



# 信用金庫における事業承継支援の取り組み

平成29年7月26日



信金中央金庫

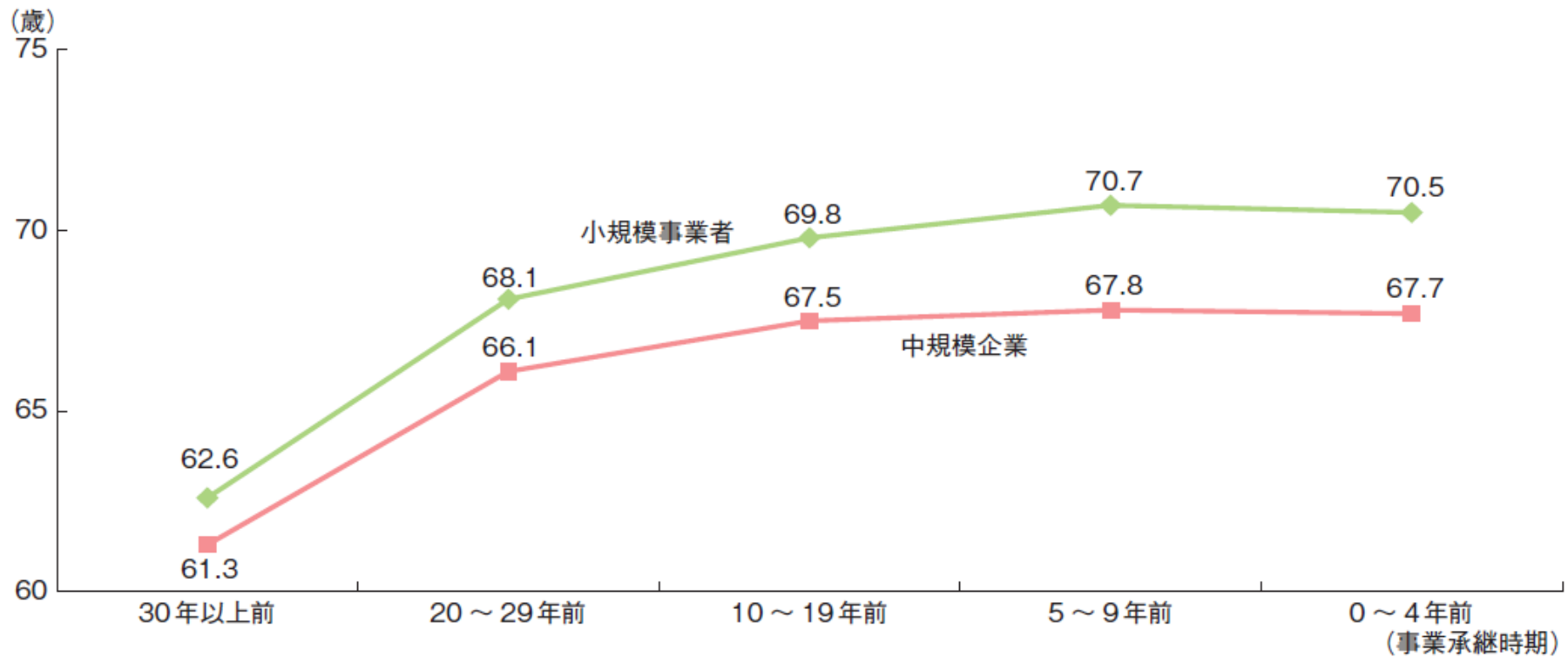
中小企業支援部



## 現状分析(経営者の引退年齢の推移)

- 中小企業経営者の平均的な引退年齢は70歳前後まで上昇しており、規模が小さい企業ほど高い傾向にある。

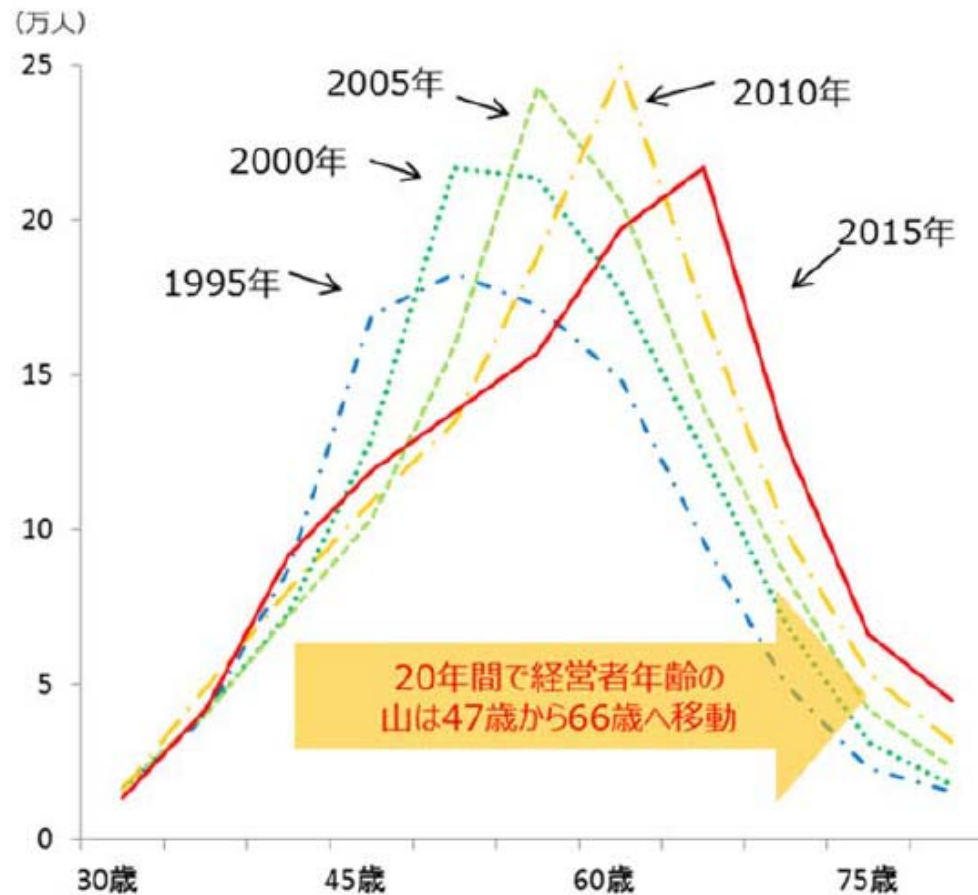
第2-3-1図 規模別・事業承継時期別の経営者の平均引退年齢の推移



