

## 承継別に見るメリット・デメリット

	親族内承継	親族外承継（従業員等）	親族外承継（第三者）
メリット	<ul style="list-style-type: none"> <li>☆一般的に社内外の関係者から心情的に受け入れられやすい。</li> <li>☆一般的に後継者を早期に決定し、長期の準備期間を確保できる。</li> <li>☆他の方法と比べて、所有と経営の分離を回避できる可能性が高い。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>☆親族内に後継者として適任者がいない場合でも、候補者を確保しやすい。</li> <li>☆業務に精通しているため、他の従業員などの理解を得やすい。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>☆身近に後継者として適任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>☆現オーナー経営者が会社売却の利益を獲得できる。</li> </ul>
デメリット	<ul style="list-style-type: none"> <li>★親族内に経営能力と意欲がある者がいるとは限らない。</li> <li>★相続人が複数いる場合、後継者の決定・経営権の集中が困難。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>★親族内継承と比べて、関係者から心情的に受け入れられにくい場合がある。</li> <li>★後継者候補に株式取得等の資金力がない場合が多い。</li> <li>★個人債務保証の引き継ぎ等の問題。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>★希望の条件（従業員の雇用、売却価格等）を満たす買い手を見つけるのが困難。</li> </ul>
留意点	<p>学校卒業後に他社に就職し、一定のポジションについている等の場合を含め、家業であっても、早めにアナウンスをして本人の了解を明示的にとりつける取り組みが必要です。</p>	<p>従業員は経営リスクをとる覚悟で入社、就業してきておらず、白羽の矢を立てる幹部等従業員が、経営者となる覚悟を得るためには、早めのアナウンスと本人の了解を明示的にとりつける取り組みが必要です。</p>	<p>会社内に後継者がいない場合、検討することを先延ばしにしてしまいがちですが、早めに近くの事業引継ぎセンター等の支援機関に相談しましょう。</p>

出典：中小機構 平成30年中小企業経営者のための事業承継対策

## 後継者を決める際のポイント

### 事業を継続・成長させていける人材を選ぶ

後継者を決める際には、次期経営者として資質のある人を選ぶ必要があります。以前は、経営者の長男が事業を承継するケースが多く見られましたが、現在では、従来の常識にとらわれずに、経営を取り巻く環境変化に対応しながら、事業を継続・成長させていくことができる人物を後継者として選定することが望まれます。

### 後継者を選ぶ際の視点



後継者候補が複数いる場合は、判定基準を示して選定を進めることが、後継者争いなどのトラブル防止になります。



## 個人事業主の事業承継「3つの要素」と留意点

### 人(経営)の承継

早期に親族内の後継者を確保することが重要。後継者候補が「事業を承継したい」と思えるような経営状態を確保することが不可欠。

### 資産の承継

事業用資産の分散は事業運営に支障をきたすケースが多い。生前贈与による早期の承継、遺言等の適切な活用が望まれる。

### 知的資産の承継

事業遂行に必要な許認可等を後継者が取得し直したり、取引先等との関係を引き継いだりする必要がある。

秋田県商工会連合会

## 秋田県事業承継ネットワーク事務局 (秋田県事業承継相談センター)

〒010-0923 秋田市旭北錦町1-47 秋田県商工会館5階  
 TEL: 018-838-0535 FAX: 018-874-7767  
 受付時間 AM10:00~PM4:00(土日祝除く)  
 URL: <https://a-syokei.com/>  
 E-mail: a-syokei@skr-akita.or.jp



令和元年度補正予算ブッシュ型  
事業承継支援高度化事業

# あなたの 事業承継を 応援します!



## 事業承継には早めの準備が必要です!

### 事業承継の現状は…

#### ① 事業承継には5年から10年の準備期間が必要です

事業承継の進め方、現状の認識不足により、事業承継への着手を先送りにしたために後継者を確保できなかったというケースもあります。後継者の育成期間を含めれば、事業承継には5年から10年もの準備期間が必要です。

#### ② 中小企業の経営者年齢が高齢化しています

秋田県は全国トップクラスです。

#### ③ 後継者難(親族内での後継者の確保が困難)による廃業が多くなっています

廃業を予定していると回答した中小企業のうち、4割を超える企業が「今後10年間の事業の将来性について、事業の維持、成長が可能」と回答しています。事業は継続できるにも関わらず、後継者の確保ができずに廃業を選択せざるを得ない状況に陥っている実態があります。

## 後継者に承継する 3つの要素

### 人(経営)

- ・ 経営権
- ・ 後継者の選定・育成
- ・ 後継者との対話
- ・ 後継者教育



### 資産



- ・ 株式
- ・ 事業用資産(設備・不動産等)
- ・ 資金(運転資金・借入金等)※
- ・ 許認可
- ・ 経営者の個人資産(関係整理)

