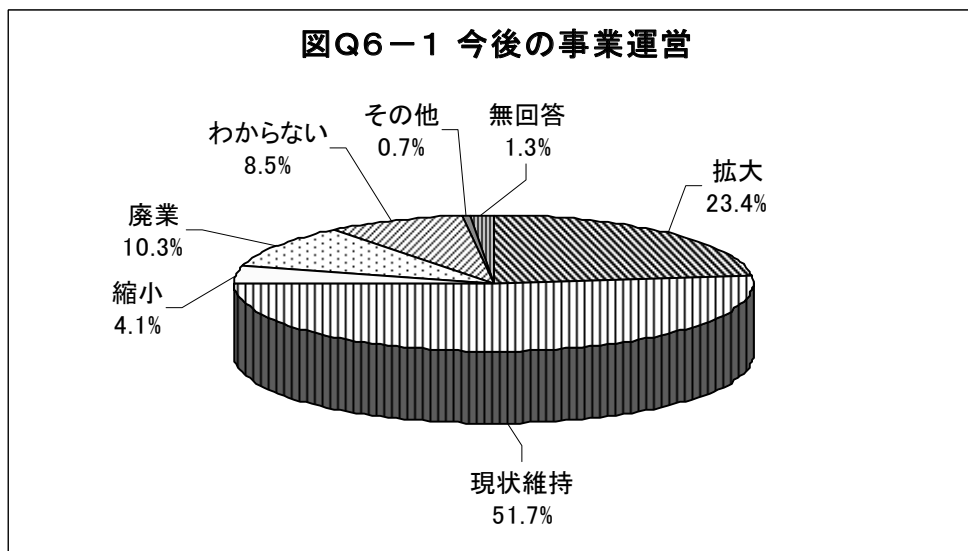


第3節 今後の事業運営と事業承継の意向について

(1) 今後の事業運営について

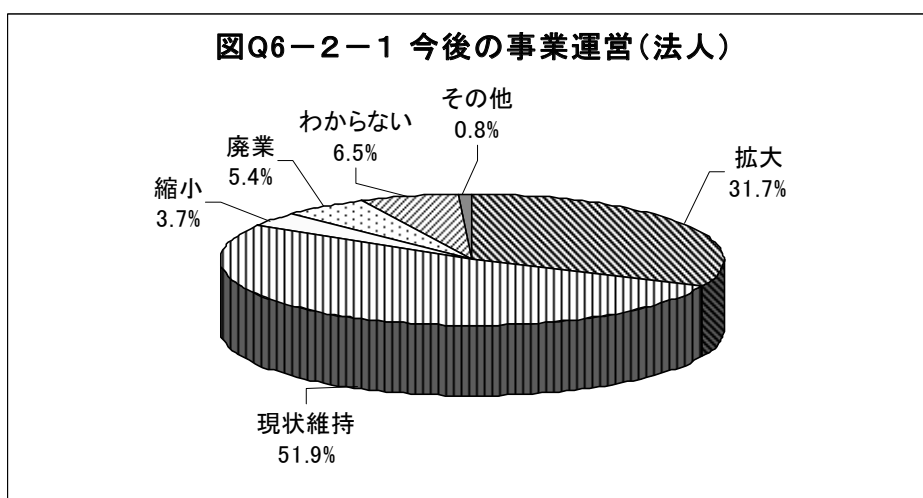
Q6 今後の事業運営についてどのようにしていきたいと考えていますか。



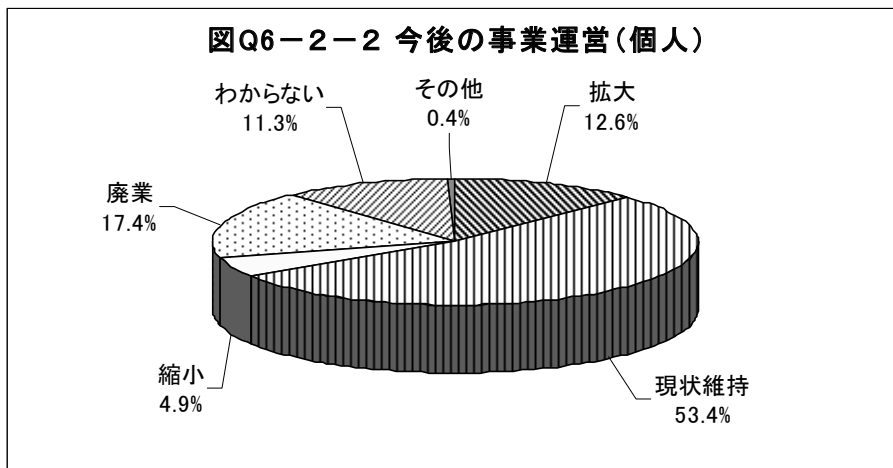
(単一回答 N=2,892)

今後の事業運営については、「現状維持」が51.7%と最も多く、次いで「拡大」が23.4%、「廃業」10.3%、「わからない」8.5%、「縮小」4.1%となり、一部に拡大志向が見られるものの総じて現状維持志向の強いものとなった。

ア 経営形態別の今後の事業運営について



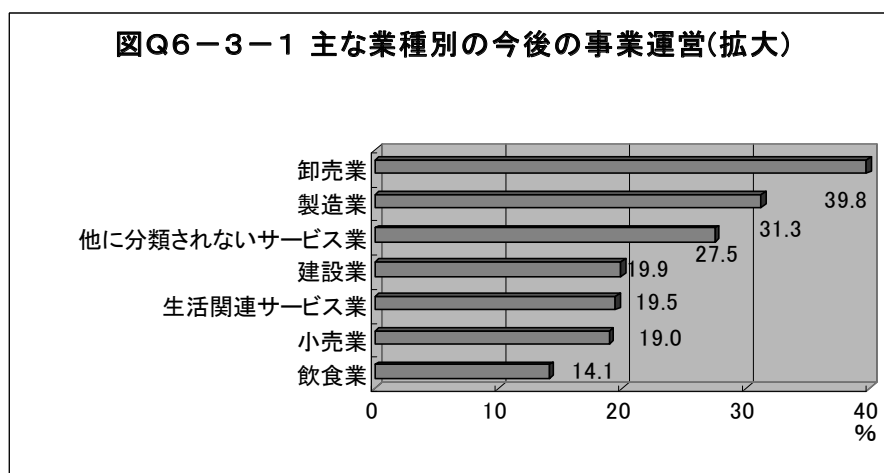
(単一回答 N=1,674)

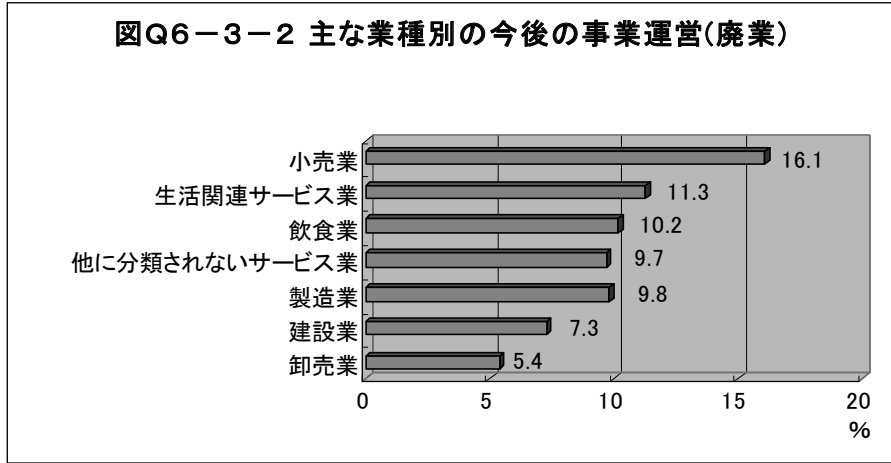


(単一回答 N=1,147)

経営形態別に見ると、「法人」では「現状維持」51.9%、「拡大」31.7%、「廃業」5.4%、「縮小」3.7%だったのに対し、「個人」では「現状維持」53.4%、「廃業」17.4%、「拡大」12.6%、「縮小」4.9%となった。「法人」「個人」とも現状維持が約半数を占めたものの、「法人」では約3割が「拡大」と答えたのに対し、「個人」では「廃業」が2割近くに達した。

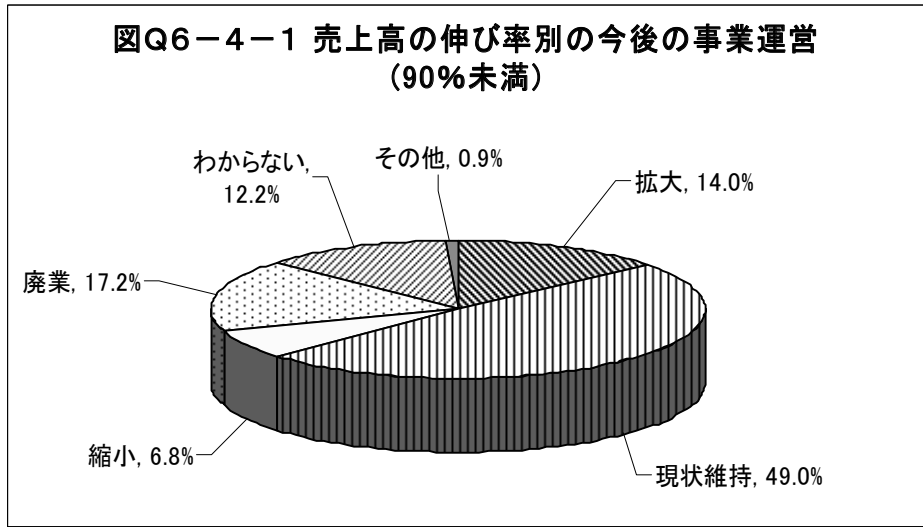
イ 主な業種別の今後の事業運営について



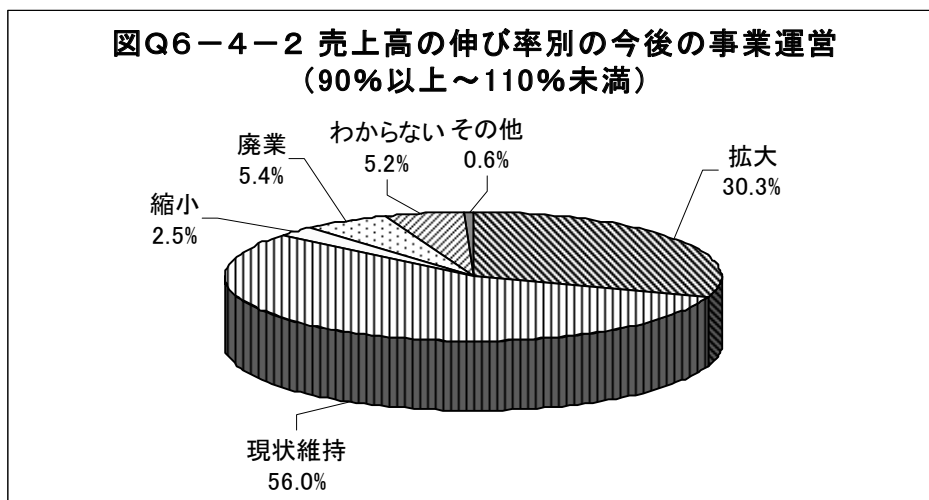


主な業種別(回答数が多かった上位7業種)を見ると、「拡大」と回答した割合が「卸売業」「製造業」「他に分類されないサービス業」などで高く「飲食業」で低かった。一方、「廃業」と回答した割合は「小売業」で最も高く、「建設業」「卸売業」で低かった。