出典：中小企業庁「中小企業白書2013年版」

## 現状分析(中小企業の経営者年齢の分布(年代別))

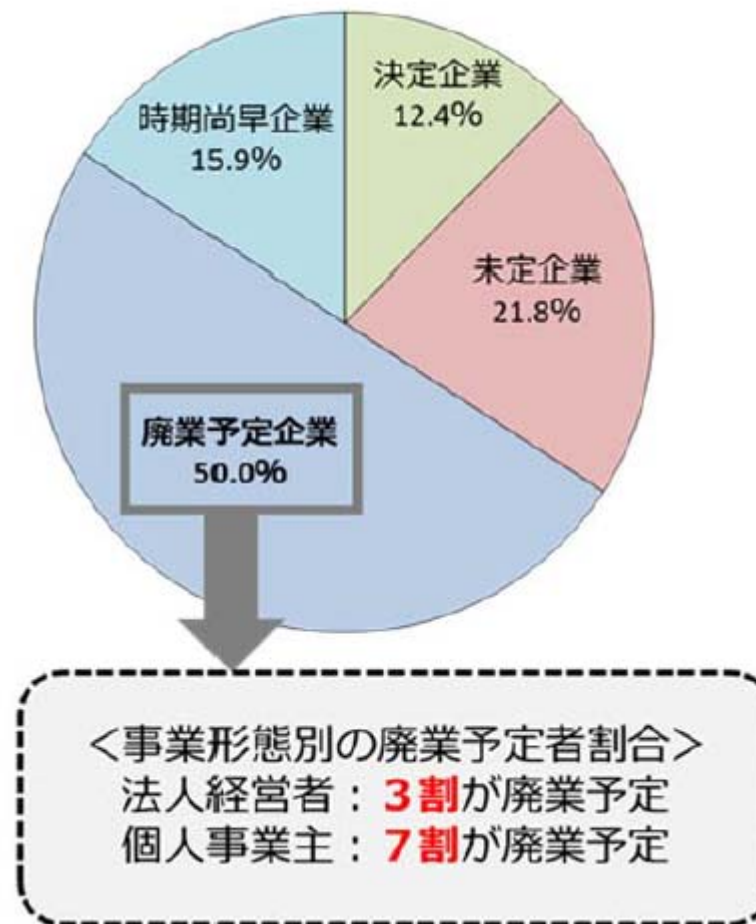
- 1995年頃には47歳前後であった経営者年齢のボリュームゾーンも2015年には66歳前後になっており、多くの企業において経営者の交代が起こっていないことを示している。
- 前頁によれば、中小企業経営者の引退年齢は規模や企業の状況にもよるが平均では67~70歳程度であるため、今後5年程度で多くの中小企業が事業承継のタイミングを迎えることが想定される。



