

流通事業社に限らず、今の日本経済では「事業承継」というキーワードが非常に注目されています。これから承継を考える会社も、今まさに事業承継が進んでいる会社も、既に承継が済んだと思っている会社も、次世代が経営を担うからそこで事業承継完了ということはありません。

事業承継を進めるには会社の「現在」を認識しつつ、会社の「未来」今後10年先の「ビジョン」を同時に考えていかなければなりません。

会社を子どもが継いでくれるとは言っても、先行き不透明で今まで以上に市場変化が激しい世の中になることに不安を抱えている経営者も多いでしょう。

他の流通事業、経営者が考えていること

- ①他社流通事業社は業績を伸ばしているが、自社がどうすればいいのかわからない・・・
- ②売上が減少傾向、新築も減少傾向・・・このまま5年、10年は続かないだろう・・・
- ③会社を継いでもらうにしても、少し弱い気がする、そんなに甘いものじゃない・・・

事業承継は

(1) 親族への承継・・・(2) 役員・従業員への承継・・・(3) 社外への引継ぎ(M&A) どの可能性が先々に向けて良い判断になるかをしっかりと見据えて活動しなければなりません。

事業承継は計画的に行うこと

最初にすべきことは、現状の会社の事業状況・経営状況の双方を確認することが重要です。これまでの事業承継は、あくまでも「経営(財務・資産)」という観点で判断することが多くありましたが、丁度、第四次産業革命にあたる今の時期は仕事・業務の形態にも大きな変化が到来しているタイミングです。この時期に、先々の状況の予測を立てるのは非常に難しいものですが10年後の会社ビジョン・方針を明確にすることが必要です。これからの時代は「事業システム」と「人財」にフォーカスした事業展開が求められていきます。

このように考えていくと、事業承継とは短期間で考えるものではなく、長期で考えることが必要とされています。事業システムは移り変わりに期間が必要です、また人財を育成するには、さらに期間が必要です。中小企業庁では60歳になったら事業承継の準備を始めようとしています、実は経営者になったらすぐにでも次の世代のことを考え始めることが本来は望まれます。60歳で準備を始めたなら10年かかります。経営者の頭の中で進めるものではなく、可視化し、計画性をもって進めることが必要です。

事業承継の失敗事例を把握して注意する

ケース1：引退した経営者が影響力を保持する失敗

社長は譲るが、株式は譲らない。不自然な社長復活劇で取引先も困惑
経営を委ねたあとに、突然介入してきたことで現場も混乱、業務に支障が生じてしまった。

ケース2：準備不足による失敗

社長にする時期だけを決めておいて他は何もしていなかった

ケース3：株式保有における失敗

株式を相続税対策として遺産分割してしまったことで、経営者の配偶者から株式取引を請求

ケース4：親族・・特に兄弟間のトラブル発生・・似ている者同士は反発し合う

ケース5：事業承継後の業績不振・・影響力の強かった経営者の後釜は注意が必要

ケース6：誰とも相談しないまま事業承継を進めてしまう

経済産業省では、事業承継を促進

税負担を実質ゼロにする「事業承継税制」などの支援策を講じてきました。

後継者未定の会社に対しては、今般「黒字廃業」の可能性のある中小企業の技術・雇用等の経営資源を次世代の意欲ある経営者に承継・集約することを目的とした

「第三者承継支援総合パッケージ」を取りまとめました。概要は下記。

<https://www.meti.go.jp/press/2019/12/20191220012/20191220012.html>

黒字廃業を回避するための**第三者承継支援総合パッケージ**（10年間の集中実施）

- **10年間で60万者**（6万者/年×10年）の**第三者承継の実現**を目指す。
- **技術・雇用等の中小企業の経営資源を、次世代の意欲ある経営者に承継・集約。**

1. 経営者の売却を促すためのルール整備や官民連携の取組

- (1) 「**事業引継ぎガイドライン**」を改訂し、**経営者が適正な仲介業者・手数料水準を見極めるための指針を整備。第三者承継を経営者の身近な選択肢とする。**
- (2) **事業引継ぎ支援センターの無料相談体制を抜本強化し、経営者が気軽に相談できる第三者承継の駆け込み寺に。**

2. マッチング時のボトルネック除去や登録事業者数の抜本増加

- (1) 「**経営者保証ガイドライン**」の特則策定により、**個人保証の二重取りを原則禁止。**
- (2) 「**事業引継ぎ支援データベース**」を民間事業者にも開放し、**スマホのアプリを活用したマッチングなど、簡便なしくみを提供。**

3. マッチング後の各種コスト軽減

- **新社長就任に向けた後継者の教育支援や、事業の選択と集中を促す補助金の創設をはじめ、予算・税・金融支援を充実。**