

# 事業承継に関する特別調査

## 調査結果の概要

- ①事業承継する可能性のある企業のうち5割超が「子どもなどの親族に承継したい」。
- ②事業承継に向けて具体的に取り組んでいるのは代表者が70歳以上でも5割程度。
- ③事業承継に関する問題は「後継者が育っていない」が最多。

近年、中小企業において経営者の高齢化が進み、今後数年の間に多くの企業が事業承継のタイミングを迎えようとしている。十分な事業承継の準備が整っていないと円滑な事業承継ができず、不本意な結果になってしまう場合もあるため、事業承継への早期・計画的な取組が重要である。そこで「第188回企業動向調査」において、事業承継への取組状況、抱えている問題などについて調査した。

### 調査要領

1. 調査方法 岐阜県、愛知県の企業に対し、郵送によるアンケートを実施
2. 調査時期 2019年 9月1日～17日
3. 回答状況 有効回答数 209社  
(岐阜県、愛知県の企業 600社  
: 有効回答率 34.8%)

(注) 本文中の図表の計数は、四捨五入の関係で内訳の合計等が合致しない場合がある。

## 1. 概要

①事業承継（M&Aも含む）についてどのように考えているかを尋ねたところ、全体の5割超

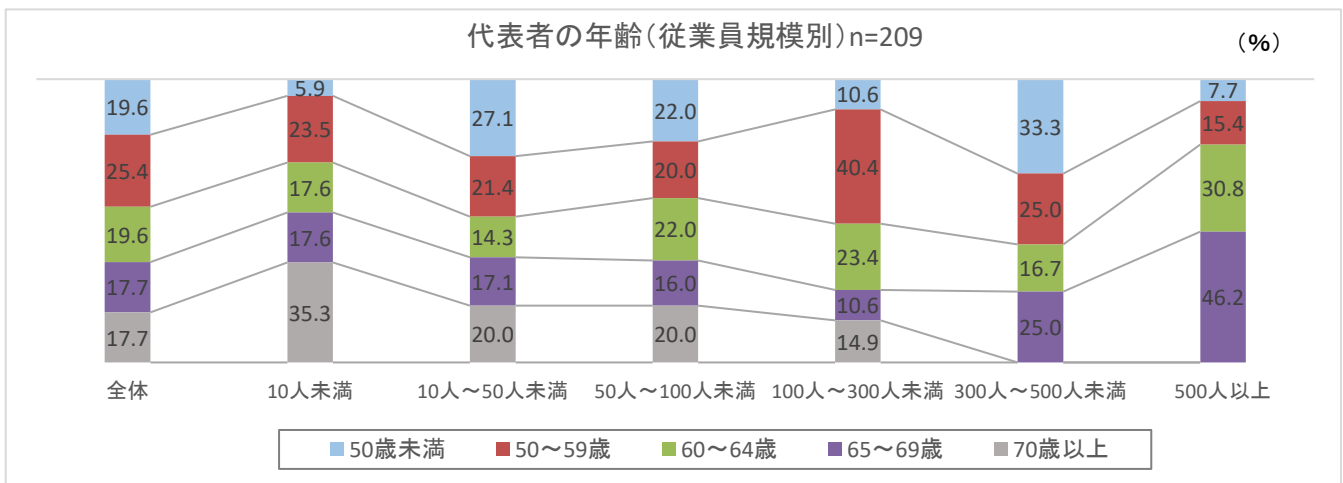
が「事業承継したい」と回答した。代表者年齢別にみると、「考える時期ではない」と答えた割合は60歳前半では17.9%、60歳後半や70歳以上でも約1割に上った。

②事業承継する可能性のある企業に、後継者・後継予定者について尋ねたところ、5割超が「子どもなどの親族」と回答した。次いで「決まっていない」が多く、約4割だった。代表者年齢別にみると、70歳以上であっても2割超が「決まっていない」と回答した。

