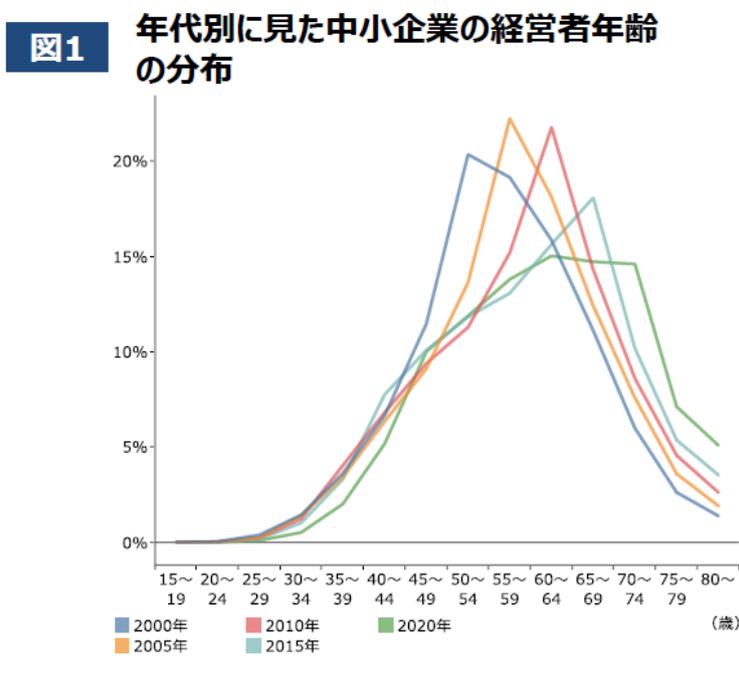


調査の目的

近年、事業主の高齢化に伴い、事業承継や M&A の重要性が高まってきている。事業承継にまつわる現状を分析するとともに、どのようなことを課題と考えており、解決に向けてどのような取り組みを行っているかを調査する。

（事業承継を取り巻く状況）

- ・ 2022 年度版中小企業白書・小規模企業白書によると、2000 年と 2020 年を比較すると、経営者の年齢のピークが 50～54 歳から 70～74 歳にシフトしている。（図①）これは、20 年前から後継者等への事業承継が進んでいないことを表している。また、(株)帝国データバンクの調査によると、四国の経営者の平均年齢は 60.5 歳でこちらも、2000 年の 56.4 歳と比べると約 4 歳高齢化している（図②）。

