

事業承継の実態に関するアンケート調査 結果概要

2018年1月25日
東京商工会議所中小企業部

調査概要

【調査目的】

中小・小規模企業経営者が事業承継に取り組む上での課題をステージや後継者の状況ごとに整理・分析するとともに、必要な支援策について、事業を引き受ける後継者側の視点、支援側の視点からも研究し、実現可能な具体的な提案を検討するために実施した。

【調査期間】

平成29年7月14日（金）～8月10日（木）

【調査方法】

郵送による調査票の送付・回答

【調査対象】

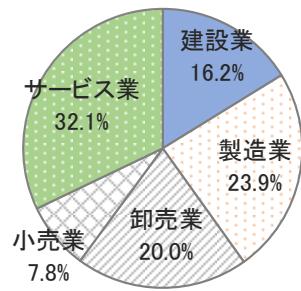
東京23区内事業者 10,000社

【回答数】

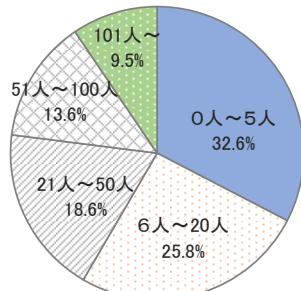
1,907件（回収率19.1%）

調査企業の属性

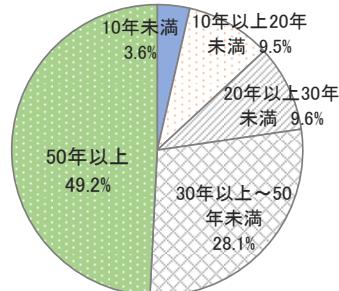
【業種】



【従業員数】



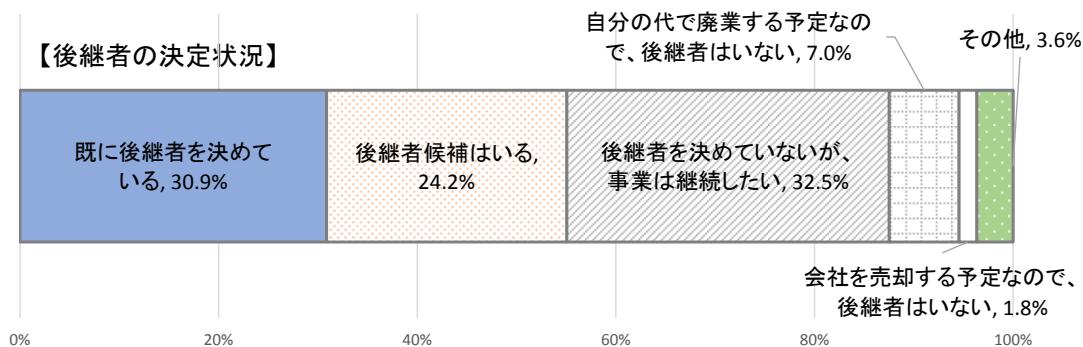
【業歴】



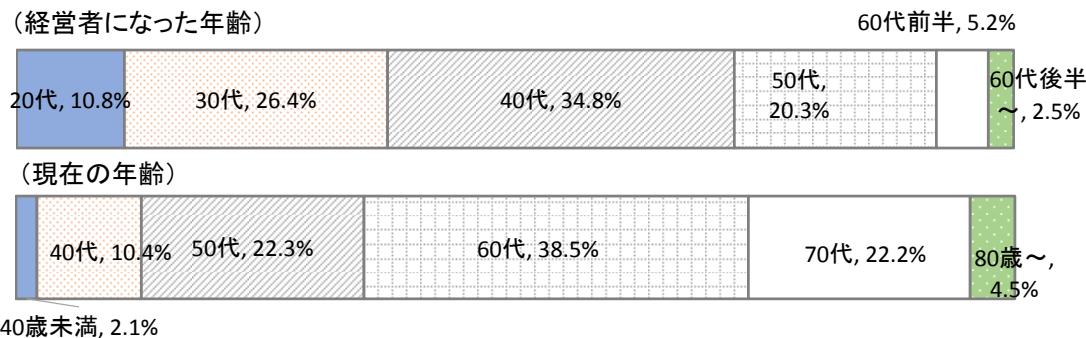
【先代経営者との関係(上位3項目)】

1位 親	44.5%
2位 親以外の親族	12.0%
3位 役員・従業員から登用	10.2%

【後継者の決定状況】