出典：中小企業庁「事業承継ガイドライン（平成28年12月）」

## 現状分析(後継者の決定状況)

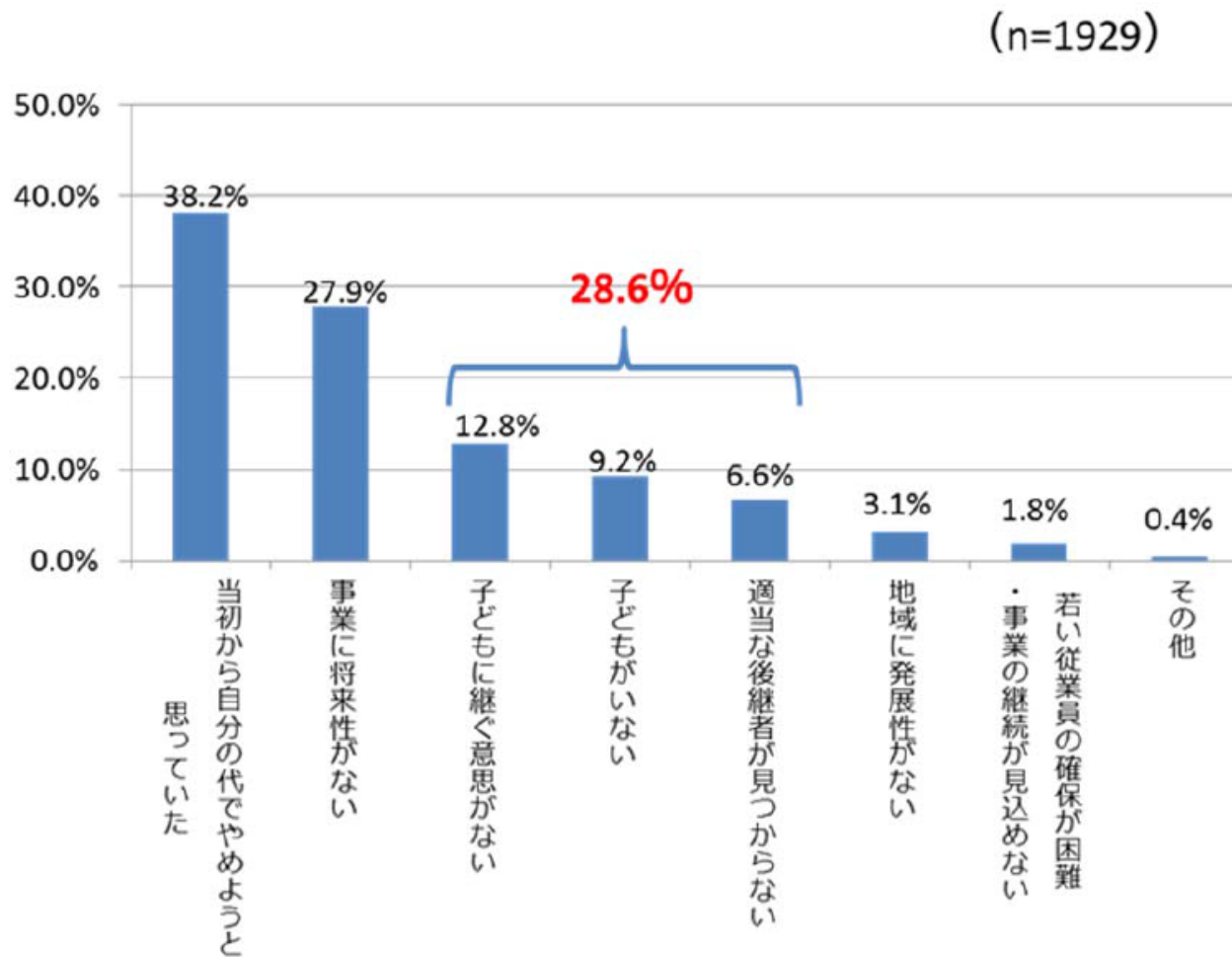
- 調査対象企業約4000社のうち60歳以上の経営者の約半数（個人事業主に限って言えば約7割）が廃業を予定していると回答している。