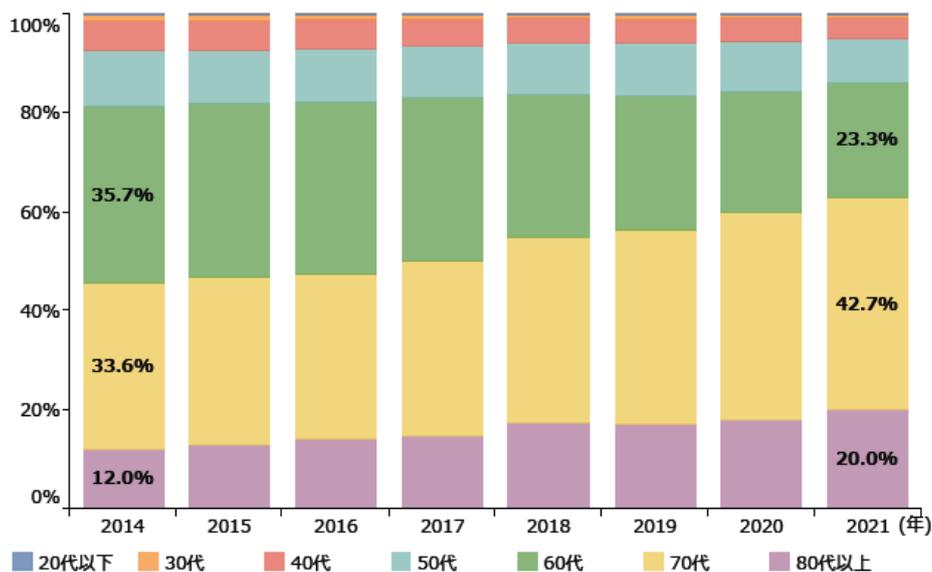


図①：年代別に見た中小企業の経営者年齢の分布
（出典：2022 年度版中小企業白書・小規模企業白書）

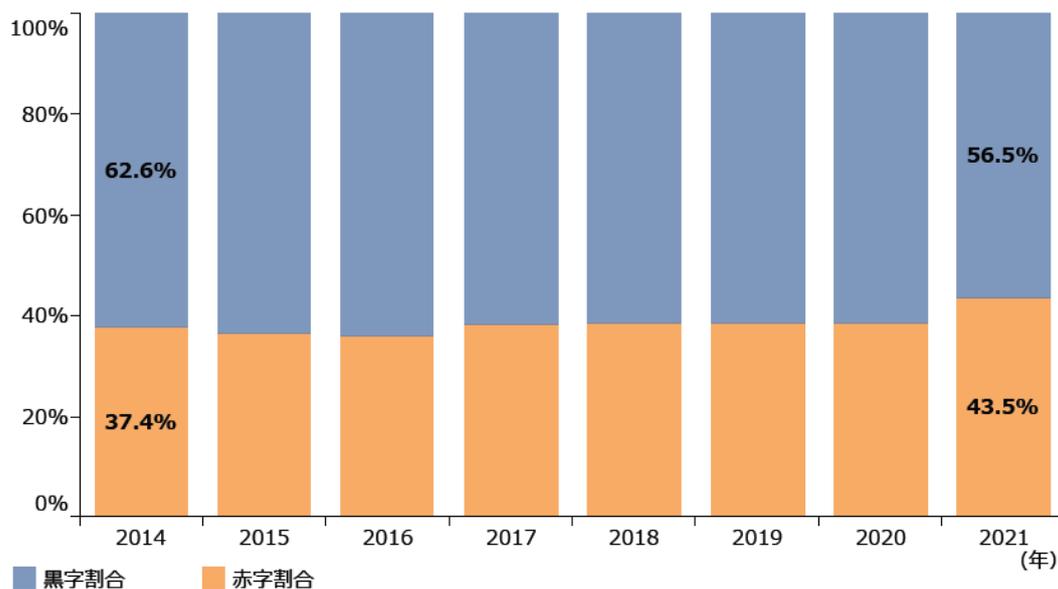


図②：四国地区の社長の平均年齢
（出典：株式会社帝国データバンク）

廃業時の代表時の年齢層をみると、60代未満の経営者の割合が減少し、70代以上の経営者の割合が増えていることから、高齢により廃業を考える割合が増えている。また、休廃業・解散企業の財務状況をみると、2014年以降、一貫して黒字企業の廃業の割合が赤字企業の割合を上回っている。



図③：休廃業・解散企業の代表者年齢の構成比
(出典：2022 中小企業白書)



図④：休廃業・解散企業の損益別構成比
(出典：2022 中小企業白書)

香川県事業承継・引継ぎ支援センターの実績によると、H29年より事業承継の新規相談件数及び成約件数ともに年々増加している※令和3年より複数あった支援機関が一本化されたため急激に取扱数が増加している(図⑤)。また、相談内容では、第三者承継、親族内承継とも増加している。(図⑥)



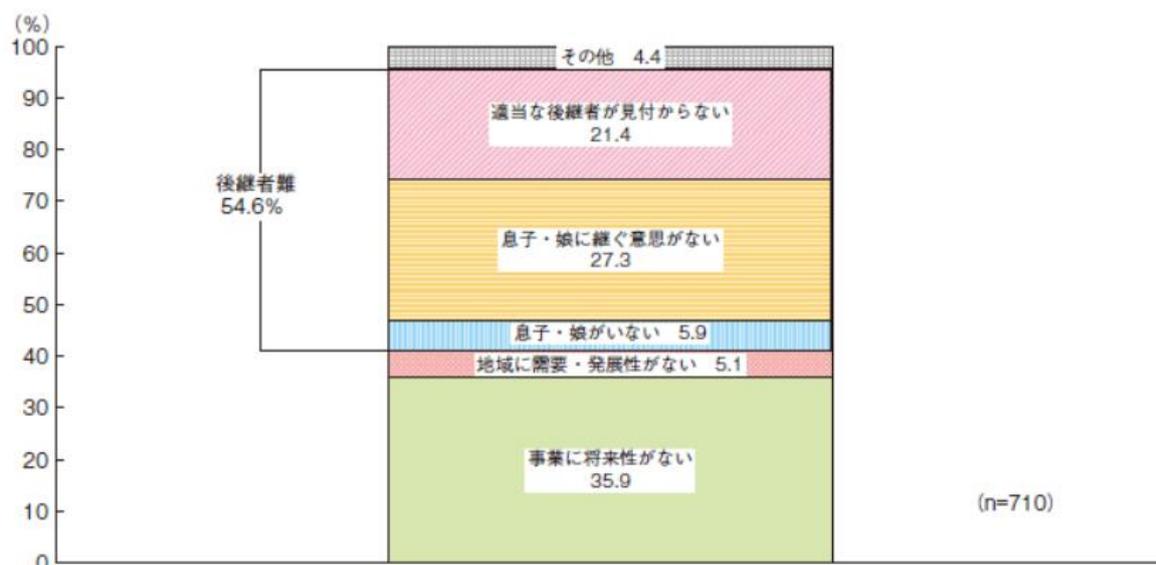
図⑤：相談受付件数及び成約件数の推移
(出典：香川県事業承継・引継ぎ支援センター)