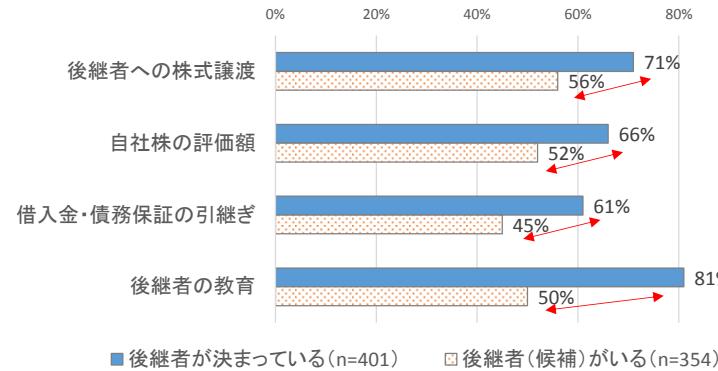
【経営者になった(創業時)年齢と現在の年齢】



～ 調査結果のポイント ～

1. 事業承継の準備・対策を進めるためには、まずは後継者を決定することが重要

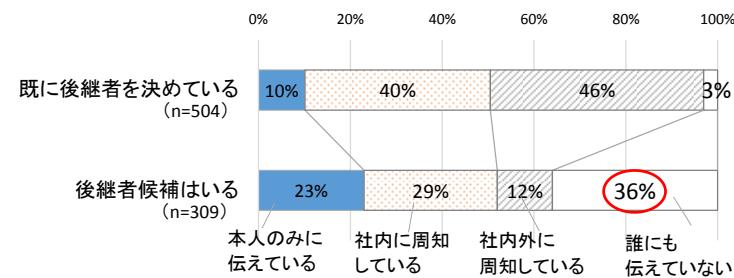
【事業承継の障害・課題(上位4項目)における、準備・対策を行っている割合】



◆「既に後継者を決めている」企業と「後継者候補はある」企業では、準備・対策状況に大きな差がみられる。

⇒後継者が決定している企業ほど、事業承継の準備・対策が進んでいる。

【後継者の周知状況(条件:60歳以上の経営者)】



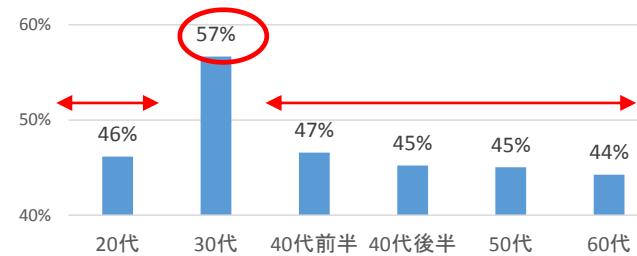
◆「後継者候補はある」企業では、経営者が高齢でも、後継者を誰にも伝えていない企業が多い。

◆後継者候補には、従業員承継を想定している企業が多く、高齢で事業承継が円滑に進まない場合は廃業に直結する。

2. 後継者のいる企業では、後継者の年齢が30代の間に経営の承継を検討すべき

【事業を引き継いだ年齢と業況が良くなった割合】

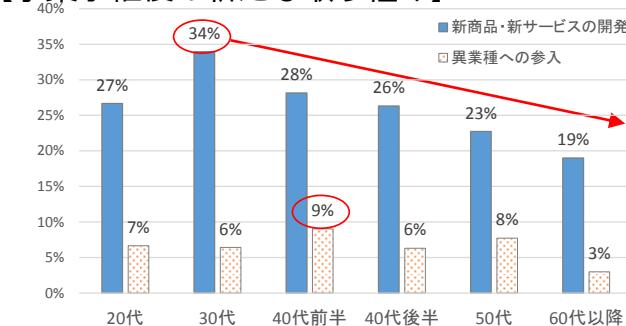
(条件:2代目以降の経営者かつバブル崩壊後の1993年以降に事業を引き継いだ経営者)