出典：中小企業庁「事業承継ガイドライン（平成28年12月）」

## 現状分析(廃業予定企業の廃業理由)

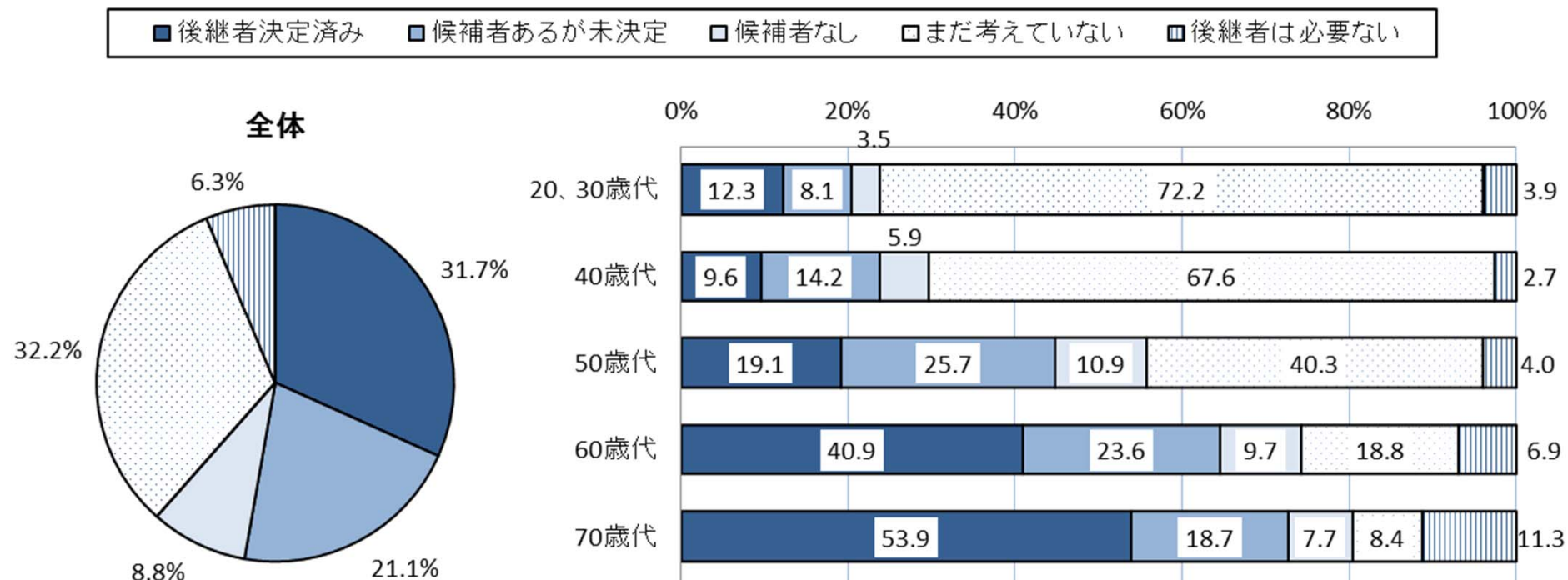
- 廃業を予定している企業に廃業理由を聞いたところ、「子供に継ぐ意志がない」「子供がいない」「適当な後継者が見つからない」といった後継者難を挙げる経営者が合計で28.6%に達した。