相談内容	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度7月	開設来累計
第三者承継(後継者不在)	61	94	124	132	224	114	831
譲受(買い)	22	50	99	115	120	41	534
後継者バンク(買い)	5	32	29	17	28	10	121
親族内承継(後継者有)	19	31	49	64	243	131	583
計	107	207	301	328	615	296	2,069

図⑥：年度別・相談内容別受付件数
(出典：香川県事業承継・引継ぎ支援センター)

(事業承継に関する課題)

廃業を選択する理由として、「適当な後継者が見つからない」、「息子・娘に継ぐ意思がない」という、「後継者難」を理由とする割合が半数を超えている(図⑤)。



図⑤：事業者が廃業する事由
(出典：2021年 中小企業の事業承継に関するアンケート調査)

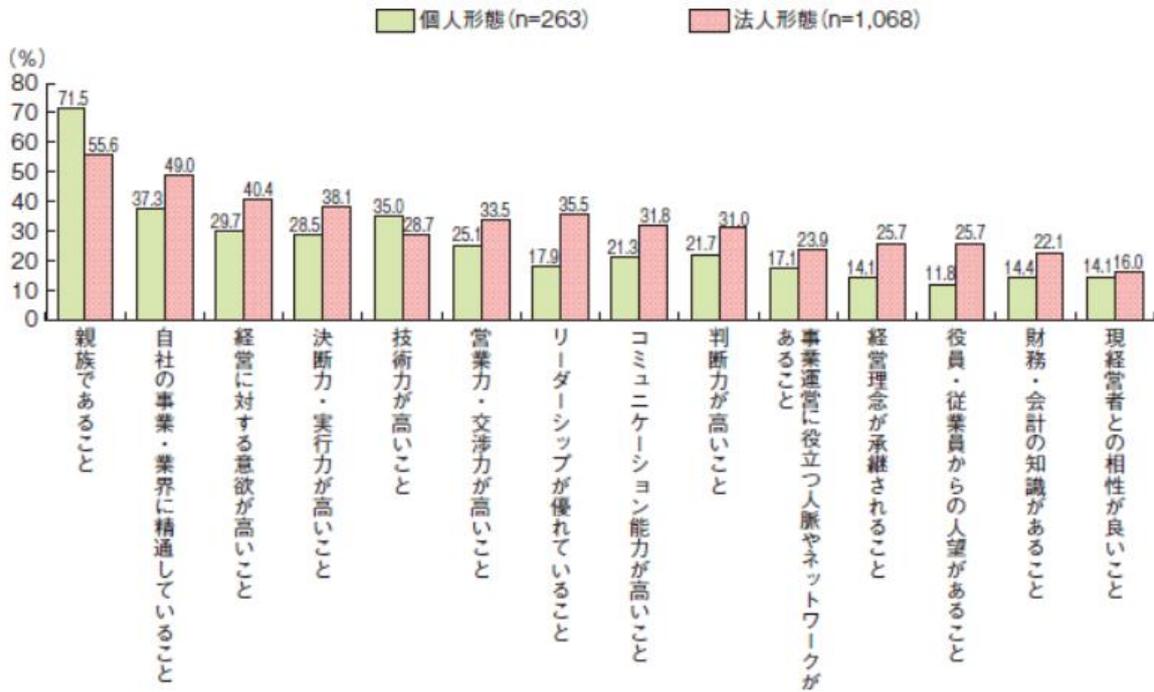
次に、後継者を決定する際に現経営者が重視していることをみると、規模が小さい事業者ほど「親族であること」を重視している傾向が強くみられる。(図⑦)
親族に引き継ぐ際の問題として、半数以上が「経営者としての資質・能力不足」を挙げている。子どもがいる場合には早期に承継の意思の有無を確認することが必要になってくる