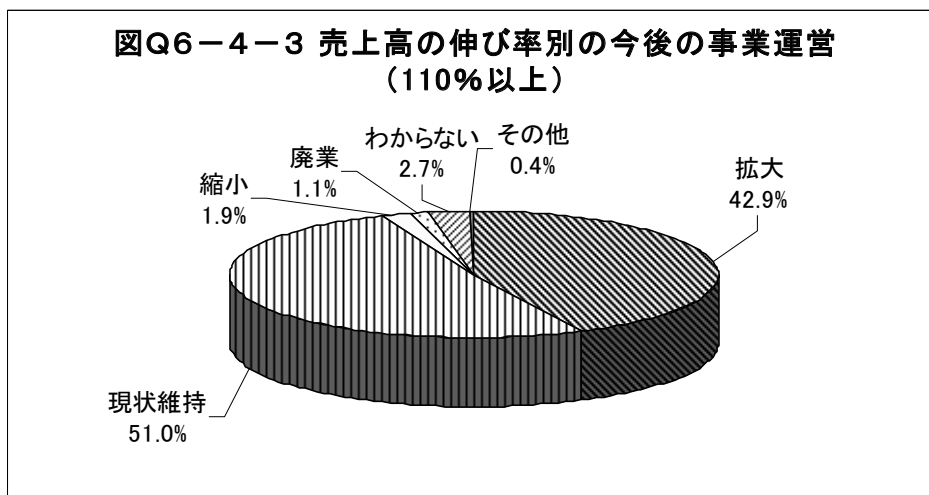
ウ 売上高の伸び率別の今後の事業運営について



(単一回答 N=1,151)



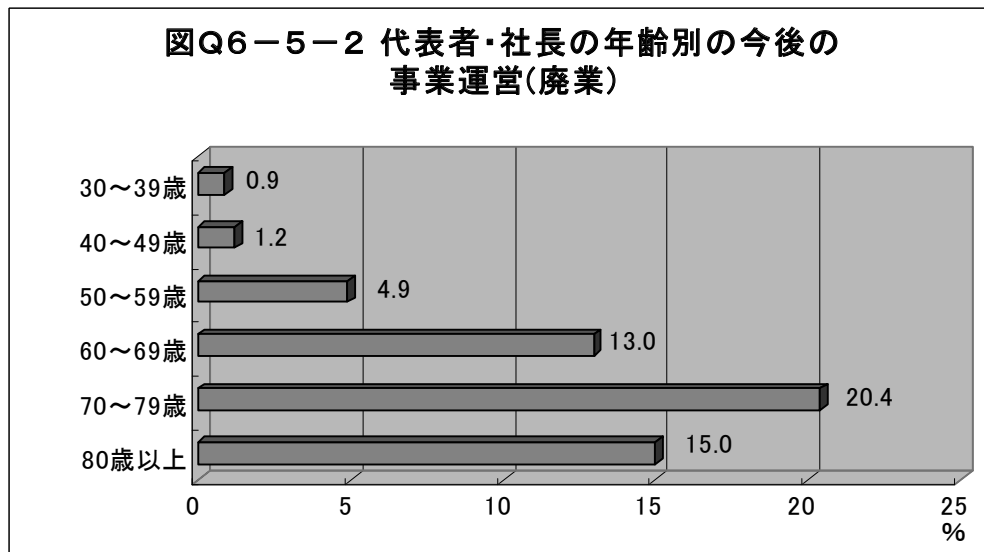
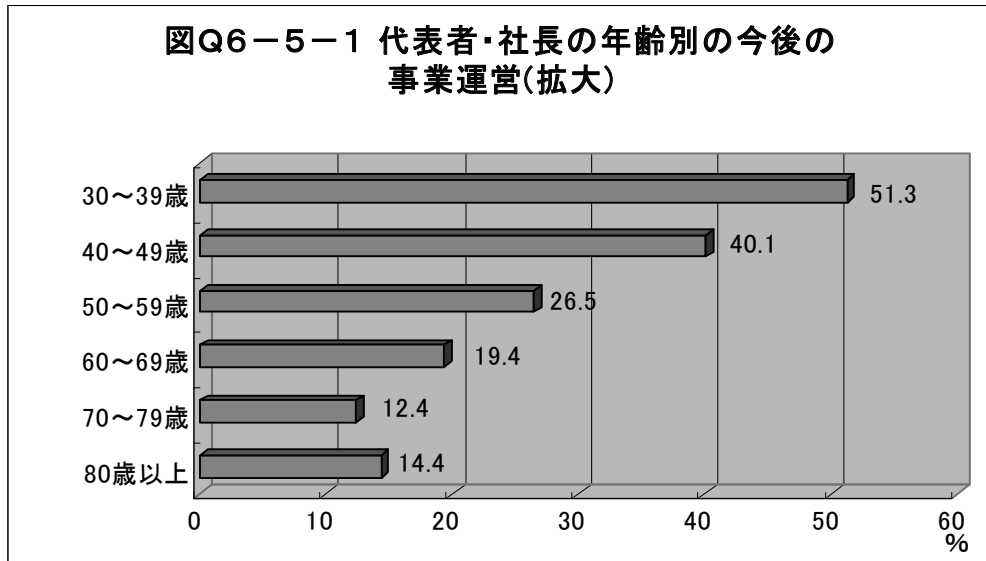
(単一回答 N=1,242)



(単一回答 N=261)

売上高の伸び率(直近期売上高÷前期売上高)別に見ると、「90%未満」で「拡大」が14.0%、「廃業」17.2%だったのに対し、「90%以上 110%未満」で「拡大」が30.3%、「廃業」5.4%、「110%以上」で「拡大」が42.9%、「廃業」1.1%となり、売上高の伸び率が高まるに従って「拡大」の割合が増加し、一方伸び率が低下するほど「廃業」の割合が増加した。

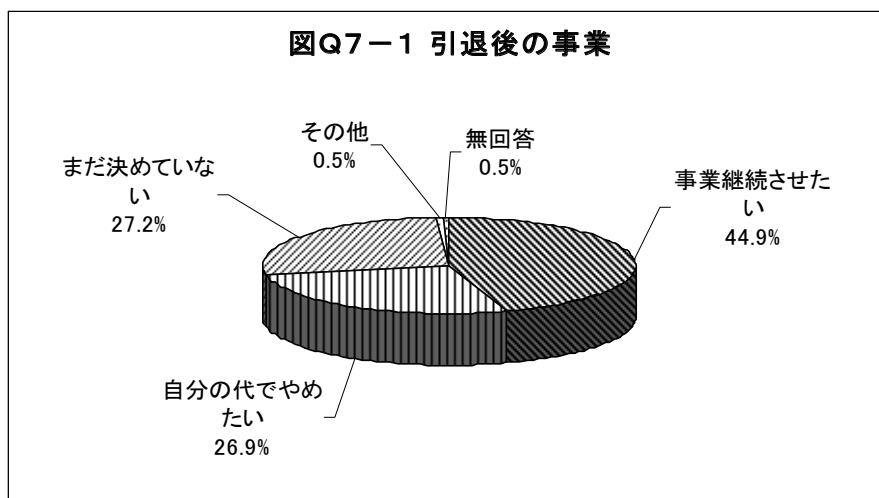
エ 代表者・社長の年齢別の今後の事業運営について



代表者・社長の年齢別に見ると、「拡大」が「30～39歳」で51.3%、「40～49歳」で40.1%と他の年齢層に比べて高く、一方で「廃業」は「60～69歳」が13.0%、「70～79歳」20.4%、「80歳以上」15.0%と60歳代以上で高い割合となった。50歳代は40歳代以下と60歳代以上との間にあつて「拡大」が減少し「廃業」が増加する分岐点となる年代であると言える。