◆30代で事業を引き継いだ経営者は、事業承継後、最も業況を拡大している。

◆30代～40代で引き継いだ経営者は、事業承継のタイミングを“ちょうどよい時期”と回答している割合が高く、前向きな新たな取り組みを行っている経営者が多い。

【事業承継後の新たな取り組み】



(参考)ちょうどよい時期だったと回答した割合

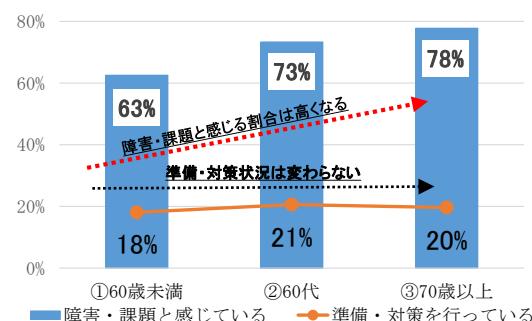
30代・・・64% 40代前半・・・61%

⇒事業承継のタイミングとして、現経営者の年齢で判断するだけでなく、後継者候補が30代の時期に、経営の承継を検討すべきである。

3. 後継者のいない企業では、後継者探索・確保のため、早期対策の重要性に経営者が気付くことが必要

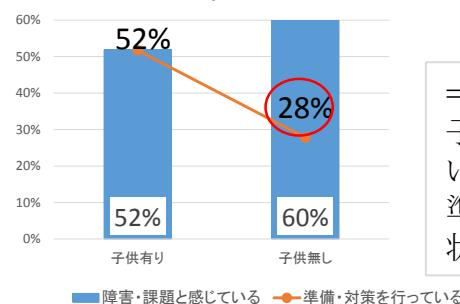
【後継者の探索・確保を障害・課題と感じている割合と、準備・対策状況】

(後継者は決めていないが、事業は継続したい企業/年齢別)



⇒経営者の年齢が上がっても、準備・対策状況は変わらない

(子供の有無別)



⇒経営者に子供がいない企業は、準備・対策状況が低い。

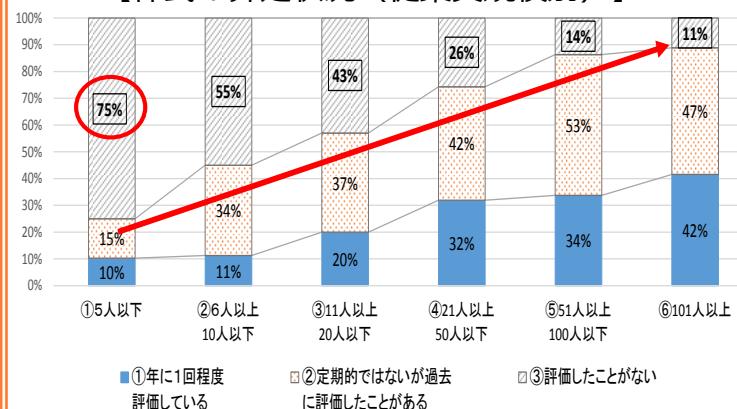
5. 親族内承継で大きな課題となる株式の譲渡に向けて、まずは自社株式の評価額算定の促進、抜本的に拡充された事業承継税制の利用促進が必要

【親族内承継における課題と準備・対策状況】 ※子供に承継する場合

順位	課題	障害・課題	準備・対策
1位	後継者への株式譲渡	60%	69%
2位	後継者の教育	58%	68%
3位	自社株の評価額	55%	62%
4位	借入金・債務保証の引継ぎ	53%	58%