(図⑧)

また、親族以外に引き継ぐ際の問題として、「借入金の個人保証の引継ぎ」、「自社株式買取りが困難」、「事業用資産の買取りが困難」等、財務面に起因する理由を回答する内容が多い。

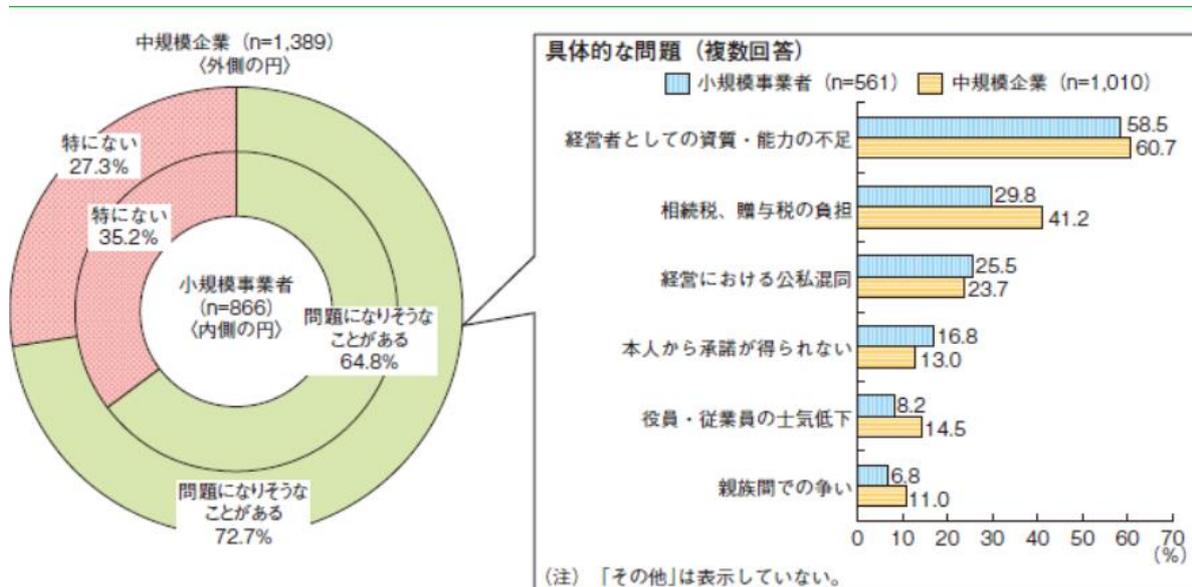
(図⑨)

