

従業員承継 チェックシート

「親族に後継者候補がない」「後継者は従業員と考えている」経営者の皆様、ぜひご活用ください！

中小企業の事業承継は、親族内承継が中心でしたが、最近は従業員等への承継も増えています。従業員承継を考える上での「**チェック項目** 



STEP 01

後継者候補の選定



- ☐ 親族内（子、その他親族含む）には後継者候補がないことを確認している
- ☐ 親族内で、親族外の従業員が承継することに対して同意がある
- ☐ 社内に後継者候補となる従業員がいる



後から継ぎたいという親族が現れた／親族から、従業員に会社を渡すことについて反対意見が出た／現代表者が高齢だが、社内に後継者が育っていない

STEP 02

後継者の意思確認



- ☐ 後継者候補とその家族は経営を引き継ぐことに同意している
- ☐ 後継者候補は承継の際の負担面（経営者保証、株式買取資金等）について理解している
- ☐ 後継者候補は会社の財務情報や事業資産について理解している



後継者候補に打診したら断られた・家族に反対された／借入金と経営者保証、財務（収益）状況を説明したところ後継者の承継意欲が低下した

STEP 03

後継者教育と組織体制の整備



- ☐ 経営の引継ぎに向け、後継者教育を行っている
- ☐ 後継者候補以外の従業員は承継について理解を示している
- ☐ 後継者候補を支える幹部候補や、顧問税理士、経営者仲間等の相談相手がいる



後継者の財務・税務の知識が不足しており経営が安定しない／古参従業員が一斉に退職した・従業員と後継者が対立した／相談相手がおらず、後継者が孤立している

STEP 04

経営権の移転



- ☐ 経営権の移転時期について後継者候補と合意している
- ☐ 取引先や金融機関に後継者候補を紹介している
- ☐ 事業承継後の現代表者の役割が明確である



代表者交代の時期が曖昧で後継者の経営意欲が低下した／代表者交代した途端、取引先が離れた／承継後も先代が経営に口を出すため、後継者との関係が悪化した

STEP 05

株式・不動産等資産の移転



- ☐ 株式・不動産等の移転の方法・時期について後継者候補と合意している
- ☐ 現代表者を含めた全株主は、株式評価額と移転を含めた対応方法について合意している
- ☐ 株式・不動産等資産の移転資金について準備している



代表者交代後も株式を譲渡していないため、後継者の経営意欲が低下した／株式分散により、経営が安定しない／株式が想定以上に高額で、後継者が買取資金を準備できない

一つでも  がつかなかった項目がある場合は支援機関に相談を！

裏面には従業員承継の事例をご紹介します

事例① 医建エンジニアリング株式会社

放射線防護工事の設計及び施工（設備工事業）
従業員数 27 名／資本金 3,000 万円

事業承継計画の早期策定

今年70歳を迎えた木村前社長は、50代後半で「65歳で承継する」と決め、準備を開始。まずは東商の承継セミナーで「事業承継計画」の重要性を学び、早期に作成に着手した。人材育成や株式対策、後継者選定等も事業承継計画に従って進めてきた。後継者については、木村氏の実子が引き継ぐ予定はなく、また、M&Aも検討したが、社風に合わない判断。これまでも従業員が承継してきたこともあり、会社にとって従業員承継が最適と考え、決断に至った。

後継者を支える経営幹部も育成し、「チーム経営」へ

木村氏は、後継者の田口氏（現社長・43歳）が30代の頃から経営者の素質があると考え、時間をかけて説得してきた。田口氏に引き継ぐにあたり、これまでの「ワンマン経営」体制から、後継者を中心とした「チーム経営」体制への移行の方針を示し、役員体制の強化を図ってきた。木村氏も当面は会長として経営をサポートしていくものの、早期に退任する意向である。

株式移転や業務の見える化も計画的に着手

同社は10名の発起人により設立されたことから、当初は株式も分散していた。これを木村氏が計画的に買い集め、過半数を木村氏夫妻に、残りを後継者に集約。木村氏が役員（会長）を退任後、段階的に後継者に移転していく予定である。

さらに木村氏は、事業承継に向けて、属人化・ブラックボックス化していた経理・財務業務の運用改善について、東商のビジネスサポートデスクに相談してきた。複数回の税理士支援により、現在は経理業務が見える化され、リアルタイムで資金繰りが把握できるようになっている。



田口裕章社長（左）と木村純一会長



放射線防護材「無鉛ボードXP」

事例② 有限会社アルプス



自動車整備用機械工具の卸売業
従業員数 5 名／資本金 300 万円

従業員承継の経緯

幡谷氏（現社長）は、2022年5月に社長に就任。当初は、他の従業員が後継者候補であったが、当人が退社したこと、また前社長（現会長）の実子には承継の意思がなかったことから、幡谷氏に白羽の矢が立った。幡谷氏が入社してから10年が経過した頃、後継者として打診を受け、簡単に経営状況について説明されたが、債務超過であることや借入金の代表者保証については深く理解しないまま承諾した。幡谷氏は当時を振り返り、「経営や財務についての知識があったならば、おそらく社長にはなっていなかったでしょう」と笑う。

承継時の目標設定と経営への想い

幡谷氏は社長就任にあたり「黒字経営の継続」という明確な目標を掲げ、「まずは3年、経営者としてでき得る努力を怠らない」と決めた。現在も「常に挑戦し、未知の世界を切り拓く」をモットーに、国内外の新しいビジネスの可能性を追求している。

現在50代前半の幡谷氏は、60歳までには次の後継者（従業員）に承継したいと考えており、それまで会社の磨き上げを継続し、「誰もが継ぎたくなるような会社」を目指している。

外部専門家の活用による経営体制強化

幡谷氏は、外部専門家の活用にも積極的だ。経営や金融機関対応では東商のビジネスサポートデスクを活用して事業計画の策定支援を受け、その後もAI専門家の招聘、クラウドを利用した社内受発注業務と設計開発業務の外部委託、顧問税理士や顧問社労士の採用、と次々に対策を講じ、前期までの3年間で、3期連続の黒字化を達成。債務超過を脱しただけでなく、経営者保証を解消するまでに至っている。



幡谷幸彦社長



オリジナル製品「タップダイスセット」

従業員への承継は個社の状況に応じて様々な承継方法があり、注意点が異なります。

まずはお気軽にご相談ください。
東京商工会議所ビジネスサポートデスク



東商BSD



第三者承継、M&Aを
ご検討の場合
東京都事業承継・
引継ぎ支援センター

