会報では、事業承継には「親族内承継」「従業員承継」「第三者承継」の3つのパターンがあると説明されていましたが、いずれのパターンにおいても重要なこと、それは、事業というバトンを「渡す側」と「受ける側」との間に「信頼」が必要であるということです。

まず、親子の承継に代表される「親族内承継」においては、親子であるが故の「軋轢」が生まれる可能性があります。親子の意地の張り合いや、親子双方に、甘えなどが垣間見られるときもあります。

次に「従業員承継」の場合、従前はサラリーマンであった従業員がある日を境に経営者となることで、大きな意識のギャップが生じます。立場の大きな変化に戸惑う後継者も多いのではないかと思います。経営者が後継者に寄せる「信頼」と、後継者が経営者に抱いていた「信頼」のバランスが微妙となります。

さらに「第三者承継」の場合は、

尚更「信頼」が重要です。他人であり、それまで面識もなかった企業や個人に事業を委ねるので、相互に「信頼」がなければ、成約には至らないことが多いのです。中小企業のM&Aは、売り手が優位であっても買い手が優位であってもうまくいかないということです。

では、事業承継における「信頼」を構築するためには、どのように考えれば良いでしょうか。

第一に重要なことが、経営の透明性を高めることです。特に、親族内承継の場合、後継者に決算書を開示しているか、社長の日々の行動が透明であるか、などが親族間の信頼を高めることにつながります。

第二に重要なことは、財務の健全性を高めることです。後継者に過大な債務を残さない経営を目指す必要があります。

第三に重要なことは、取引先等との信頼を構築すると同時に、取引金融機関との信頼性を高めることです。そのためには、例えば月次試算表を作成し報告するなど、関係性を高めていきましょう。

このように、事業承継における「信

頼」の重要性については、ご理解いただいたと思います。

山岸俊男著『安心社会から信頼社会へー日本型システムの行方』（中公新書、1999）によると、信頼には、相手の「能力」に対する期待と、「意図」に対する期待の2種類があり、それらを区別する必要があるとされています。事業承継の側面においても、特に中小企業の事業承継に関しては、これら2種類のうちでも、「意図」に対する期待が大きいのではないかと思います。

親族内承継の事例の中でも、後継者が心を決めるには「覚悟」が必要だった、ということ聞きます。

また、第三者承継の事例においても、「承継する相手を決めた要因について、「経営能力を認めた」よりも「相性が合う」ことが決め手であった」とも聞きます。

このコラムを読まれて、事業承継における「信頼」について考えていただけると幸いです。

お問合せ先

福井県事業承継・引継ぎ支援センター

0776(33)8279