

エキスパート登録 専門家からの ワンポイント アドバイス

経営革新等認定支援機関 F-jimLABO 代表
中小企業診断士 事業承継士
IT コーディネーター

藤村 靖治



【略歴】

中小企業の会社役員であるため、補助金活用、経営改善、事業承継、資金繰り、IT導入など、中小企業の課題に対して自らも日々奮闘しています。
『情熱と責任を持って明るい未来を次世代に繋ぐ』をミッションとして、等身大の実行支援ができる経営コンサルタントを目指しています。

次世代に残すべきモノ、変えるべきモノ①

2023年中小企業白書によると、2000年以降と比較して足下では、経営者の高齢化が進む一方、直近では高齢の経営者の割合が低下し、50代前半が増えてきています。新型コロナウイルス感染症の影響により、事業承継が一定程度進んでいることが考えられます。

■事業承継とは

「事業承継＝相続税対策」であり、うちのような零細企業には関係ないと思われがちですが、相続税対策は事業承継の取組みの一部に過ぎません。

企業がこれまで培ってきた経営資源(人・物・金・知的財産)を円滑に引き継ぎ、承継後の経営を安定させる取組みが事業承継です。経営資源のうち、「目に見えるモノ」は承継しやすく、「目に見えていない会社の力」は、承継しにくいと言われます。

事業承継の難しい点は、事業活動を止めることなく、できる限りスムーズに引き継ぐところにあります。その意味でも、現経営者は過去から現在を振り返りながら、事業にかけた想いを整理し、しっかりと後継者に伝えることが大切です。

■経営者と後継者の視点の違い

事業承継に向けて、現経営者は、「長年かけて積み上げてきた資産や地位を手放すことが苦しい」「理屈は分かるが、心が許さない」後継者は、「ある日を境に責任と使命を担うことに自信が持てない」「現場仕事に追われる毎日を過ごし、引き継ぐ時期がはっきりしないので不安ばかりが募っている」ものではないでしょうか。会社にとって必要な社内の人選に際しても、現経営者は、過去の功績を称えるのに対し、後継者は、今後の貢献を期待するものです。

往々にして双方の「視点の違い」による意見の相違は、第三者が介入することで解決が図られます。現経営者が連れてくる第三者だけでは、どうしても現経営者ファーストとなるため、後継者が更に追い込まれることとなります。後継者と同世代の若い第三者を加えた2名体制が理想となります。

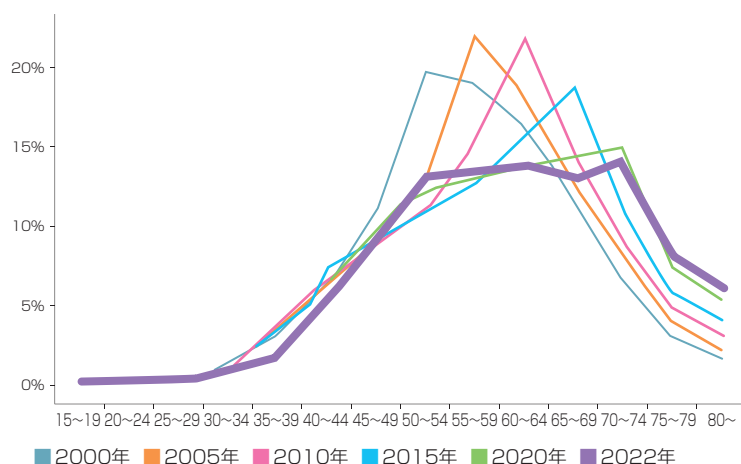
まずは、身近な商工会の経営指導員に相談してみたいかがでしょうか。

■現経営者と後継者の対話

ここでは、現経営者と後継者の「視点の違い」に向き合い、お互いを尊重することが重要です。経営者レベルの視点が備わっていない未熟な後継者に正論を唱えられると、現経営者が過去に行ってきたことが否定されているように感じ、結果的に衝突します。双方の思いを書き出してもらい、冷静に議論できる環境を整える調整役が、2名の第三者には求められます。

(次回回は、書き出すことのまとめとして、事業承継計画の作成について記載します。)

年代別に見た、中小企業の経営者年齢の分布



【資料】中小企業白書(2023)より
(株)帝国データバンク「企業概要ファイル」再編加工