◆「後継者への株式の譲渡」「自社株の評価額」を事業承継の障害・課題と挙げている企業は多いが、準備・対策が進んでいる割合は他の項目に比べて低い。

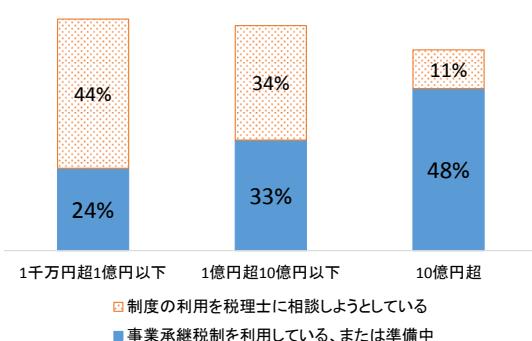
【株式の算定状況（従業員規模別）】



◆従業員規模が小さいほど、自社株式の評価を実施している割合が低い。従業員5人以下の小規模企業では75%が評価したことがないと回答。

⇒従業員規模が小さいからといって、株式評価額が低いとは限らないことから、従業員規模に関係なく、自社株式の評価額算定の促進が必要

【自社株式の評価額が1億円以下の企業でも、事業承継税制の利用を検討する声が多い】

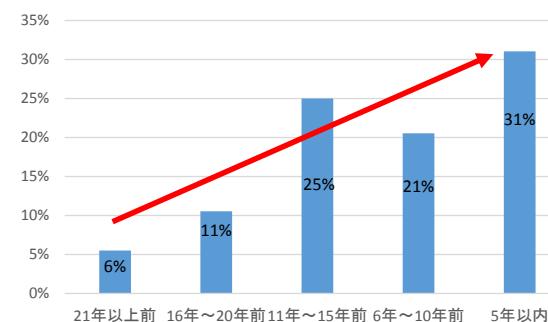


◆自社株式が1千万円超1億円以下の企業において、税理士に相談しようとする企業は多く、「すでに利用している、利用を検討している企業」と合わせると約7割に上る。

⇒抜本的に拡充された事業承継税制の利用促進に向けた取り組みが必要

4. 近年増加してきている親族外承継への対策も検討が必要

【親族外承継の割合（事業を引き継いだ時期別）】



◆15年前から親族外承継の割合が増加している。

⇒親族内承継だけではなく、親族外承継の対策の検討も必要。

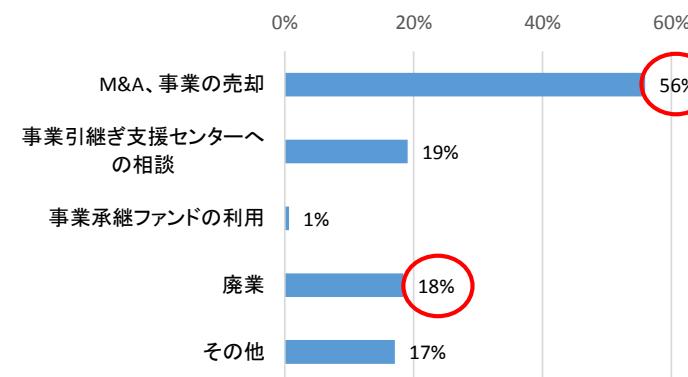
6. 従業員承継に並行して、M&Aの検討も進めるべき

【従業員承継における課題】

1位	借入金・債務保証の引継ぎ	56%
1位	後継者への株式譲渡	56%
3位	後継者の教育	49%

◆後継者候補に自社の従業員を想定している企業は、借入金・債務保証の引継ぎや、株式の譲渡を課題に抱えている企業が多い。

【従業員承継できなかった場合、次に検討すること】

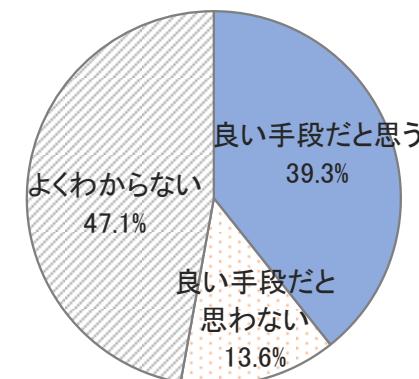


◆従業員承継できなかった場合、5割を超える企業がM&A等を検討している。

◆一方、約2割の企業は廃業すると回答。

7. 後継者のいない企業にとって、M&Aは有効な手段であることの情報提供の促進、イメージアップが必要。

【M&Aに対するイメージ】



◆中小企業は、M&Aに対するイメージがなく、「よく分からない」という回答が約半数を占める。

◆また、自社株式の評価額が一定規模以上でも、「自社がM&Aの対象にならない」と考えている企業も多い。