出典：中小企業庁「事業承継ガイドライン（平成28年12月）」

## 現状分析(信用金庫取引先の現状)

- 既に後継者が決定している経営者は、全体の31.7%にとどまる。
- 後継者の決定状況を経営者の年齢別にみると、後継者が既に決定している先は、経営者が60歳代の先で40.9%、70歳以上の先でも53.9%に過ぎない。



出所: 信金中央金庫地域・中小企業研究所「第163回全国中小企業景気動向調査」

### 「親族に後継者がいない」

- 家族以外の後継者候補を育成できないか？
- M&Aで引継ぎ先を探すことはできないか？

⇒それらの対策のための期間を確保するためにも、早期に事業承継を意識してもらうことが重要

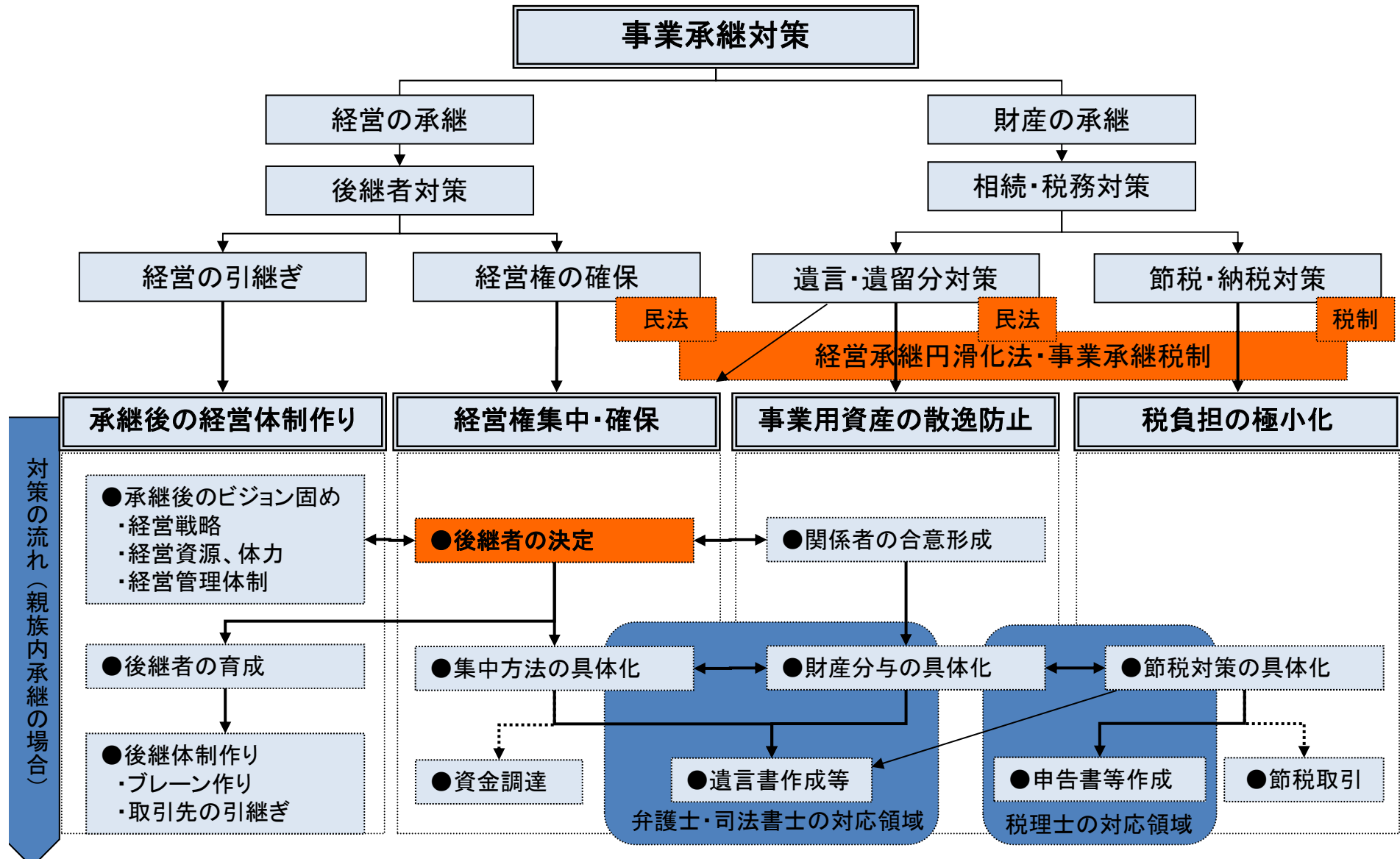
## 事業承継の方法 誰に引き継ぐのか

- 事業承継の方法は、一般に「親族内承継」、「親族外承継」、「第三者承継(M&A)」の3態様に整理される。
- 中小企業の多くが想定する親族内承継では、後継者の決定と経営権の集中が難しいとされる。

	親族内承継	親族外承継	第三者承継 (M & A)
当事者	人対人		会社対会社
経営権の移転先	企業内部		企業外部
	親族	役員・従業員	別法人
一般的な経営権の移転方法	相続 (贈与)	売買 (贈与)	合併、分割、株式交換、 事業譲渡
特長	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 内外の関係者から心情的に受け入れられやすい。</li> <li>2. 後継者を早期に決定でき、後継者教育等のための長期の準備期間を確保することも可能</li> <li>3. 相続等により財産や株式を後継者に移転できるため、所有と経営の分離を回避できる可能性が高い。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 親族内だけでなく、会社の内外から広く候補者を求めることができる。</li> <li>2. 特に社内で長期間勤務している従業員に承継する場合は、経営の一体性を保ちやすい。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 身近に後継者に適任な者がいない場合でも、広く候補者を外部に求めることができる。</li> <li>2. 現経営者が会社売却の利益を獲得できる。</li> </ol>