③事業承継への取組状況を尋ねたところ、代表者年齢70歳以上の企業でも事業承継に「具体的に取り組んでいる」と回答したのは5割程度だった。「まだ取り組むには早い」(12.1%)、「まだ何も取り組んでいない」(12.1%)、「取り組み方がわからない」(6.1%)を合わせると3割を占め、早期に取り組む出来ていない企業も多い。

④事業承継に関する問題は「後継者が育っていない」が最も多く、5割近くの企業が選択した。また、「株式の引継ぎができていない」や「事業承継計画の策定ができていない」など承継作業に関する部分を問題とする企業も比較的多かった。一方、株主、取引先、従業員といったステークホルダーに関する不安を選択する企業はほとんどなかった。

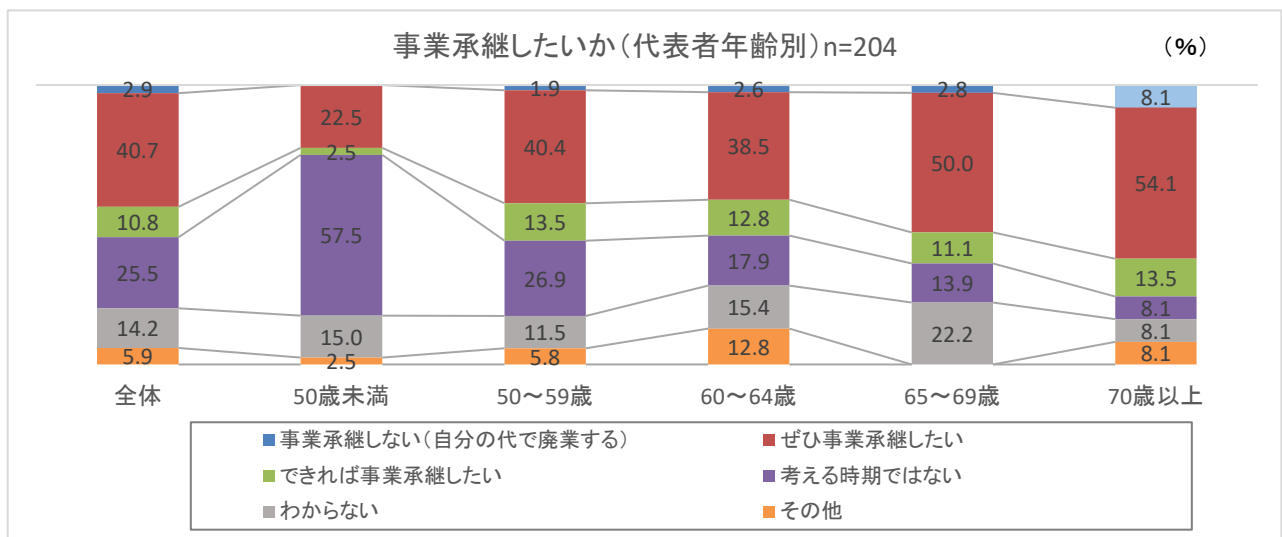
## 2. 代表者の年齢について



代表者の年齢について尋ねたところ、最も多いのは「50~59歳」で、次いで「50歳未満」と「60~64歳」が続いた。「70歳以上」は全体の17.7%だった。

