

香川県支部

香川県内における事業承継に関する調査研究

第1章 事業承継を取り巻く環境

第2章 香川県内の事業承継センターの概要

第3章 調査の概要

第4章 インタビュー調査の結果

第5章 総括

(1) 事業承継のタイミング

事業承継を考えるタイミングは、代表者・後継者の年齢等が重要となってくる。計画的な承継が望まれるが、先代の体調面の不調等のきっかけがタイミングと考えられるケースもある。親族内に後継者がいないケースの場合は、計画的に行動をしなければタイミングを逃すこともあり、慎重な行動が必要である。

(2) 事業承継のプロセス

親族内での後継者指名の場合は、自然と後継者としての認知を得られるケースが多い。社内での業務を習得させるため、OJTを活用し、社内の主要な部門の責任者を経験させている。部門長として権限委譲を行い、責任者としての意思決定を経験させている。また、身内であるため早い段階での後継者教育に取り組むことができ、十分な期間と余裕を持った教育手法（関連する事業所への就職による教育、外部機関での勉強会の参加等）を活用することが可能である。

親族以外の場合は、対象者の選定が重要なプロセスとなる。対象者がいる場合は、候補者を絞り、役員登用による適正能力の把握に努め、指名するプロセスとなる。不在の場合は外部に人材を求めるか、会社の廃業、売却を視野にいれることも検討する。

(3) 事業承継前にすべきこと

事業を後継者に引き継ぎできることは、経営者にとって非常に幸運であるといえる。少子高齢化が進むなか、特に地方の地域では後継者が外部に就職し、自社に帰ってこないケースが多い。事業を後継者に引き継ぐためには、自社の財務内容・事業内容の精査を行い、競合他社との競争力をつけ、魅力のある組織（会社）を構築する必要がある。

事業に魅力がなければ、後継者が事業を引き継ぐことは難しい。事業承継を行う前に現在の経営者が、自社の会社の変革を率先して行い、事業価値を向上させることが必要である。そうすれば事業承継を考えることのできるステージに立つことができる。

事業承継がうまくいかない企業の問題点は、後継者不在という問題ではない。自社の事業に魅力がなく、後継者に引き継いでもらえないことが問題であると思慮する。