(2) 引退後の事業について

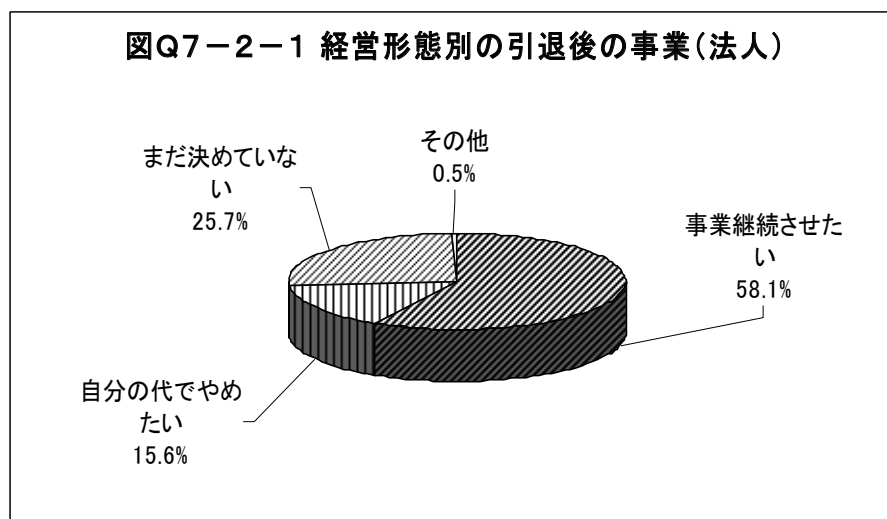
Q 7 あなたが引退したら事業をどうしますか。



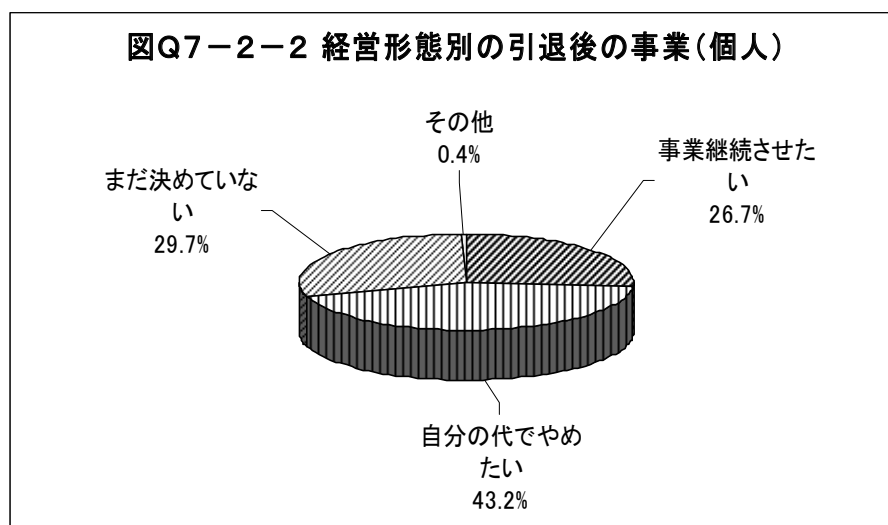
(単一回答 N=2,892)

引退後の事業については、「事業継続させたい」が 44.9%、「まだ決めていない」が 27.2%、「自分の代でやめたい」が 26.9%となり、「事業継続させたい」が最も多かったものの半数に達せず、「まだ決めていない」「自分の代でやめたい」がそれぞれ4分の1強を占めた。

ア 経営形態別の引退後の事業について



(単一回答 N=1,682)

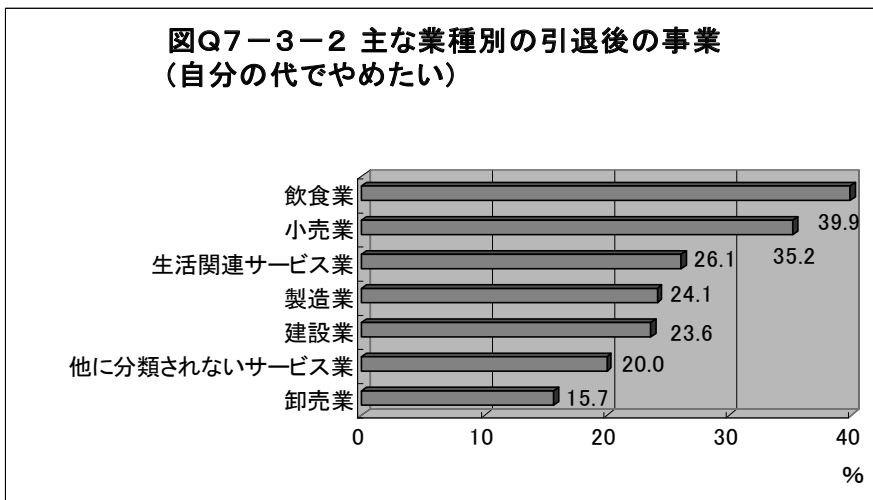
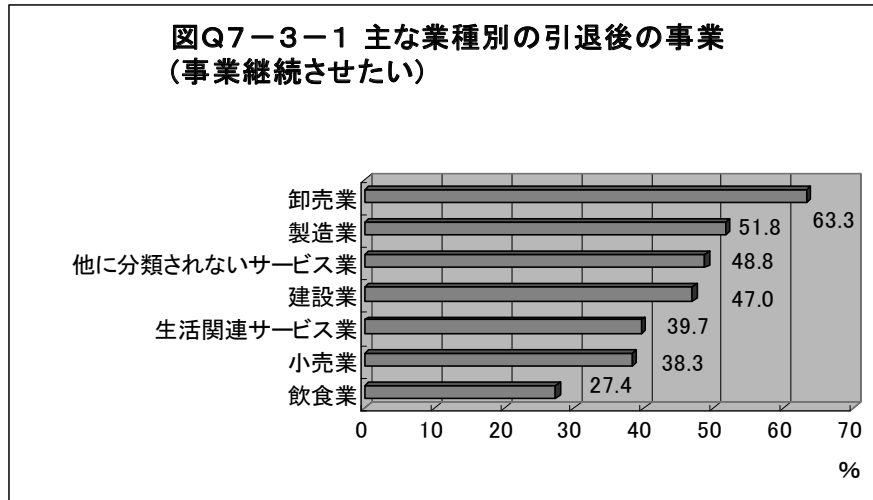


(単一回答 N=1,168)

経営形態別に見ると、「法人」では「事業継続させたい」が 58.1%となり 6 割近くの企業で事業継続意欲が見られた。「個人」では「自分の代でやめたい」が 43.2%、「事業継続させたい」が 26.7%となり、個人事業者の 4 割強で「自分の代でやめたい」と答えた一方、事業継続意欲を示した個人事業者は全体の約 4 分の 1 にとどまった。

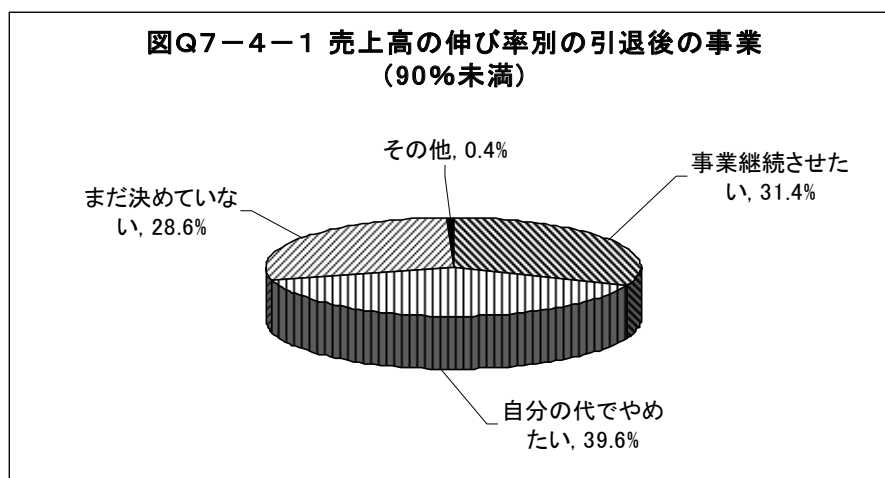
なお、平成 20 年度に実施した活性化センター調査によると、「事業承継を希望しますか」という設問に対して、「是非、事業承継したい」44.6%、「できれば事業承継したい」40.2%、「後継者がいなければ、廃業する」7.1%、「事業承継は希望しない」5.9%という結果であった。活性化センター調査は法人を対象とした調査であり、本調査と設問及び回答の選択肢の内容が違うため単純な比較はできないが、本調査では「法人」の約 6 割が「事業継続させたい」と回答し、「まだ決めていない」が約 4 分の 1 あることから、活性化センター調査と比較して事業承継意欲が低下していると推測される。ちなみに、活性化センター調査では、「後継者がいなければ廃業する」と「事業承継は希望しない」の回答を合わせると 13.0%となり、本調査の「法人」の「自分の代でやめたい」の 15.6%とほぼ同じ割合となった。

イ 主な業種別の引退後の事業について

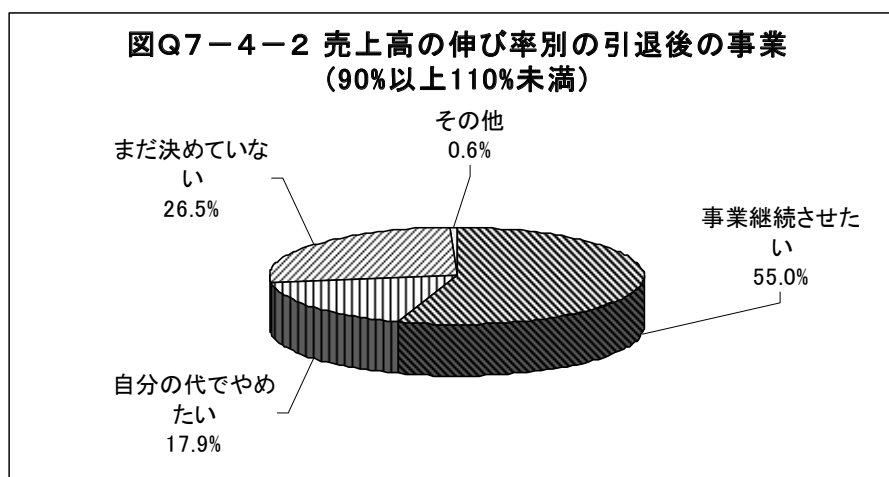


主な業種別に見ると、「事業継続させたい」と答えた割合が高かったのは「卸売業」63.3%、「製造業」51.8%などで、「飲食業」では27.4%と約4分の1強に止まり最も低い割合となった。一方、「自分の代でやめたい」と答えた割合が高かったのは「飲食業」の39.9%で4割近くに達したほか「小売業」でも35.2%となり、この2つの業種が他の業種と比べて高い割合を示した。