従業員規模別にみると、規模が大きくなるにつれて70歳以上の割合は低くなり、300人以上の企業ではゼロだった。

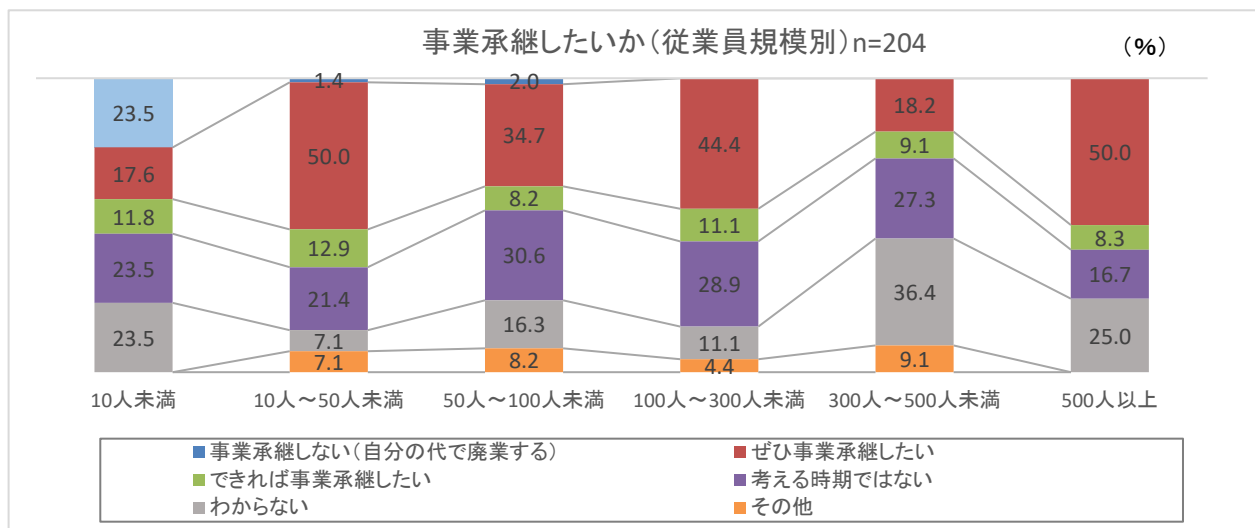
## 3. 事業承継 (M&A も含む) したいか



事業承継 (M&A も含む) についてどのように考えているかを尋ねたところ、全体の5割超が「事業承継したい」(「ぜひ事業承継したい」+「できれば事業承継したい」と回答した。

中小企業庁は「事業承継ガイドライン」において「後継者の育成期間も含めれば、事業承継の準備には5年~10年程要することから、平

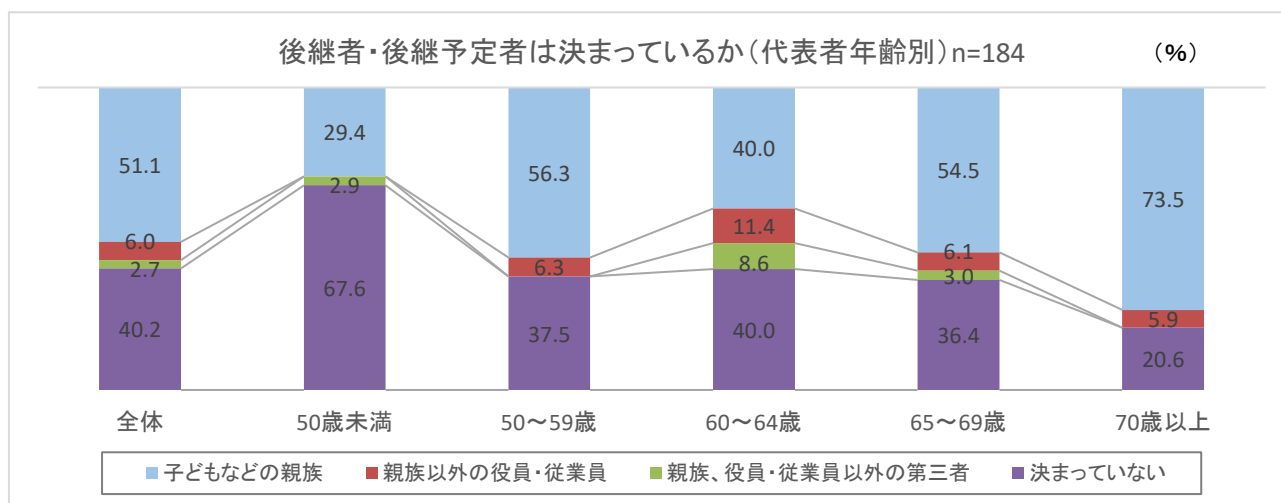
均引退年齢が70歳前後であることを踏まえると、60歳頃には事業承継に向けた準備に着手する必要がある」と指摘している。しかし、代表者年齢別にみると、「考える時期ではない」と答えた割合は60歳前半では17.9%、60歳後半や70歳以上でも約1割に上った。



