

## 第 32 回

## スムーズな事業承継のために。



## Profile プロフィール

NBCコンサルタンツ株式会社 代表取締役社長 NBC税理士法人 代表税理士

## 野呂 敏彦

事業承継の三大課題である、経営承継・財産承継（相続対策）・後継者育成において、独自のノウハウを開発。20年間で1,200社以上の事業承継を成功させ、ワールドビジネスサテライトの事業承継特集で取り上げられる。「覚醒せよ！後継者」（日経BP）など著書多数。

## 中小企業の事業承継は「待ったなし！」

高齢者人口の増加に伴って、経営者の中心年齢も年々上昇しており、事業承継が円滑に進まなければ、将来的に中小企業が消滅するのでは、という見方もあります。経営者の高齢化の一因として、「後継者がいない、決まっていない」「自分じゃないとできない、まだ任せられない」という考えがあるとも言えます。一方、事業に将来性・魅力がない、経営能力・資質に自信がないなど、事業承継に消極的な親族もいるようです。事業承継にあたっては、親族内・親族外承継やM&Aに関わらず、企業としての将来性・魅力を見直し、アピールする必要があります。

## 身内か？他人か？後継者を選ぶ際のポイント

親族を後継者に選んだ場合、先代を支えてきた幹部が抵抗勢力となることがあります。それを防ぐには、承継完了までの期間に余裕を取り、社内での実績、人間関係の構築、実績に応じた昇格ステップを踏み、社内の納得性を高めることが重要です。親族以外の場合は、複数人を候補者として同時に育成することをおすすめします。最終的に後継者に選ばれなかった方も、後継者を支える幹部として抜擢することで、後継者選定のみでなく、次世代組織構築も同時に行うことが可能です。また、相続・自社株対策も重要です。法定相続人の遺留分を巡るトラブルがよくあるので、事前に精査しましょう。

## 事業継承を成功させるために経営者に求められること

中小企業基盤整備機構の実施した『事業承継実態調査』では、親の事業を承継したくない理由の第1位として「親の事業に将来性・魅力がない」、第2位として「自分には経営していく能力・資質がない」があげられています。後継者には、社員の生活保障、企業の債務に対する個人保証など、大きな負担がかかります。このような重責を鑑みてなお、事業承継に対し魅力を感じる企業づくりを行うことが、現経営者の責務です。中長期的・安定的な収益基盤の構築や債務の圧縮、後継者を支える次世代組織へのシフト、幹部の育成、そして何より後継者を教育・育成し、経営に対する自信を育む必要があります。すでに課題を抱えていらっしゃる方も、これから事業承継を考えたいという方も、お気軽にお問い合わせください。

■フリーダイヤル TEL:0120-677-721（NBCコンサルタンツ株式会社）