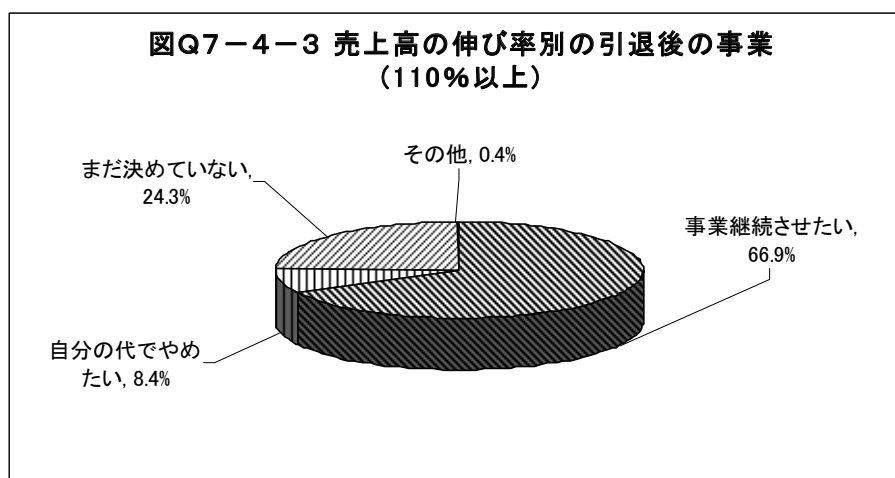
ウ 売上高の伸び率別の引退後の事業について



(単一回答 N=1,163)



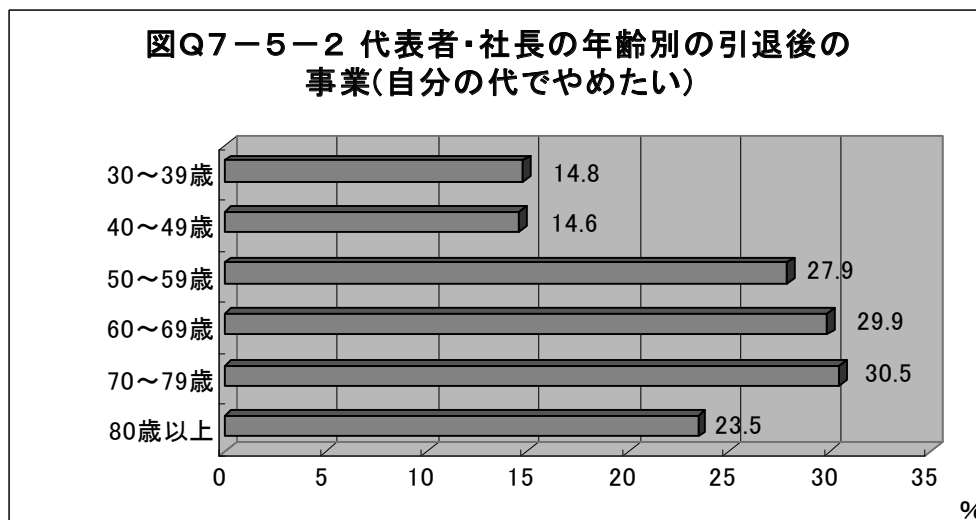
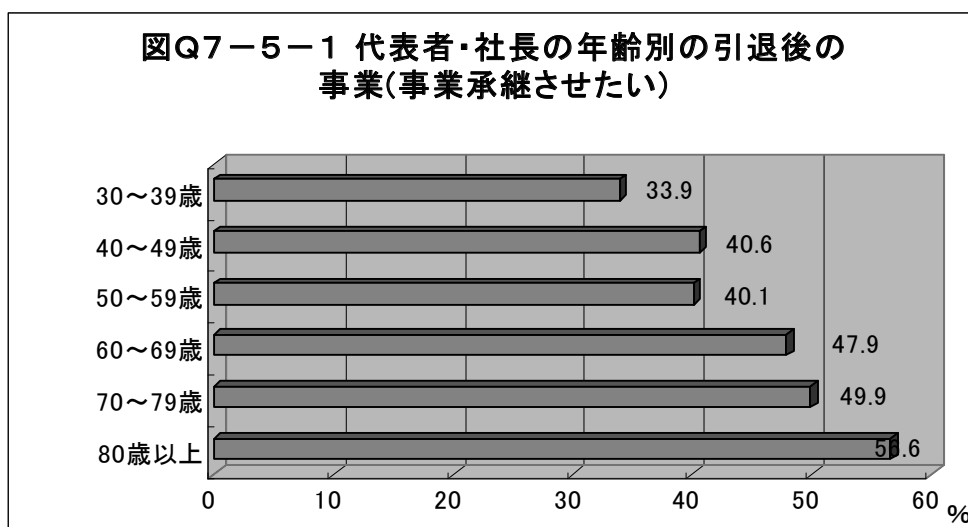
(単一回答 N=1,247)



(単一回答 N=263)

売上高の伸び率別に見ると「90%未満」で「自分の代でやめたい」が39.6%となり「事業継続させたい」の31.4%を上回った。「90%以上 110%未満」では「事業継続させたい」が55.0%と半数を超え、「110%以上」では「事業継続させたい」が66.9%と7割近くに達した。売上高の伸び率が増加するに従って「事業継続させたい」と回答する割合が増加する結果となった。

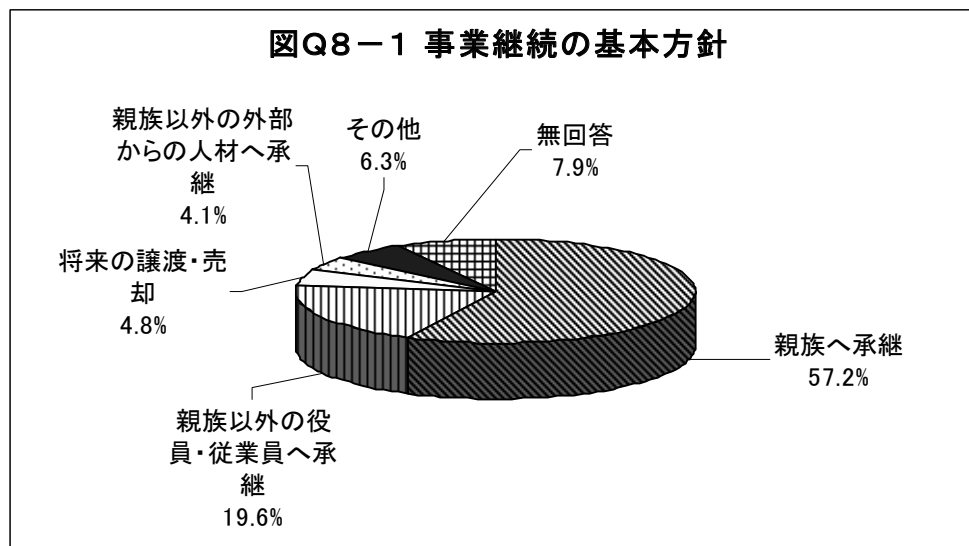
エ 代表者・社長の年齢別の引退後の事業について



代表者・社長の年齢別に見ると、「事業継続させたい」が「30～39歳」で33.9%、「40～49歳」40.6%、「50～59歳」40.1%、「60～69歳」47.9%、「70～79歳」49.9%、「80歳以上」56.6%となり、年齢が上昇するに従い事業継続意欲が強まっていく結果となった。一方、「自分の代でやめたい」は「30～39歳」が14.8%、「40～49歳」14.6%だったのに対し「50～59歳」で27.9%と大きく増加した後、「60～69歳」29.9%、「70～79歳」30.5%と横ばいとなったが「80歳以上」で23.5%とやや低下した。

(3) 事業継続の基本方針について

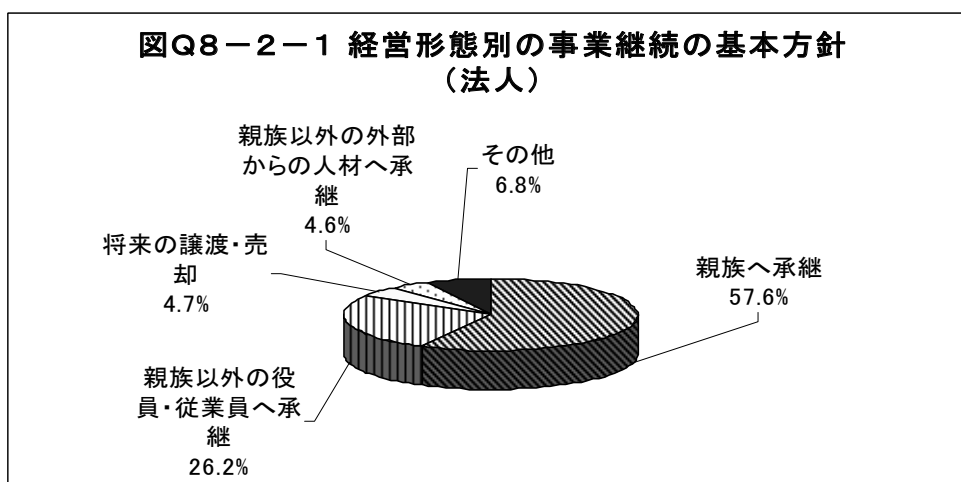
Q8 事業を継続する場合の基本方針はどれですか。



(単一回答 N=2,114)