従業員規模別にみると、10人未満の企業では2割超が「事業承継しない（自分の代で廃

業する）」と回答しており、従業員規模が大きくなるにつれて、その割合は低くなった。

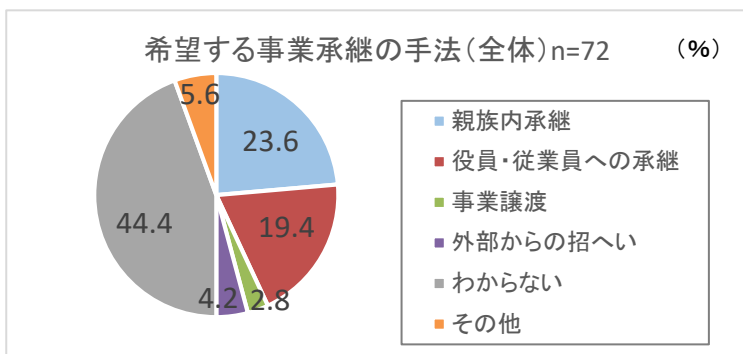
#### 4. 後継者・後継予定者は決まっているか



事業承継する可能性のある企業（問3. 事業承継についてで、「事業承継しない・自分の代で廃業する」以外を選択した企業）に後継者・後継予定者について尋ねたところ、全体の51.1%が「子どもなどの親族」と回答した。次

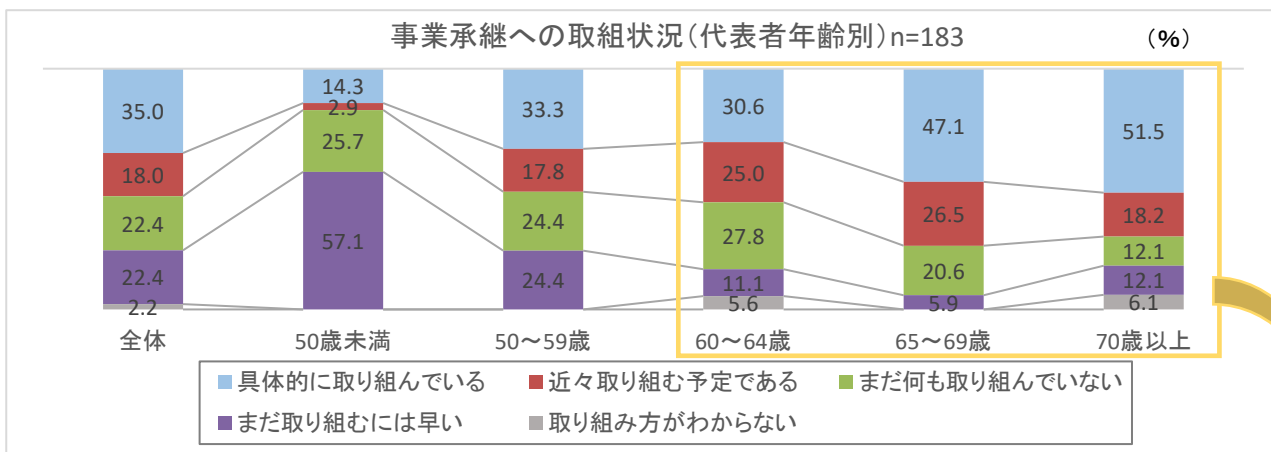
いで「決まっていない」が多く、40.2%だった。代表者年齢別にみると、70歳以上であっても2割超が「決まっていない」を選択している。

