

⑪ 第三者（従業員）への事業承継支援事例

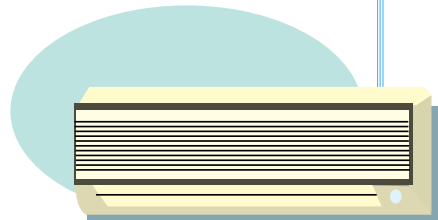
名古屋商工会議所

事例概要

本企業は、現経営者、現経営者の妻、従業員の3名で営業している空調設備関連企業だが、経営者は体調不安もあり早期の事業承継を実現したいと考えていた。

しかし、親族内において後継者になる者がおらず、現従業員を後継者として承継を考え、本人への意思確認を行ったところ、前向きな回答を得るに至った。

そこで、従業員の承継にあたっての今後の対応について、事業承継支援センター（支援センター）に相談があり、事業承継計画の策定支援等を推進している事例である。



支援の経緯

当支援センターによる巡回相談において、現経営者から相談があった。

具体的には、現経営者は、営業・現場作業等を一緒に担っている従業員への承継を検討中であり、本人の意思確認も行っている。しかし具体的な承継の進め方が不明なため、相談があった。

【支援の経過】

- 相談対応チェックリストによる現状把握・課題抽出を実施。
- 税理士や中小企業診断士の資格を持つ専門家の派遣を通じて、事業承継の時期確定や事業承継の計画作成の重要性をアドバイス。
- 後継者に対し、経営者としての自覚や心得等を含む後継者教育について専門家派遣を開始（現在も継続中）。

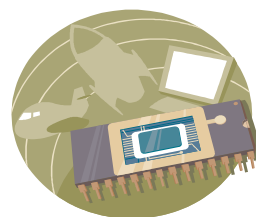
支援のポイント

- 経営指導巡回時に支援センター支援事業についての説明や事業承継対策の必要性についての広報活動を続けたことが相談に繋がった。
- 事業承継の時期の明確化を含む事業承継計画の作成を支援した。
- 事業承継の準備をするにあたって、課題整理に相談対応マニュアルの「事業承継課題整理チェックリスト」を活用した。
- 後継者の経営者としての自覚や心得の後継者教育を兼ねた事業承継の計画を進めた。
- 承継を支援するにあたり、税務面・経営面双方に知見を有する専門家（税理士・中小企業診断士）を起用した。

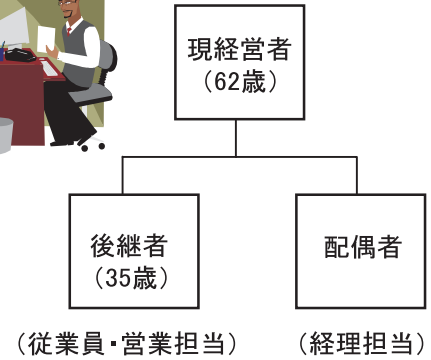
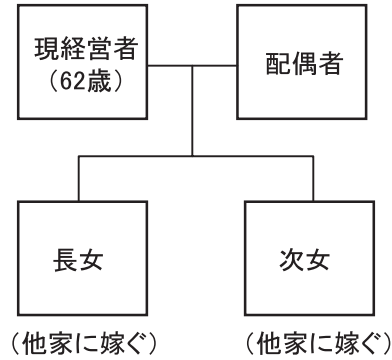
支援の成果・今後の見通し

支援センターが関与することで、事業承継に関する課題の抽出、経営面と税務面双方の視点からのアドバイスにより円滑な事業承継が計画的に進展した。

今後は、経営者と後継者との認識の共有を図りながら、具体的な事業承継計画の作成、事業承継計画に沿った取り組みを支援していく予定。



家族関係図・当事者関係図



参考となる支援のポイント

- 巡回指導等の機会を通じて、支援センターの支援事業の説明や事業承継対策の重要性についての広報活動を継続することが、事業承継ニーズの把握や掘り起こしに繋がる。
- 事業承継計画をはじめ、承継の計画的な対応にあたっては、税務面、法律面、経営面等の様々な課題・支援ニーズが想定されることから、複数の視点から専門家等の活用を図っていくことが有効である。
- 支援センターでの相談のみならず、専門家派遣等においても、相談対応マニュアルの「事業承継相談対応チェックリスト」を活用しており、課題整理に役立っている。
- 後継者は現場経験はあっても経営者としての知見が不足していることから、事業承継計画の作成プロセスを、後継者教育の一環として後継者も参画することで、経営者としての自覚促進、経営知識の習得につながる。

事業承継計画の概要

現在、事業承継計画を策定中である。具体的には、5年後（経営者：現在62歳→67歳、後継候補社員：現在35歳→40歳）に事業を承継する計画である。

（検討素案）

| 事業計画 | 現在 | 1年目 | 2年目 | 3年目 | 4年目 | 5年目 | 6年目 | 7年目 |
|--------|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 現経営者年齢 | 62 | 63 | 64 | 65 | 66 | 67 | 68 | 69 |
| 役職 | 社長 | 社長 | 社長 | 社長 | 社長 | | | |
| 後継者年齢 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 |
| 役職 | 社員 | | | | | 社長 | 社長 | 社長 |