



〈今回のテーマ〉は

「事業承継」について

お客様とお会いする時の参考情報としてご利用ください

事業承継は、企業の経営者にとって、一生のうちたった一度の大仕事です。

2006年版中小企業白書によりますと、55歳以上の中小企業経営者のアンケートでは、事業を自分の後も引き継がせたい(96.4%)が、後継者が決まっていないとする回答が49.4%あり、事業承継を理由として毎年7万社の企業が廃業しています。

政府は危機感を抱き、「事業承継協議会」を設立し、「事業承継ガイドライン」を策定すると共に、20年5月から全国に事業承継センターを設置し、10月からは「経営承継円滑化法」を施行して支援策の充実を図っています。

企業は「継続企業体(ゴーイングコンサーン)」であり、永遠に続かなければなりません。

事業承継とは、企業の経営を現在の経営者から次の経営者に引き継ぐことによって事業の存続・発展を図ることを意味します。

まず後継者を誰にするかです。先見性、統率力、判断力・決断力、責任感、人間的魅力等の資質を備えることが経営者の条件です。後継者が決まっている場合には、自分の子息が7割となっています。ただし、長男であるから、身内であるから社長にするという選択は会社を危機に陥れるものです。大阪に「大阪NOREN百年会」という老舗企業の経営者の集まりがありますが、その半数以上は社外の出身者であるそうです。

次に、後継者を育成する中で、「ヒト 社員」「モノ 会社」「カネ 財産」「情報 ネットワーク」「経営者 経営理念」をバトンタッチすること、メーカーでは「技能承継」も重要です。

そのためには、10年くらいの長期にわたる事業承継計画をたてる必要があります。

即ち、会社の現状(ヒト・モノ・カネ)、経営者の資産等の現状把握、後継者の確定・育成、プレーンの育成、承継方法・時期、株式・株価対策等を盛り込むことが必要です。

いずれにしても、自ら起業した会社、先代から引き継いだ会社を存続・発展させるために、長期的な対応が必要ということです。

(参考情報)「JRS経営情報」の中から、次に掲げるようなコンテンツを参考にしてください。

先送りされている事業承継	(20071490)
後継者の選び方・決め方	(20070684)
事業承継とは	(01030801)
事業承継とは「経営承継」	(20070682)
事業承継をうまく行うための初代の役割	(11732035)
徳川家康にみる事業承継対策	(11732038)

()内は情報番号です

皆様が、お客様から相談をうけた時、「JRS経営情報」をちょっとした参考情報として提供されれば、お客様から喜ばれることは必定です。

なお、お客様にコンテンツをご提供する場合には、最初のページに「サンプル」と表示してください。また、お探しの情報が不明な場合はご照会ください(0120-89-0240)。