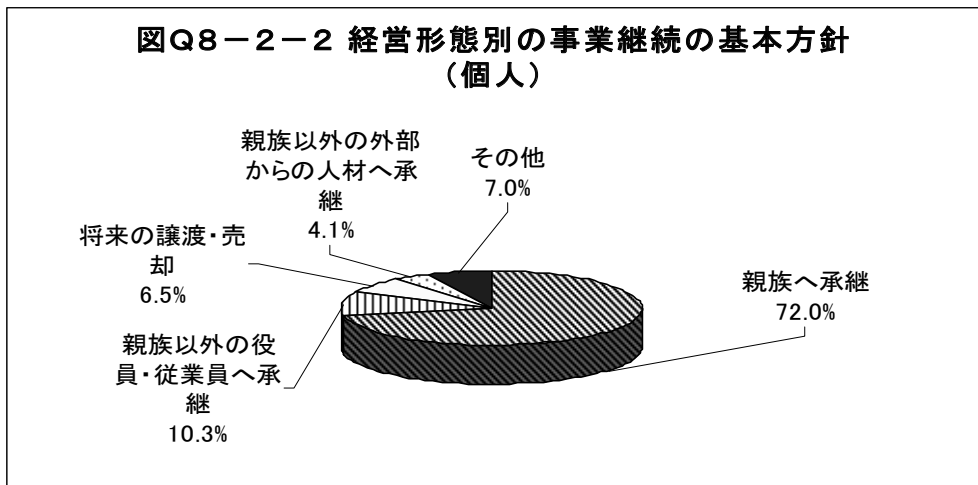
事業を継続する場合の基本方針については、「親族への承継」が 57.2%と 6 割近くに達し、次いで「親族以外の役員・従業員へ承継」が 19.6%で約 2 割となった。この 2 つ以外では「親族以外の外部からの人材へ承継」が 4.1%、「将来の譲渡・売却」が 4.8%と極めて少数であり、事業を継続する場合の基本方針は親族や親族以外の役員・従業員など身近な人材への承継が圧倒的多数となった。

ア 経営形態別の事業継続の基本方針について



(単一回答 N=1,348)

図Q8-2-2 経営形態別の事業継続の基本方針
(個人)

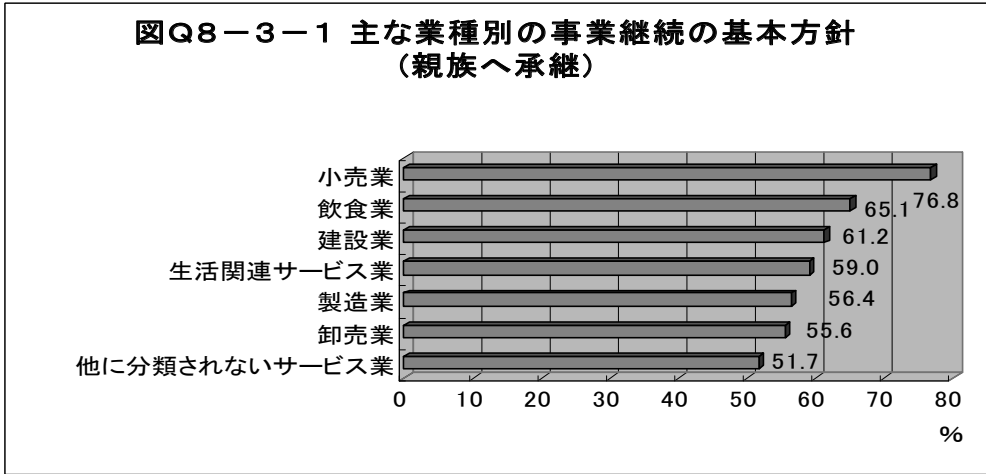


(単一回答 N=583)

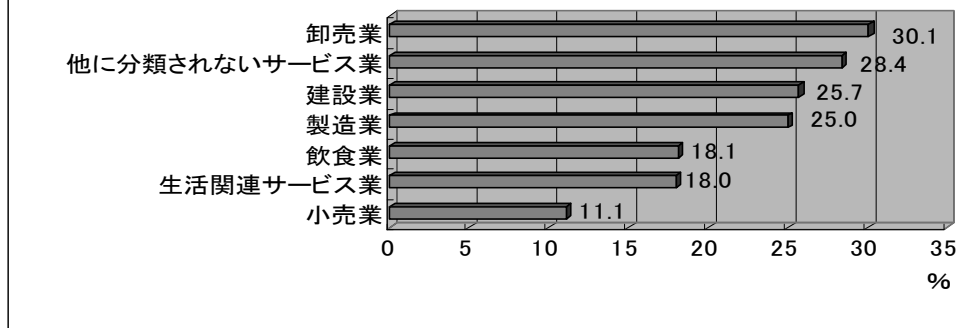
経営形態別に見ると、「法人」では「親族への承継」が57.6%と最も多かったが、「親族以外の役員・従業員への承継」も26.2%と約4分の1を占めた。「個人」では「親族への承継」が72.0%、「親族以外の役員・従業員への承継」が10.3%となり親族への承継が圧倒的多数を占めた。

イ 主な業種別の事業継続の基本方針について

図Q8-3-1 主な業種別の事業継続の基本方針
(親族へ承継)



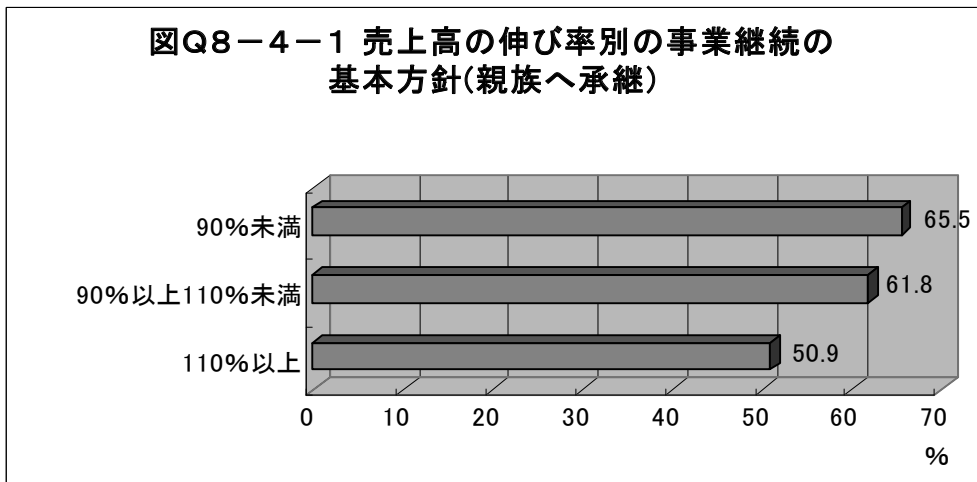
**図Q8-3-2 主な業種別の事業継続の基本方針
(親族以外の役員・従業員へ承継)**



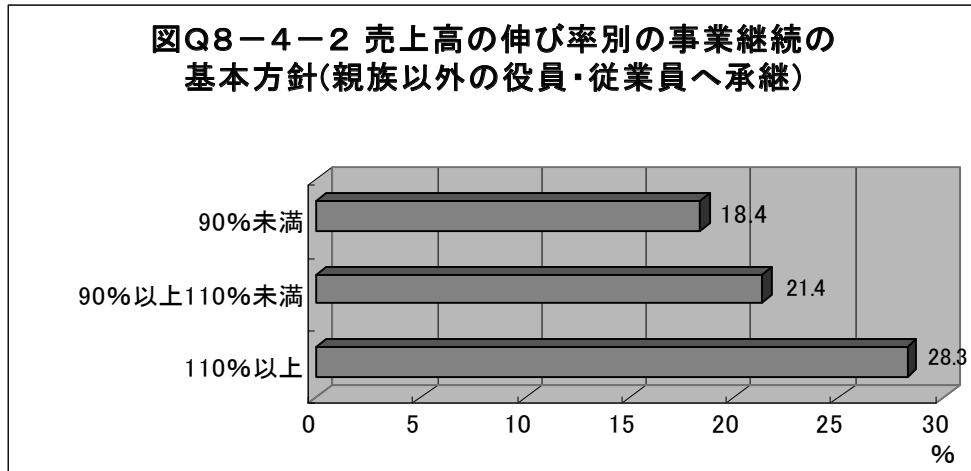
主な業種別に見ると、「親族へ承継」と回答した割合が高かったのが「小売業」76.8%、「飲食業」65.1%で、反面この2つの業種では「親族以外の役員・従業員への承継」の割合が「飲食業」18.1%、「小売業」11.1%と他の業種に比べて低い割合となった。「親族以外の役員・従業員への承継」の割合が高かった業種は「卸売業」30.1%、「他に分類されないサービス業」28.4%で、「建設業」25.7%や「製造業」25.0%でも他の業種に比べて高い割合を示した。

ウ 売上高の伸び率別の事業継続の基本方針について

図Q8-4-1 売上高の伸び率別の事業継続の基本方針(親族へ承継)



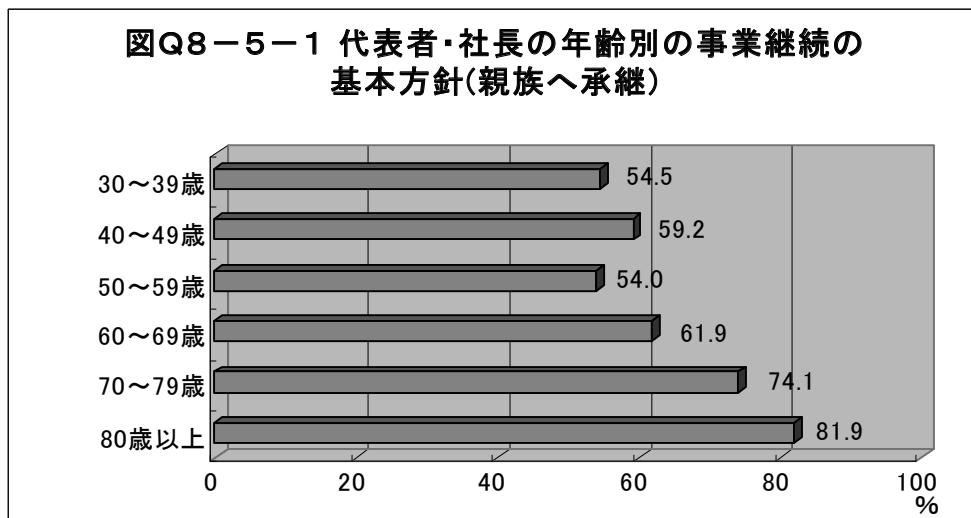
図Q8-4-2 売上高の伸び率別の事業継続の基本方針(親族以外の役員・従業員へ承継)