組織形態別の後継者を決定する際に重視すること（複数回答）



図⑦：後継者を決定する際に重視すること

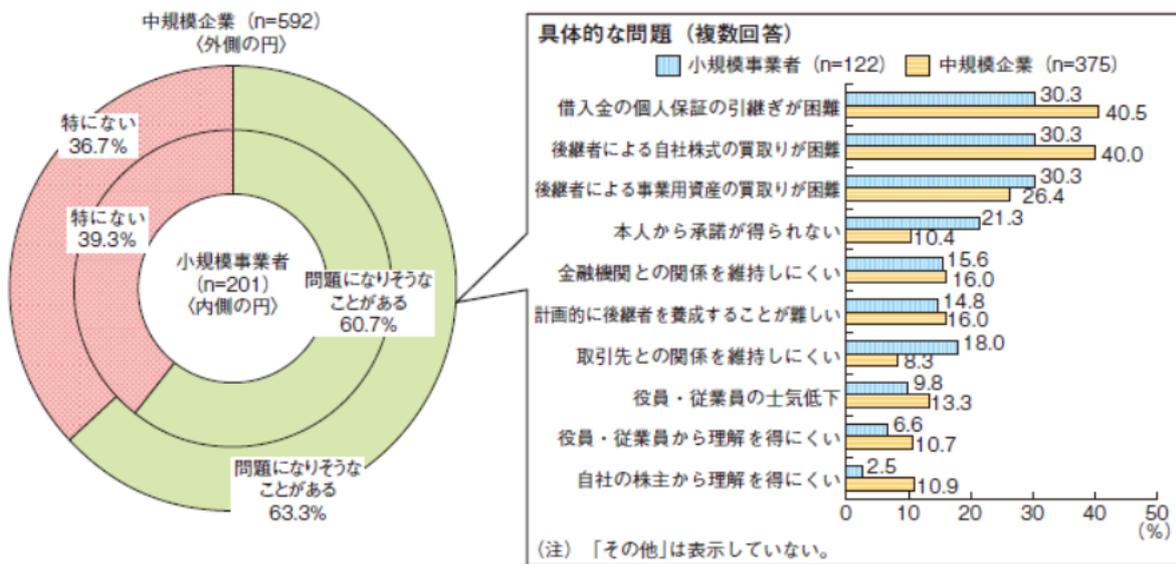
(出典：2021年 中小企業の事業承継に関するアンケート調査)



資料：中小企業庁委託「中小企業の事業承継に関するアンケート調査」(2012年11月、(株)野村総合研究所)
 (注) 小規模事業者については、常用従業員数1人以上の事業者を集計している。

図⑧規模別の親族に事業を引き継ぐ際の問題点

(出典：2021年 中小企業の事業承継に関するアンケート調査)



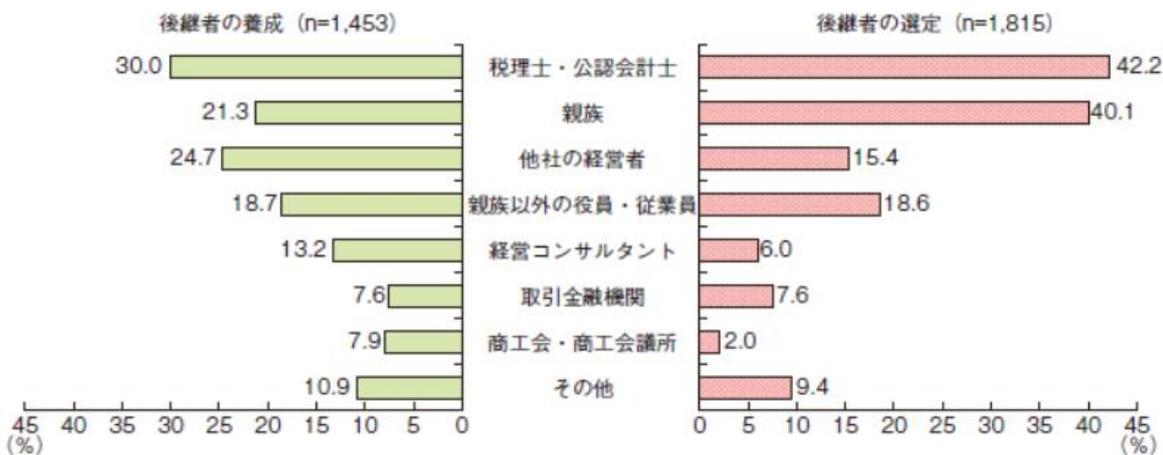
資料：中小企業庁委託「中小企業の事業承継に関するアンケート調査」(2012年11月、(株)野村総合研究所)
 (注) 小規模事業者については、常用従業員数1人以上の事業者を集計している。

図⑨：規模別の親族以外に事業を引き継ぐ際の問題点
 (出典：2021年 中小企業の事業承継に関するアンケート調査)

(各事業者の対応)

事業承継に関する相談先については、後継者の養成、選定とも税理士・公認会計士に相談しているケースが多い傾向にある (図⑩)