## 5. 希望する事業承継の手法



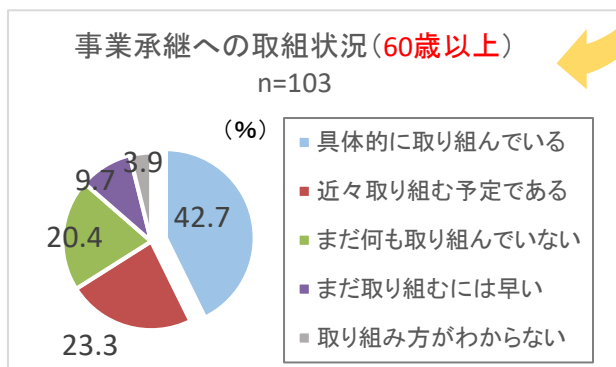
前問(問4. 後継者・後継予定者は決まっているか)で、「決まっていない」を選択した企業に希望する事業承継の手法を尋ねたところ、「わからない」が最も多く44.4%であった。次いで親族内継承が23.6%、役員・従業員への承継が19.4%であった。

## 6. 事業承継への取組状況



事業承継する可能性のある企業(問3. 事業承継についてで、「事業承継しない・自分の代で廃業する」以外を選択した企業)に、事業承継への取組状況について尋ねた。年齢別でみると、「まだ取組むには早い」と回答した企業の割合は50歳未満では57.1%であるのに対し、50歳代では大きく減少しており、「具体的に取組んでいる」の割合が増えている。

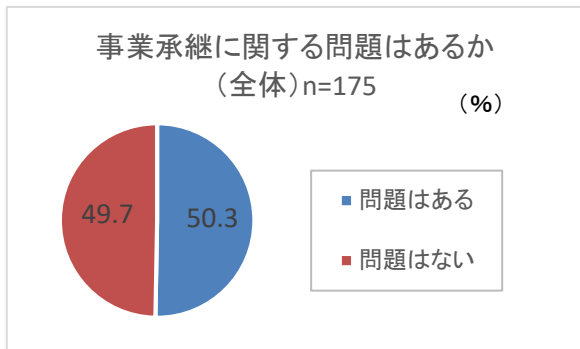
早期から事業承継に取り組む企業も多い一方で、70歳以上であっても「具体的に取組んでいる」と回答したのは5割程度であり、早期に取り組む出来ていない企業も多い。「まだ取組むには早い」(12.1%)、「まだ何も取組んでいない」(12.1%)、「取組み方がわからない」



(6.1%)を合わせると3割を占めた。

60歳以上でみると、「具体的に取組んでいる」と回答した企業は4割程度であった。「取組み方がわからない」を選択する企業は3.9%と少ないが、事業承継の適切なタイミングに関しては広く認知されていない可能性が高い。

