

専門家不在の未成熟分野

私は皆さんの前で話す機会をたくさん与えていただいたおかげで、事業承継の重要性や準備の大きさに否応なく気づかされました。「人様にアレコレ言うより自分がやらなきゃ」と自身の事業承継プランをスタートさせましたが、何から着手したらいいものか全く整理がつかない有様でした。

すべてトツプの決断から

事業承継は「承継してから」「承継する段階になつてから」取りかかる問題ではありません。「承継すべきかどうか」「自社の経営内容や事業が次世代に残す価値があるか」の判断から出発します。

前からお付き合いしているある会社では経営者が60歳を越えている。最近後継者となる息子が大手企業を退職し、後を継ぐため入社しました。

でも社長はなぜか浮かない顔。「業績が良くないから継がせるかどうか考えてるんだ」と小声で囁きました。「では承継させないで社長の代で閉めるんですか」と聞くと「閉めない」。会社を存

続させるのを迷っているらしいのですが、それを判断するのがトツプの仕事です。事業承継そのものに迷っている父親の本旨を知ったら、後継者は一体どう思うでしょう。

事業を継続するかどうかという究極の決断は従業員が何百人いようと社長にしか出来ません。同族・オーナー企業ならなおのこと、経営者自身も冷静に自社の事業を見つめ直した上で腹をくくるところから事業承継が始まると考えるべきです。

事業承継には「計画的に成長したから今お会い

する」と「予期しない承継」の2つしかありません。

予期しない承継とは経営者の突然の他界によるもの。私の顧問先にもこうした事例があります。

肉親の死という大きな悲しみに直面しながら、創業者に勝るとも劣らぬ強いマインドで数々の困難を乗り越え、立派な経営者に成長したから今お会い

する。事実なのかもしれませんが、退任を先送りしていることが事業承継の妨げになっていることに本人は気づいていないのです。

20年以上前は先代経営者の他界により否応なく世代交代するケースが4割近くを占めています。最近では社長の退任理由として「高齢化」が増えてきています。

退任時の平均年齢は65〜66歳。20年前より5歳ほど高くなりましたが、実感としては70歳くらいだと思います。

社員の60歳と経営者の70歳は同年代と思

言いつける経営者がいま

「俺がいなけりや、この会社はダメなんだ」と

承継を考えると、自分

連載第2回

「上手いく 事業承継のコツと 陥りやすい誤解」

中小企業基盤整備機構
北海道支部 事業承継コーディネータ

吉川 孝

進まぬ経営者の世代交代

20年以上前は先代経営者の他界により否応なく世代交代するケースが4割近くを占めています。最近では社長の退任理由として「高齢化」が増えてきています。

退任時の平均年齢は65〜66歳。20年前より5歳ほど高くなりましたが、実感としては70歳くらいだと思います。

社員の60歳と経営者の70歳は同年代と思

言いつける経営者がいま

「俺がいなけりや、この会社はダメなんだ」と

承継を考えると、自分

する」と「予期しない承

継」の2つしかありません。

先代経営者の退任理由の変化 (%)

退任時期	先代経営者の健康上の理由	先代経営者の他界	先代経営者の高齢化	社内外からの経営者交代要請	その他
20年以上前	18.1	37.0	27.5	5.8	11.6
10年～19年前	17.1	23.6	41.2	6.3	11.8
5年～9年前	13.5	14.7	48.3	11	12.5
0年～4年前	15.1	15	43.1	11.6	15.2

先代経営者の退任時の平均年齢 (歳)

退任理由	20年以上前	10年～19年前	5年～9年前	0年～4年前
先代経営者の健康上の理由	61.1	63.8	65.3	65.5
先代経営者の他界	61.9	65.1	64.8	66.5
先代経営者の高齢化	68.2	69.1	69.9	69.8
社内外からの経営者交代要請	54.5	61.1	62.3	63.5

※表2点とも東京商工リサーチ調べ (2003年)

◆お知らせ◆

中小企業基盤整備機構北海道支部では、事業承継コーディネータによる事業承継の無料相談を行っています。

■場所 札幌市中央区北2条西1丁目1-7 OREビル6階

■日時 毎週水曜日の午前9時～午後5時

■予約 連絡先 (経営支援課)
☎011-210-7471・FAX011-210-7481
E-Mail hokkaido5@smrj.go.jp