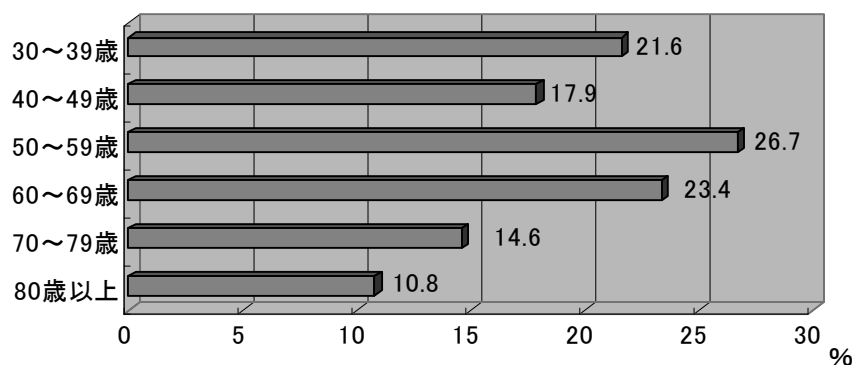
売上高の伸び率別に見ると、「親族へ承継」の割合は「90%未満」で65.5%、「90%以上110%未満」61.8%、「110%以上」50.9%となり売上高の伸び率が高くなるほど親族への承継の割合が低下し、逆に売上高の伸び率が高くなるほど親族以外の役員・従業員への承継の割合が高くなる結果となった。

エ 代表者・社長の年齢別の事業継続の基本方針について

図Q8-5-1 代表者・社長の年齢別の事業継続の基本方針(親族へ承継)



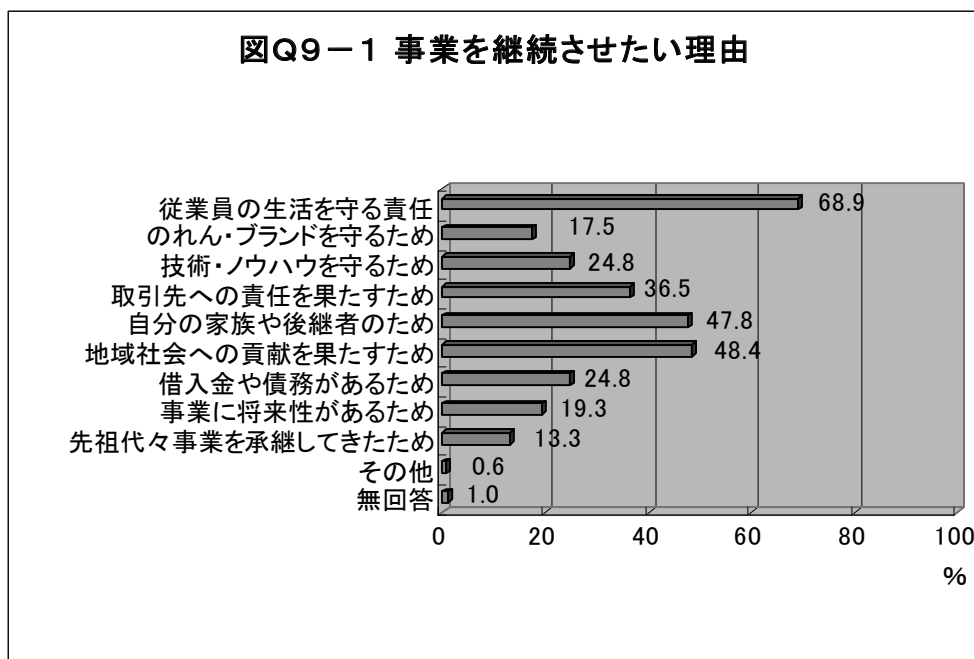
図Q8-5-2 代表者・社長の年齢別の事業継続の基本方針(親族以外の役員・従業員へ承継)



代表者・社長の年齢別に見ると、「親族へ承継」と回答した割合は「30～39歳」の54.5%から「80歳以上」の81.9%へと年齢が上昇するに従い高くなる傾向がみられた。一方、「親族以外の役員・従業員へ承継」と回答した割合は「50～59歳」で26.7%、「60～69歳」で23.4%とこの2つの年代で他の年代に比べて高い割合となった。

(4) 事業を継続させたい理由について

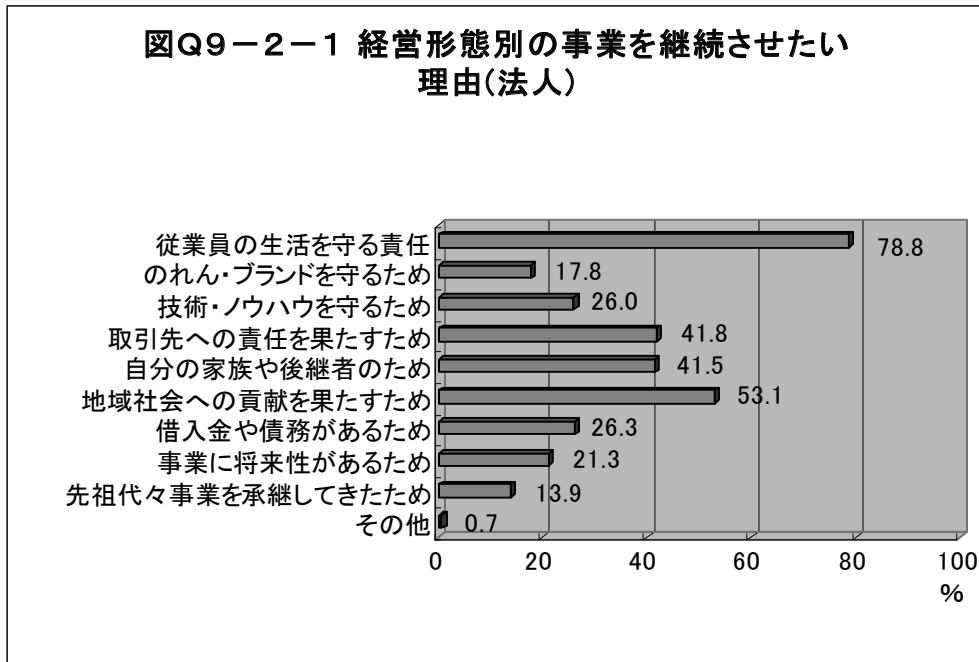
Q 9 事業を継続させたい理由はなぜですか。



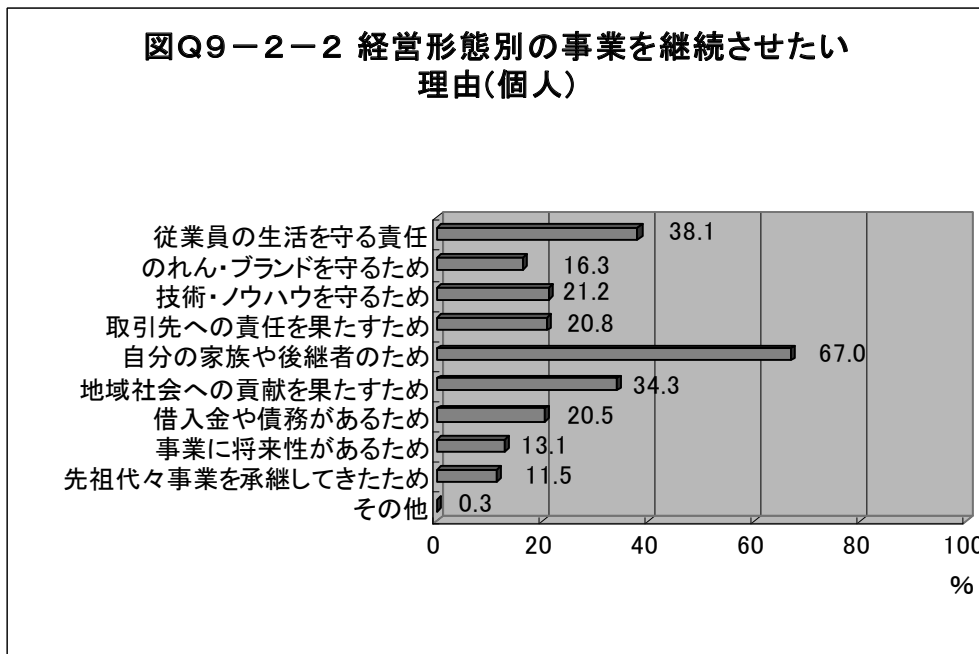
(複数回答 N=1,298)

事業を継続させたい理由については、「従業員の生活を守る責任を果たすため」が68.9%で最も多く全回答者の7割近くが理由として挙げた。次いで「地域社会への貢献を果たすため」48.4%、「自分の家族や後継者のため」47.8%、「取引先への責任を果たすため」36.5%と続いた。一方、「事業に将来性があるため」19.3%、「のれん・ブランドを守るため」17.5%などは低い割合であった。

ア 経営形態別の事業を継続させたい理由について



(複数回答 N=977)