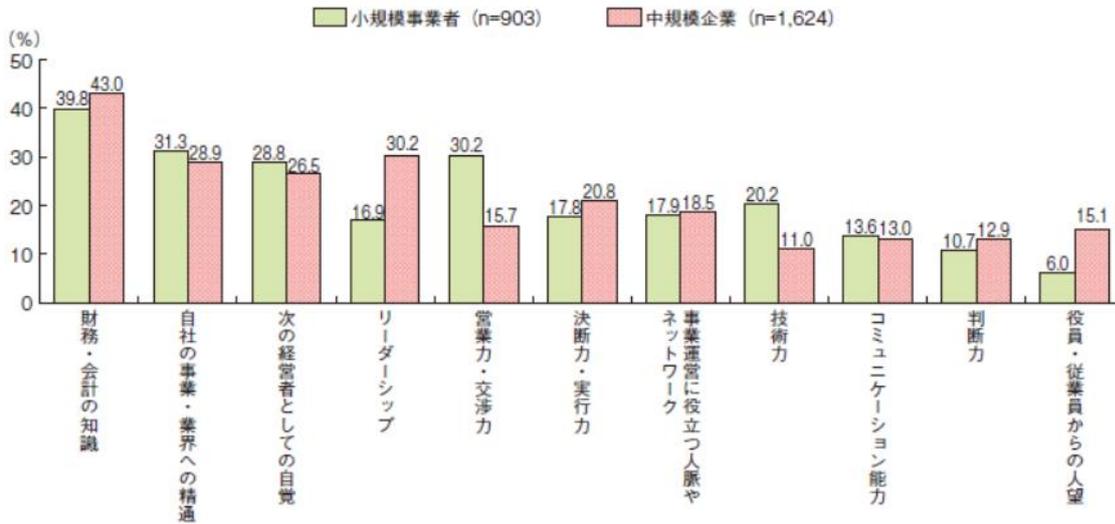
相談内容別の事業承継について相談している先 (複数回答)



図⑩事業承継について相談している先
 出典：中小企業庁 (中小企業の事業承継に関するアンケート)

次に、事業承継の準備として具体的にどのようなことに取り組んでいるかを見ると、「資質・能力向上」や「取引先との関係性維持すること」と回答する事業者が多くなっている。どのような能力が不足しているかについては、「財務・会計の知識」、「自社の事業・業界への精通」、「経営者としての自覚」が主な内容となっており (図⑪)、これを補うための取り組みとして、社内で実務的、経営に関する経験を積んでもらうことが効果的であると回答する事業者が多い (図⑫)