### 知的資産

- ・ 経営理念
- ・ 経営者の信用
- ・ 取引先との人脈
- ・ 従業員の技術・ノウハウ
- ・ 顧客情報



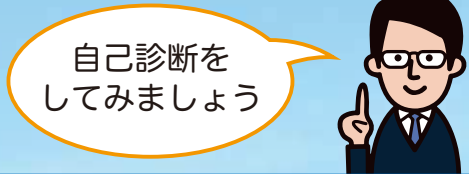
NEW ※令和2年4月1日から事業承継時に障害となっていた経営者保証解除に向けた支援策がスタートしました。

## 事業承継診断をしてみませんか?

経済産業省中小企業庁が実施する国の事業で、秋田県が中心となってネットワークを組み実施します。内容については中小企業庁の「経営者のための事業承継マニュアル」から引用しております。



# 事業承継診断



## START

**Q1** 会社の10年後の夢について語り合える後継者候補がいますか？  
 ①はい ②いいえ  
 ↳それは誰ですか？ 1. 親族の従業員（役員含む） 2. 親族でない従業員（役員含む）  
 3. 従事していない親族 4. その他

はい

いいえ

**Q2** 後継者本人に対して、会社を託す意思があることを明確に伝えましたか？  
 ①はい ②いいえ

はい

いいえ

**Q7** 親族内や役員・従業員等の中で後継者候補にしたい人材はいますか。  
 ①はい ②いいえ  
 ↳1. 親族 2. 役員 3. 従業員 4. その他

はい

いいえ

**Q3** 候補者に対する経営者教育や、人脈・技術などの引継ぎ等、具体的な準備を進めていますか。  
 ①はい ②いいえ

**Q4** 役員や従業員、取引先など関係者の理解や協力が得られるよう取り組んでいますか。  
 ①はい ②いいえ

**Q5** 事業承継に向けた準備（財務、税務、人事、株主構成等の総点検）に取りかかっていますか。  
 ①はい ②いいえ

**Q6** 事業承継の準備を相談する先がありますか。  
 ①はい ②いいえ  
 ↳それは誰ですか？  
 【商工団体 金融機関 税理士等の士業 その他】

**Q8** 事業承継を行うためには、後継者を説得し、合意を得た後、後継者教育や引継ぎなどを行う準備期間が必要ですが、その時間を十分にとることができますか。  
 ①はい ②いいえ

**Q9** 未だに後継者に承継の打診をしていない理由が明確ですか。（後継者がまだ若すぎるなど）  
 ①はい ②いいえ

**Q10** 事業を売却や譲渡などによって引継ぐ相手先の候補はありますか。  
 ①はい ②いいえ

**Q11** 事業の売却や譲渡などについて相談する専門家はいますか。  
 ①はい ②いいえ  
 ↳それは誰ですか？  
 【金融機関 税理士等の士業 M&Aの業者 その他】

**Q11** 事業の売却や譲渡などについて、実際に相談していますか。  
 ①はい ②いいえ

**グループ1 後継者決定企業**  
 Q3～Q6で1つ以上「いいえ」と回答した方→円滑に事業承継を進めていくために、事業承継計画の策定による計画的な取り組みが求められます。

**グループ2 後継者未定企業**  
 Q8～Q9で1つ以上「いいえ」と回答した方→企業の存続に向けて、具体的に事業承継についての課題の整理や方向性の検討を行う必要があります。

**グループ3 後継者不在企業**  
 Q10～Q11で1つ以上「いいえ」と回答した方→支援機関にご相談ください。

# 事業承継に向けた5つのステップ

**STEP 1** **事業承継に向けた準備の必要性の認識（気づき）**  
 事業承継に向けた早めの準備の必要性を認識するための「事業承継診断」や経営者と支援機関との事業承継に関する対話・相談に取り組む。  
 ⇒経営者の意識喚起

**STEP 2** **経営状況・経営課題等の把握（見える化）**  
 経営状況を把握するためのツール（中小会計要領・ローカルベンチマーク・知的資産経営報告書等）を活用しながら、経営の見える化を行い、課題の改善に向けた方向性を明確にする。  
 ⇒客観的な財務状況、目に見えない強みの洗い出し

**STEP 3** **事業承継に向けた経営改善（磨き上げ）**  
 経営者が将来の事業承継を見据えて、本業の競争力の強化などにより企業価値を高めることで、会社を後継者にとって魅力的な状態にまで引き上げる。  
 ⇒経営のスリム化、本業の競争力アップ、経営体制の見直し

親族内・従業員承継

社外への引継ぎ

**STEP 4** **事業承継計画策定**  
 円滑に引継ぎを進めるために、後継者とともに、株式、事業用資産や代表権の承継時期を記載した事業承継計画を策定する。

**マッチング実施**

**STEP 5** **事業承継の実行**  
 株式・事業用資産や経営権の承継を実行する。

**M&A等の実行**  
 株式・事業用資産や経営権の承継を実行する。

**ポスト事業承継（磨き上げ）**  
 後継者による、新たな視点での事業の見直し等への挑戦を促進