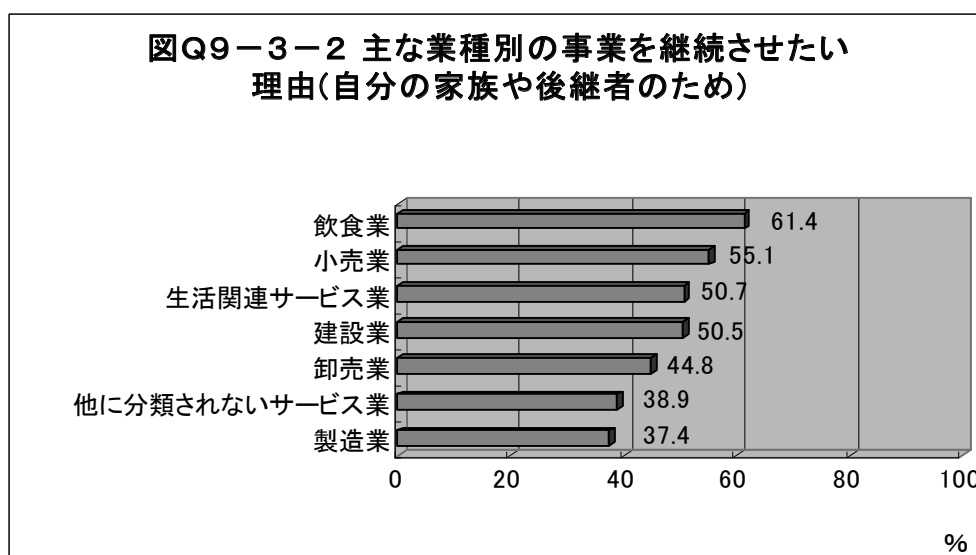
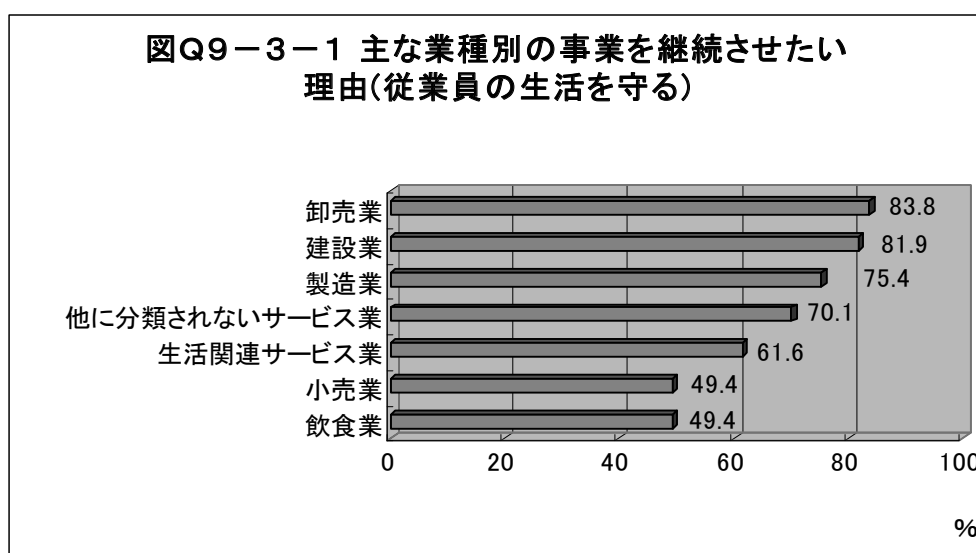


(複数回答 N=312)

経営形態別に見ると、「法人」では「従業員の生活を守る責任を果たすため」が78.8%で回答者の約8割が事業継続させたい理由として挙げた。次いで「地域社会への貢献を果たすため」が53.1%、「取引先への責任を果たすため」41.8%となり、従業員や地域、取引先などのステークホルダーに対する責任を強く意識していることがうかがえた。

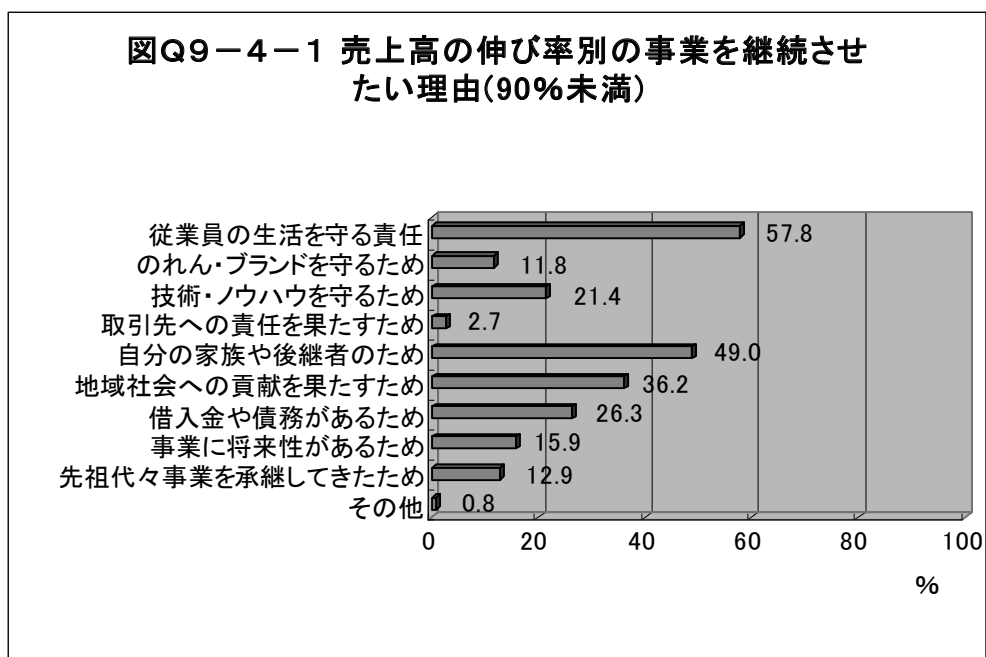
一方、「個人」では「自分の家族や後継者のため」が67.0%で最も多く、「従業員の生活を守る責任を果たすため」38.1%、「地域社会への貢献を果たすため」34.3%と続き、法人と個人では事業継続させたい理由に大きな差異が見られた。

イ 主な業種別の事業を継続させたい理由について



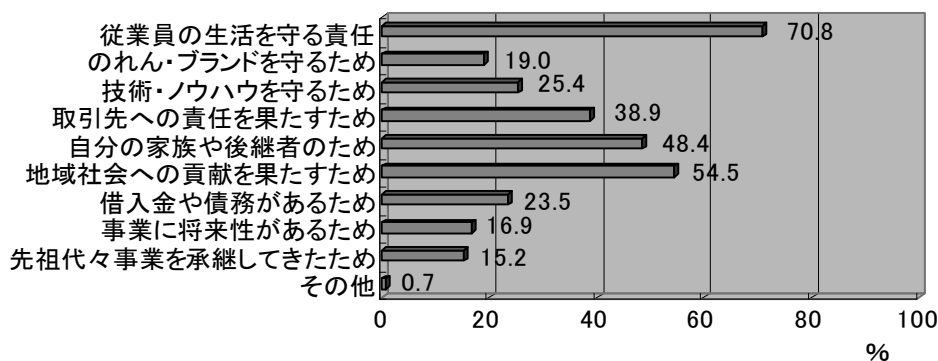
主な業種別に見ると、事業を継続させたい理由として「従業員の生活を守る責任を果たすため」を挙げた割合が高い業種は、「卸売業」83.8%、「建設業」81.9%、「製造業」75.4%、「他に分類されないサービス業」70.1%などであった。一方、「自分の家族や後継者のため」を理由として挙げた割合が高い業種は、「飲食業」61.4%、「小売業」55.1%、「生活関連サービス業・娯楽業」50.7%、「建設業」50.5%などであった。

ウ 売上高の伸び率別の事業を継続させたい理由について



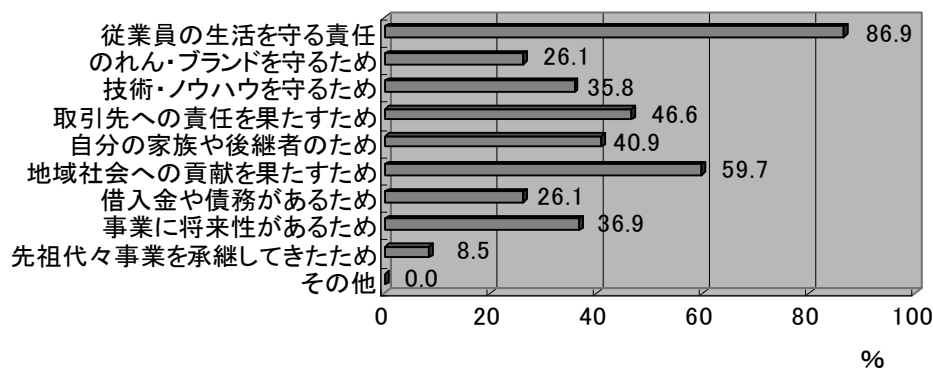
(複数回答 N=365)

図Q9-4-2 売上高の伸び率別の事業を継続させたい理由(90%以上110%未満)



(複数回答 N=686)

図Q9-4-3 売上高の伸び率別の事業を継続させたい理由(110%以上)

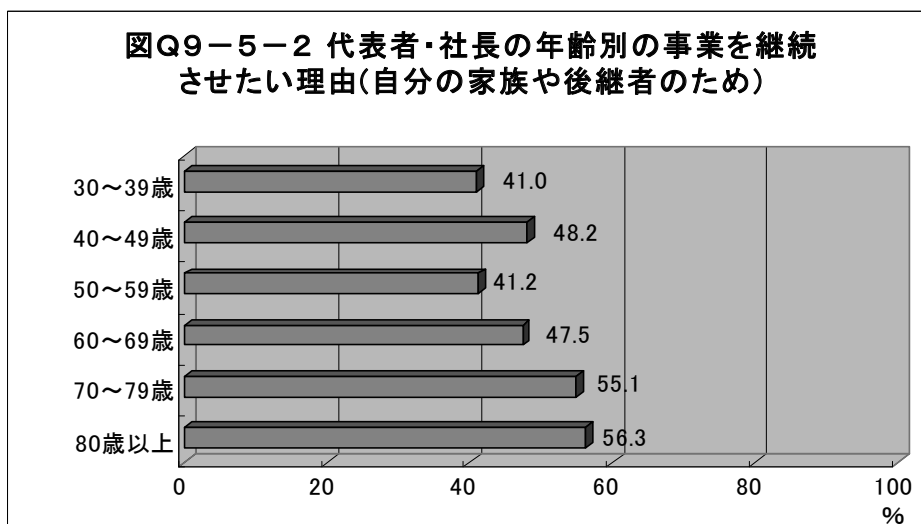
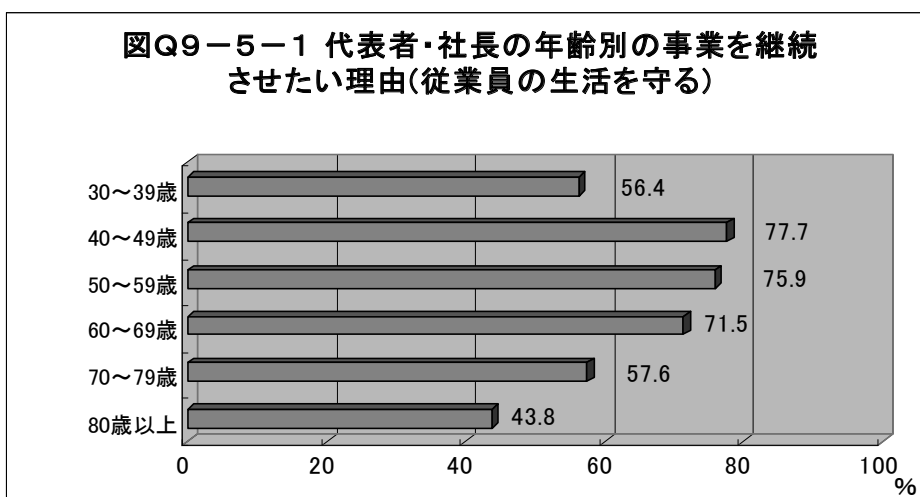