第2-3-18図 規模別の後継者に不足している能力等



図⑪後継者に不足していると感じている能力

出典：中小企業庁（中小企業の事業承継に関するアンケート）

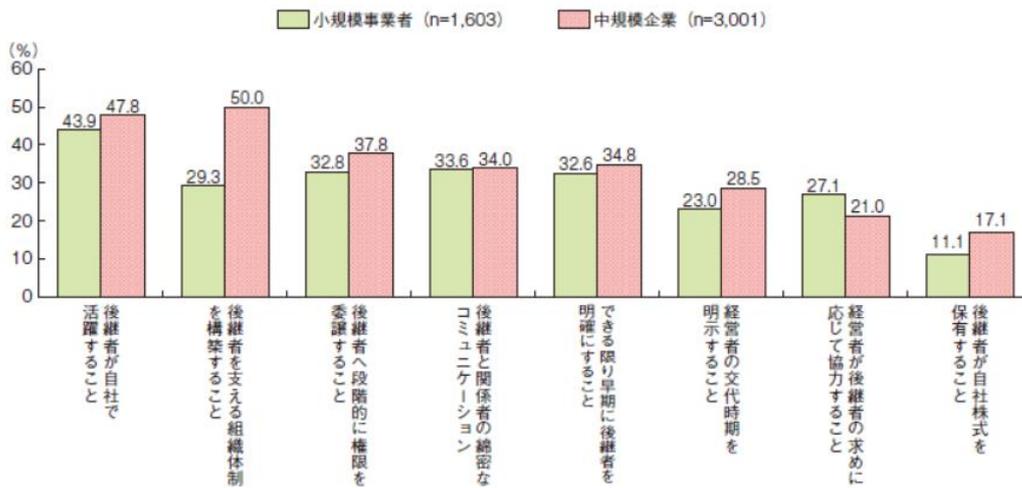
第2-3-19図 後継者に不足している能力等を伸ばすための効果的な取組

	後継者に不足している能力等										
	財務・会計の知識 (n=934)	自社の事業・業界への精通 (n=676)	次の経営者としての自覚 (n=629)	リーダーシップ (n=547)	営業力・交渉力 (n=471)	決断力・実行力 (n=419)	事業運営に役立つ人脈やネットワーク (n=394)	技術力 (n=327)	コミュニケーション能力 (n=280)	判断力 (n=261)	役員・従業員からの人望 (n=253)
社内で実務的な経験を積ませる	27.0	54.4	18.1	40.2	35.9	27.9	17.0	49.5	34.3	24.5	40.7
社内で経営に関する経験を積ませる	28.3	12.3	28.8	26.0	21.4	34.1	14.7	7.6	14.6	31.8	24.5
他社（中小企業）で勤務経験を積ませる	3.3	11.2	8.6	7.7	12.5	8.1	2.8	13.1	11.4	13.0	5.1
他社（大企業）で勤務経験を積ませる	1.7	6.4	2.4	1.8	4.2	5.0	4.1	4.6	4.3	3.8	2.0
民間企業の研修等に参加させる	4.1	0.7	7.0	6.9	4.0	4.8	5.3	2.4	8.6	5.4	3.6
商工会・商工会議所の研修等に参加させる	11.9	1.8	10.7	5.9	6.4	4.5	12.4	2.1	8.6	5.7	6.7
公的機関の研修等に参加させる	6.4	1.0	6.0	3.5	3.4	4.1	3.6	6.7	3.9	5.7	4.3
業界団体・同業組合の研修等に参加させる	6.9	10.1	11.4	4.6	7.6	5.7	30.7	8.0	9.3	4.6	8.3
本・書籍を用いて学習させる	6.5	1.8	2.4	1.3	2.1	2.1	4.1	3.7	3.2	2.7	2.8

図⑫後継者に不足している能力等を伸ばすための効果的な取り組み

出典：中小企業庁（中小企業の事業承継に関するアンケート）

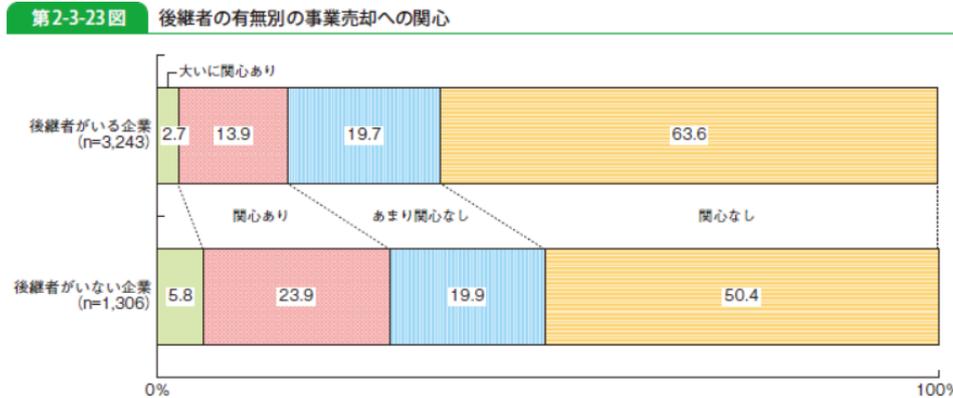
また、現経営者や後継者だけでなく、利害関係者からの理解を得ることが重要でる。理解を得るための取り組みとして効果的であると回答する割合が高いのは、「後継者が自社で活躍すること」、「後継者を支える組織体制を構築すること」の割合が高くなって。後継者自身の努力に加え、既存の経営層も承継しやすい環境を整えてあげることも効果的であるという結果になっている（図⑬）。