留意点	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 親族内に、経営の資質と意欲を併せ持つ後継者候補がいるとは限らない。</li> <li>2. 相続人が複数いる場合、後継者の決定・経営権の集中が難しい。(後継者以外の相続人への配慮が必要)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 親族内承継の場合以上に、後継者候補が経営への強い意志を有していることが重要となるが、適任者がいないおそれがある。</li> <li>2. 後継者候補に株式取得等の資金力が無い場合が多い。</li> <li>3. 個人債務保証の引き継ぎ等に問題が多い。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 希望の条件(従業員の雇用、価格等)を満たす買い手を見つけるのが困難である。</li> <li>2. 経営の一体性を保つのが困難である。</li> </ol>

# 中小企業の事業承継対策のプロセス

- 中小企業の事業承継対策とは、後継者が後に困ることがないように、経営と財産の両面を適切に引き継ぐことである。特に、後継者の育成とともに、経営権や事業用資産を後継者に集中し、経営が安定する環境を整えることがポイントとなる。全ての出発点は「後継者の決定」となる。





本資料は、信用金庫の経営判断の参考となる情報提供を目的としたものです。施策導入等に関する決定は、ご自身の判断でなさるようお願いいたします。また、本資料は、信金中央金庫中小企業支援部(以下「当部」とする。)が資料作成時点で信頼できると判断した情報に基づき作成していますが、当部がその情報の正確性および完全性を保証し、又は約束するものではありません。

本資料に記載された意見等は、資料作成時点の当部の見解であり、今後、予告なしに変更されることがあります。

本資料は、信用金庫の施策検討のために利用する場合に限り、引用、転載及び複製を行うことを認めます。

＜本資料に関するお問合せ先＞

信金中央金庫

中小企業支援部 再生・承継支援グループ

TEL : 03 (5202) 7686

※担当: 萑 澤(mail : kenichi.nirasawa@e-scb.co.jp)