

第7回群馬活性化サロン テーマ「館林市における事業承継支援機関の連携について」

◇ 平成30年12月20日開催

◇ ゲストスピーカー 鈴木 文彦 大和エネルギー・インフラ株式会社 ソリューション部 副部長
「館林市における事業承継支援機関の連携について」発表概要

○後継者難に悩む中小企業の実態

- ・ 資産超過のままの休廃業・解散が近年高水準で推移している。その半数は代表者が70歳以上で、経営者の高齢化かつ後継者難の深刻さがうかがえる。現状、中小企業の約4分の1で代表者が70歳以上であり、当面同様の傾向が続くと考えられる。
- ・ 資産超過で休廃業・解散を選択した企業の約半数は黒字計上している。とはいえ、企業全体では約9割が黒字計上していることを考えると休廃業・解散を選択する黒字企業の割合は低い。黒字幅も企業全体に比べ低い層に分布している。規模が小さいことも休廃業・解散を選択する企業の特徴である。黒字廃業企業の約7割、高収益廃業企業の約8割は従業員が5名以下である。
- ・ 業種別にみると、従業員の平均年齢が高く、新規就業者が少ない業種で後継者がいない企業の割合が高い。

○事業承継支援機関の次の一手

- ・ まずは支援先の絞り込みが必要。経営者が高齢かつ後継者がいない先のすべてが事業承継の対象というわけではない。経営資源を次世代に引き継ぐのは「事業承継」だけではない点にも留意すること。資産承継(空き店舗、工場)など様々な選択肢がある。商業であれば不動産として店舗を売却または賃貸するのか、什器備品付き(居抜き)で承継するのか、屋号をそのままに従業員や得意先、仕入ルート込みで引き継ぐのかを検討する。
- ・ 生産性向上こそ真の事業承継対策。マッチングに力を入れても、対象企業に魅力がなければパートナーは見つからない。マッチング支援に並行して対象企業の生産性向上に向けた支援、いわゆる「磨き上げ」が重要。
- ・ マッチング支援について言えば、探索ターゲットは2代目社長よりむしろ経営能力がある右腕社員である。社外人材を探すにあたって日本人材機構や人材派遣会社に依頼する手もある。今後は地域金融機関が展開する人材紹介サービスにも期待が寄せられる。その場合、人材派遣会社が全国から右腕人材を募集し、ニーズを熟知する地域金融機関が取引企業に紹介する役割分担も一考。あるいは、地域金融機関の職員が承継するケースも今後はありえる。職員が右腕人材として取引企業に出向し、ノウハウと経験を蓄積した後に転籍するキャリアプランが前提となる。
- ・ 他社に承継するマッチング支援も選択肢のひとつ。事業承継目的のM&Aでは企業体と屋号を残すケースも多く、従業員の雇用も引き継がれる。企業規模の拡大による生産性の向上も期待できる。時間と将来性があれば事業承継ファンドの活用も一考。ファンド派遣の経営者による磨き上げを経て、同業種またはサプライチェーンの上流・下流の企業に引き継ぐ経過をたどる。

○後継者難のピンチを生産性向上のチャンスに

- ・ 後継者難も人手不足問題と同じく就業者の世代交代に伴う構造要因によるもの。技能・労務職から専門・技術職への就業構造の変化に伴う一時の軋みとも言える。ピンチであると同時にわが国の生産性向上のチャンスでもある。
- ・ 事業承継自体が目的化し、相対的に低い生産性の事業を温存することで産業の新陳代謝を妨げ、ひいては地域経済の生産性向上を阻害していないか、今一度の検証が必要である。まずは生産性向上に注力し、なお承継困難なケースは経営者個人や周辺事業に悪影響を残さないかたちで休廃業・解散を促すのもひとつの考え方。代わりに専門・技術職を中心とした高付加価値型事業の創業・育成に注力する。