図⑬事業承継への理解を得るために効果的な取り組み

出典：中小企業庁（中小企業の事業承継に関するアンケート）

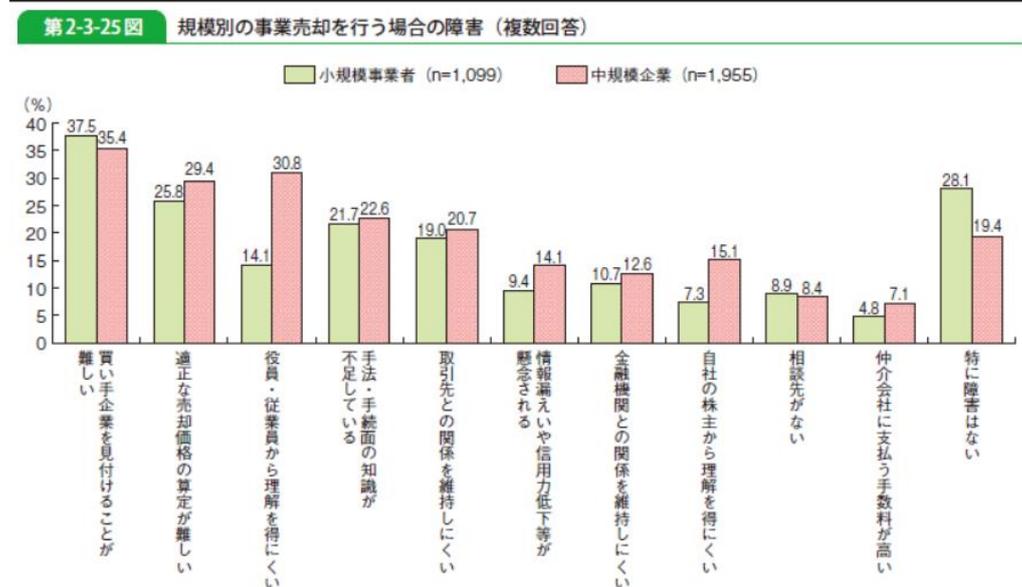
最後に、後継者を確保できなかった場合の取り組み（主に事業売却）についてみる。前述の通り、事業売買の相談は年々増加傾向にある。実際に、後継者が存在しない事業者であっても、約30%の事業者が関心を持っていることが分かる（図⑭）



図⑭後継者の有無別の事業売却への関心

出典：中小企業庁（中小企業の事業承継に関するアンケート）

一方で、事業を売却する際の障害として、「適正な売却価格の算定が難しい」という財務面の課題に加え「買い手企業を見つける事が難しい」、「役員・従業員の理解を得にくい」という、売却以前の問題が課題である割合が高くなっている（図⑮）。



図⑮事業売却を行う場合障害

出典：中小企業庁（中小企業の事業承継に関するアンケート）

上記のような課題に対応するため、承継に関する様々な施策が打ち出されており、少しでも承継に前向きな事業者が増えるよう政府としても取り組んでいる。

第2-3-26図 事業承継に関する主な施策

課 題	施 策
後継者難への対応	<ul style="list-style-type: none"> ■47都道府県の認定支援機関（産業活力の再生及び産業活動の革新に関する特別措置法に基づき認定を受けた商工会議所等の支援機関。）に、事業引継ぎ等に関する情報提供・助言等を行う「事業引継ぎ相談窓口」を設置した。 ■さらに、事業引継ぎに関する専門家が、事業引継ぎを希望する企業間のマッチング支援等を行う「事業引継ぎ支援センター」を全国7か所に設置し、今後も全国的に拡充していく方針。（詳細は、コラム2-3-1を参照。）
相続税・贈与税負担への対応	<ul style="list-style-type: none"> ■事業承継税制の拡充 ・雇用8割維持要件を緩和し、「雇用の8割以上を5年間毎年維持」から、「雇用の8割以上を5年間平均で評価」とする。 ・民事再生、会社更生、中小企業再生支援協議会での事業再生の際には、納税猶予額を再計算し、一部免除する。 ・贈与時の役員退任要件を代表者退任要件とし、先代経営者は有給役員として残留可能とする。（詳細は、コラム2-3-3を参照。）
個人保証への対応	<ul style="list-style-type: none"> ■「中小企業における個人保証等の在り方研究会」を開催し、中小企業における個人保証等の課題全般を、個人保証の契約時における課題（個人保証の活用実態や保証・担保に依存しない新しい融資慣行や方法等）と、個人保証の契約後における課題（再生局面等における個人保証の在り方等）の両局面において整理するとともに、解決に向けた具体的な方策を検討している。（詳細は、コラム2-3-4を参照。）
親族以外の後継者への自社株式の引継ぎに向けた対応	<ul style="list-style-type: none"> ■事業承継税制の拡充（詳細は、コラム2-3-3を参照。） 後継者は、先代経営者の親族に限定されているが、親族外承継を対象化する。 ■事業承継融資による支援 事業承継に伴う多額の資金ニーズ（自社株式や事業用資産の買取り資金等）が生じている場合に、経済産業大臣の認定を受けることで、株式会社日本政策金融公庫等による代表者個人に対する貸付を利用することができる。