

## 岐阜県支部

### 岐阜県における中小企業の事業承継に関する調査研究

高度成長の時期に創業した多くの経営者が高齢となり、世代交代の時期を迎えております。このため、その事業が後継者にうまく引き継がれることが重要であります。しかし、円滑な事業承継を行うためには、身近に適切な後継者がいない、後継者がいても力不足など種々の問題があります。

このような状況を踏まえ、岐阜県の中小企業の実態を調査したところ、岐阜県の経営者の平均年齢が全国平均に比べ高いこと、廃業率と開業率の差である増減率が全国平均以上に減少していること、事業承継準備を考えていると回答している 70 社のなか「何もしていない」企業が 19 社(39%)と多いこと、適当な後継者がいない企業が 73 社のなか 19 社(26%)あること、事業承継で困っていることのトップは、「後継者の経営者としての力量」が 69%を占めることなどの問題がありました。

これらの問題点から五つの課題 (1) 後継者の選定「後継者がいない」「後継者が複数いるが経営者として力量不足」、(2) 後継者の育成「後継者を経営者として育成し、権限移譲を行う」、(3) 適切な後継者がいない企業「経営者を外部から招聘、事業承継マッチング、M&A」、(4) 事業承継の法律的課題、「経営承継による株式分散、多額の資金が必要」、(5) 事業承継の税務対策「相続税、贈与税等を経営承継円滑化法による納税猶予制度の活用」を抽出し、その対応策について提言を行いました。

(1) 後継者の選定：中小企業の大部分が創業者の子息、娘など親族が多い。しかし、複数の子息が会社に関係している場合は長男か次男かを決めなければならない。創業者の子息が事業に関係していない場合でも企業存続のため、役員や従業員への承継や外部からの招聘、M&A により解決を行います。

(2) 後継者の育成：後継者を「経営者として力量のある」経営者に育成する。後継者教育の内容は、①事前の自社勤務により後継者へ経営に必要な経験を付与、②他社勤務や海外留学により後継者への多様な経験を付与、③財務・法務を含む経営に必要な知識の後継者への付与であります。

(3) 適切な後継者がいない企業：外部に事業を承継します。具体的には、①経営者の招聘、②M&A などがあります。外部に事業を承継しない場合は、廃業します。

(4) 事業承継に関する会社法及び相続法等の法的整備：中小企業が経営者の世代交代により生ずる遺留分の問題や資金難の問題等をクリアし、事業承継をスムーズに進めることを目的に、経営承継円滑化法が施行されました。

(5) 事業承継関連の税務：平成 21 年度税制改正において抜本拡充された事業承継税制は、平成 20 年 10 月 1 日より遡及適用されます。

(6) 中小企業診断士の事業承継支援：第一は、中長期経営計画の策定とこの中長期経営計画に事業承継計画を織り込んだ事業計画の策定および計画の実行を管理する仕組みをつくります。第二は、中小企業診断士の事業承継に果たす役割として経営コンサルタント、コーディネーター、アドバイザー。後継者の育成支援があります。

事業承継対策は、長い期間が必要となるため、早い時期から計画的に進めることが重要であります。