## 7. 事業承継に関する問題（複数回答可）

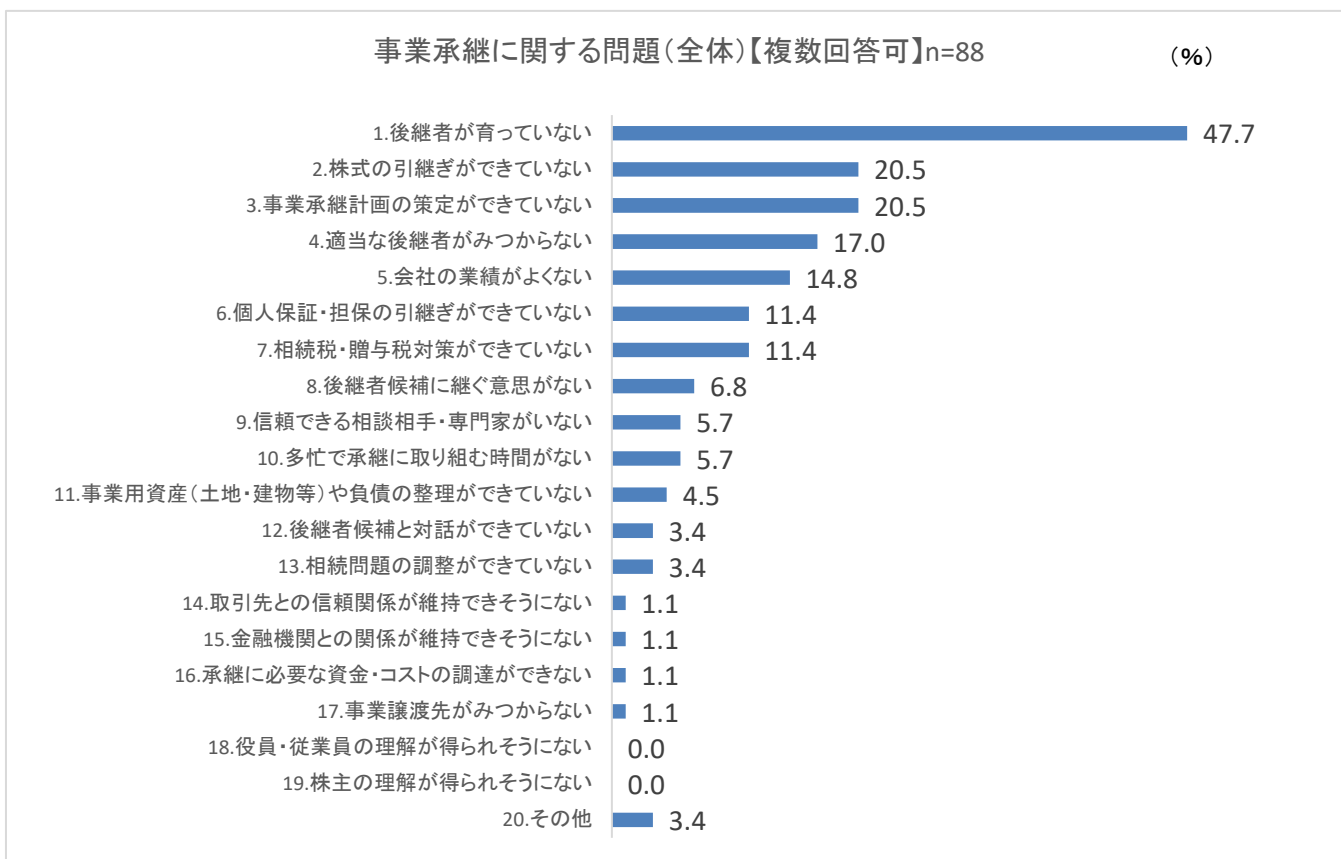


事業承継に関する問題があるかを尋ねたところ、何かしら問題があると答えた企業は全体の約半数を占めた。

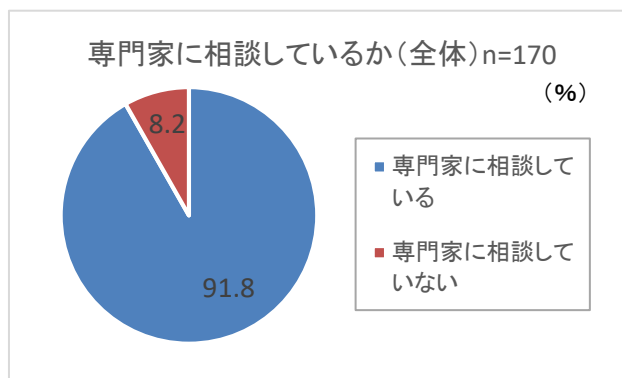
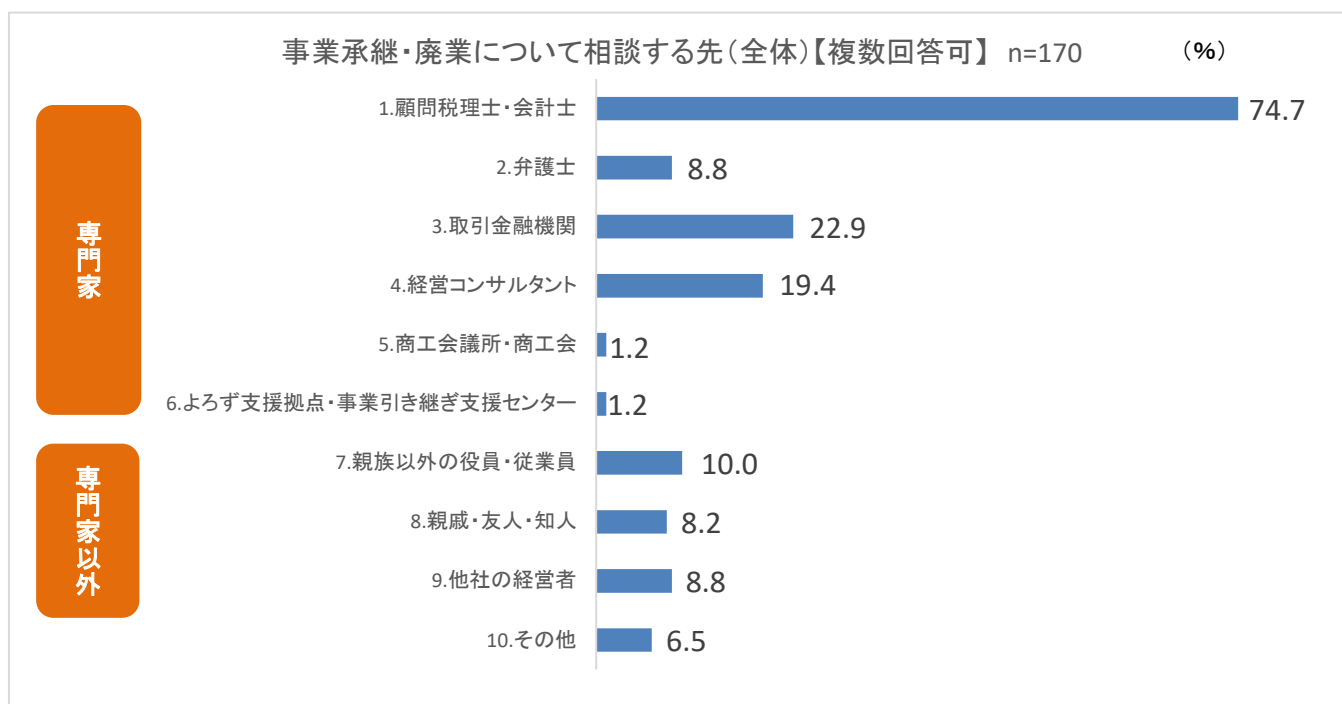
具体的に、何が問題になっているかを複数回答で尋ねたところ、最も多かった回答は「1.後継者が育っていない」で、問題を抱えている企業のうち47.7%が選択した。それに加えて「4.適当な後

継者がみつからない」(17.0%)、「7.相続税・贈与税対策ができていない」(11.4%)など、後継者に関する問題が壁となっている企業が多いようだ。また、「2.株式の引継ぎができていない」(20.5%)や「3.事業承継計画の策定ができていない」(20.5%)など承継作業に関する問題を選択する企業も比較的多かった。

一方、「14.取引先との信頼関係が維持できそうにない」、「15.金融機関との関係が維持できそうにない」、「18.役員・従業員の理解が得られそうにない」、「19.株主の理解が得られそうにない」といったステークホルダーに関する問題を選択する企業はほとんどなかった。



## 8. 事業承継・廃業について相談する先（複数回答可）



事業承継・廃業について相談する先を複数回答で尋ねたところ、「1.顧問税理士・会計士」が圧倒的に多く、全体の74.7%だった。次いで「3.取引金融機関」(22.9%)、「4.経営コンサルタント

ト」(19.4%)と続いた。一方で、「5.商工会議所・商工会」、「6.よろず支援拠点・事業引き継ぎ支援センター」などを選択する企業は少なかった。経営者にとって、事業承継以外の分野でも日常的に関わりがあり、気軽に相談できる専門家が相談相手として選ばれやすいと考えられる。

また、専門家を相談先として全く選んでいない企業が全体の1割程度だった。

円滑な事業承継を実現するためには、事前に専門家に相談することが望ましい。早期から専門家が関与することで、理想的な事業承継を実現できる企業が一層増えることを期待する。

(研究員 藤木 由江)