

アウトライン

業績に問題はないのに、後継者の不在を理由に廃業するケースが少なからずあります。事業を将来に向けて維持、成長させていくためには、後継者の確保を含む事業承継に向けた早めの準備着手が肝要です。

1

ビジュアルでみる事業承継

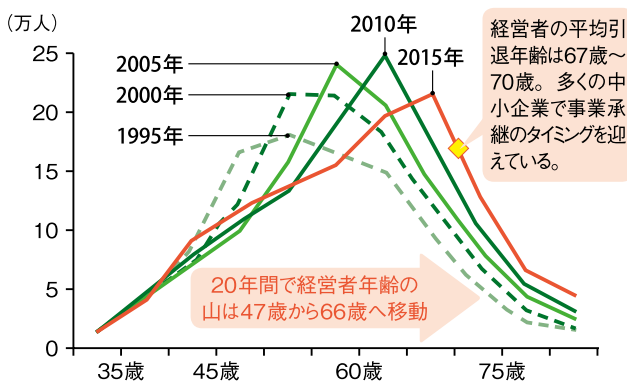
1 経営者の平均引退年齢

延び続ける中小企業の経営者年齢

中小企業の経営者の引退年齢は、会社の規模や業種にもよりますが、平均すると67歳～70歳。現在の経営者の年齢分布を踏まえると、今後5年程度で多くの中小企業が事業承継のタイミングを迎えると予想されます。

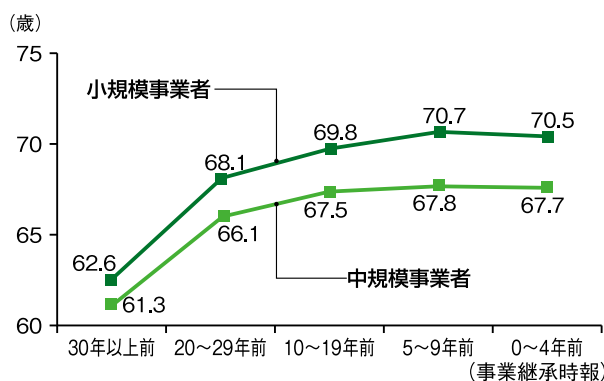
中小企業がこれまでの経営基盤を損なわないように、事業承継に向けた取組をスムーズに進めることが、経営者と後継者のみならず、日本のこれからを左右する重要な課題なのです。

■ 中小企業の経営者年齢の分布(年代別)



資料：中小企業庁委託調査「中小企業の成長と投資行動に関するアンケート調査」(2015年12月、(株)帝国データバンク)、(株)帝国データバンク「COSMOS1 企業単独財務ファイル」、「COSMOS2 企業概要ファイル」再編加工

■ 中小企業の平均引退年齢の推移



資料：中小企業庁委託調査「中小企業の事業承継に関するアンケート調査」(2012年11月、(株)野村総合研究所)

2 経営者高齢化の背景に後継者不足

廃業を考える経営者の3割が「後継者がいない」

全国約4000の中小企業の経営者に対して行ったインターネット調査では、60歳以上の経営者の50%が「廃業を予定している」と回答しています。廃業する理由について最も多かった回答は「当初から自分の代でやめようと思っていた」(38.2%)というものですが、「子どもに継ぐ意思がない」(12.8%)、「子どもがいない」(9.2%)、「適当な後継者が見つからない」(6.6%)と、後継者が確保できないことを挙げる回答が3割近くに上っています。