(複数回答 N=176)

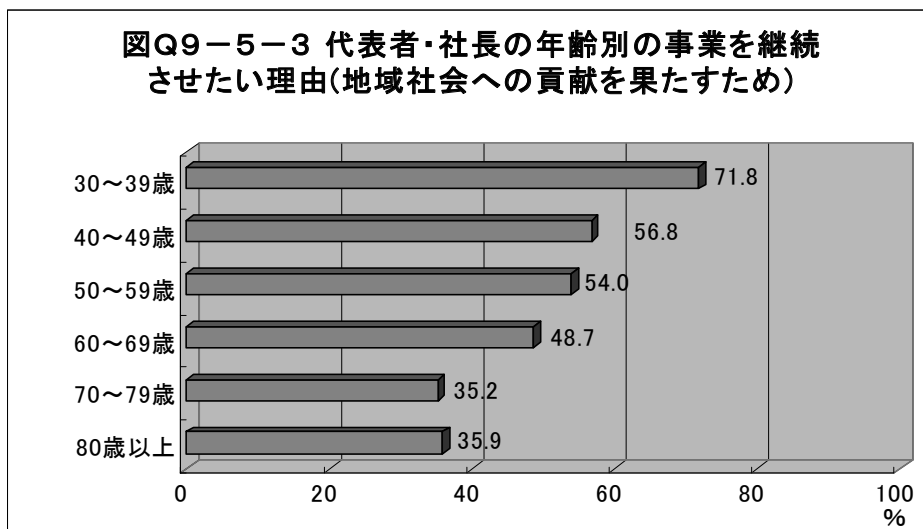
売上高の伸び率別に見ると、「90%未満」「90%以上 110%未満」「110%以上」とも「従業員の生活を守る責任を果たすため」が第1位を占めたが、その割合は「90%未満」57.8%、「90%以上 110%未満」70.8%、「110%以上」86.9%で売上高の伸び率が高くなるほど割合が高くなる傾向を示した。

理由の第2位と第3位を見ると、「90%未満」では第2位が「自分の家族や後継者のため」49.0%、第3位が「地域社会への貢献を果たすため」36.2%だったのに対し、「90%以上 110%未満」では第2位が「地域社会への貢献を果たすため」54.5%、第3位が「自分の家族や後継者のため」48.4%となり、「110%以上」では第2位が「地域社会への貢献を果たすため」が59.7%、第3位が「取引先への責任を果たすため」46.6%なり、理由の第2位と第3位に差異が見られた。また、「110%以上」では第5位ながら「事業に将来性があるため」という理由を挙げた割合が36.9%あった。

エ 代表者・社長の年齢別の事業を継続させたい理由について



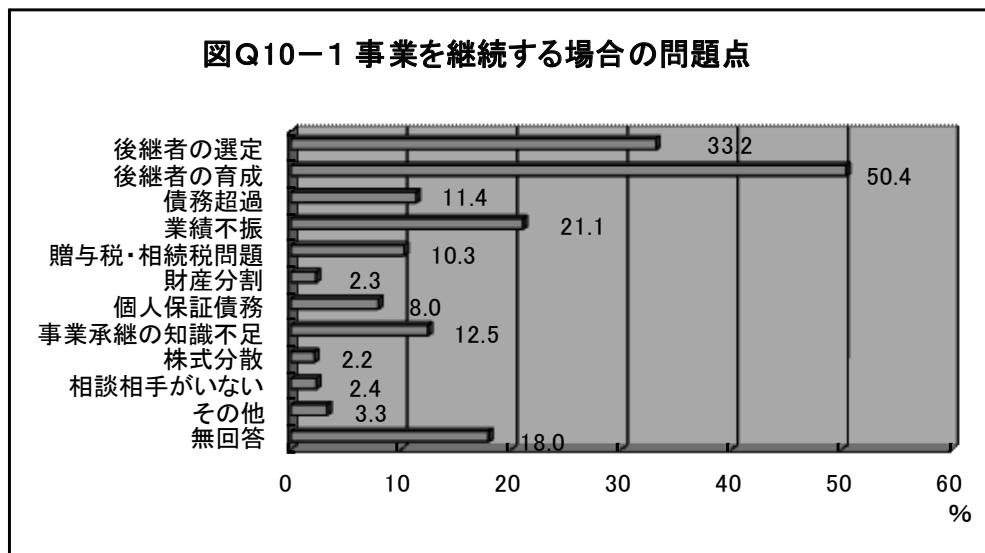
図Q9-5-3 代表者・社長の年齢別の事業を継続
させたい理由(地域社会への貢献を果たすため)



代表者・社長の年齢別に見ると、「従業員の生活を守る責任を果たすため」と回答した割合が高かったのは「40～49歳」77.7%、「50～59歳」75.9%、「60～69歳」71.5%であった。一方で、「自分の家族や後継者のため」と回答した割合が高かったのは「70～79歳」55.1%、「80歳以上」56.3%であった。また、「地域社会への貢献を果たすため」と回答したのは「30～39歳」71.8%で最も高く、年代が上昇するに従ってその割合は低下する傾向が見られた。

(5) 事業を継続する場合の問題点について

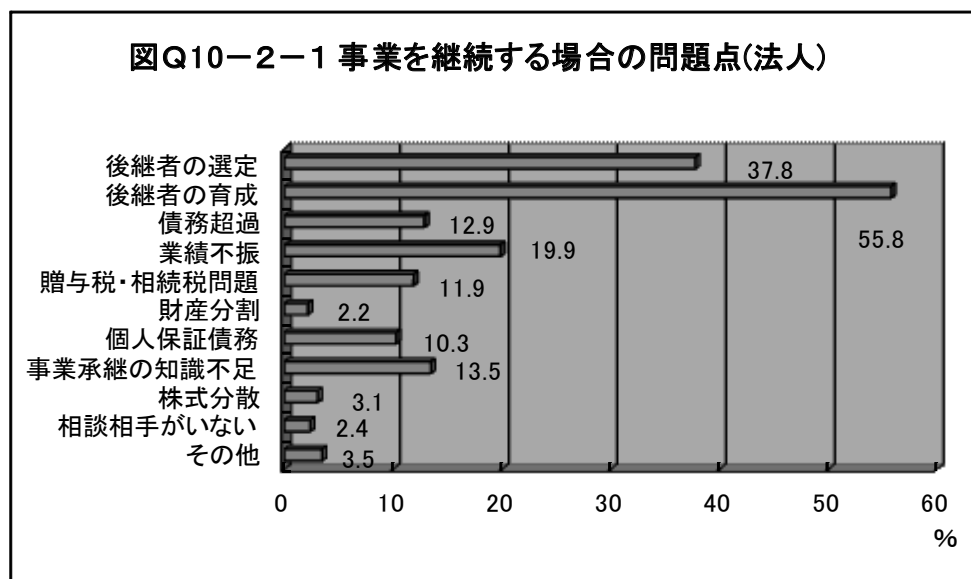
Q10 事業を継続する場合に問題と考えられることは何ですか



(複数回答 N=2,114)

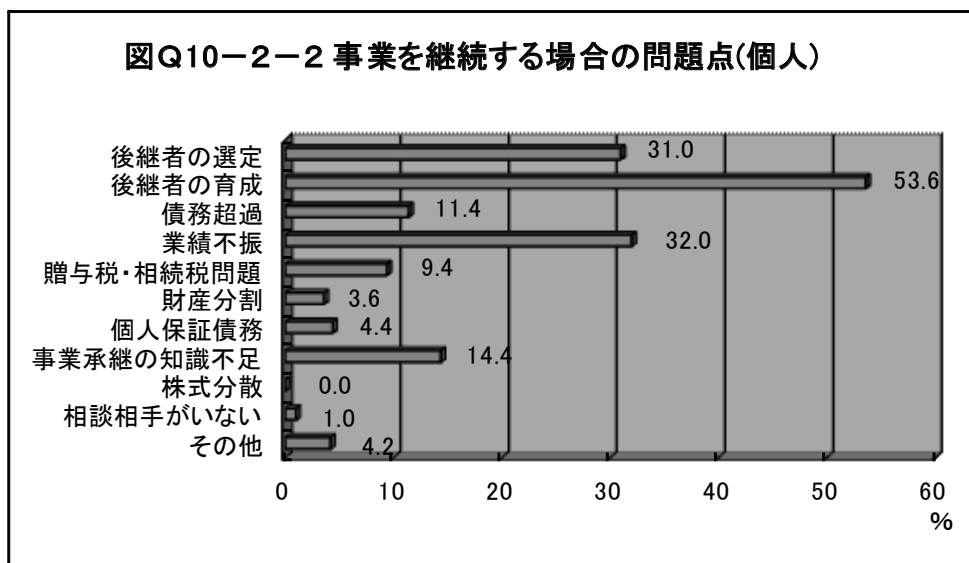
事業を継続する場合の問題点については、「後継者の育成」が50.4%で最も多かった。次いで「後継者の選定」33.2%でこの2つが事業を継続する場合の大きな問題点となっていることが分かる。以下、「業績不振」21.1%、「事業承継の知識不足」12.5%、「債務超過」11.4%、「贈与税・相続税問題」10.3%と続いた。

ア 経営形態別の事業を継続する場合の問題点について



(複数回答 N=1,419)

図Q10-2-2 事業を継続する場合の問題点(個人)



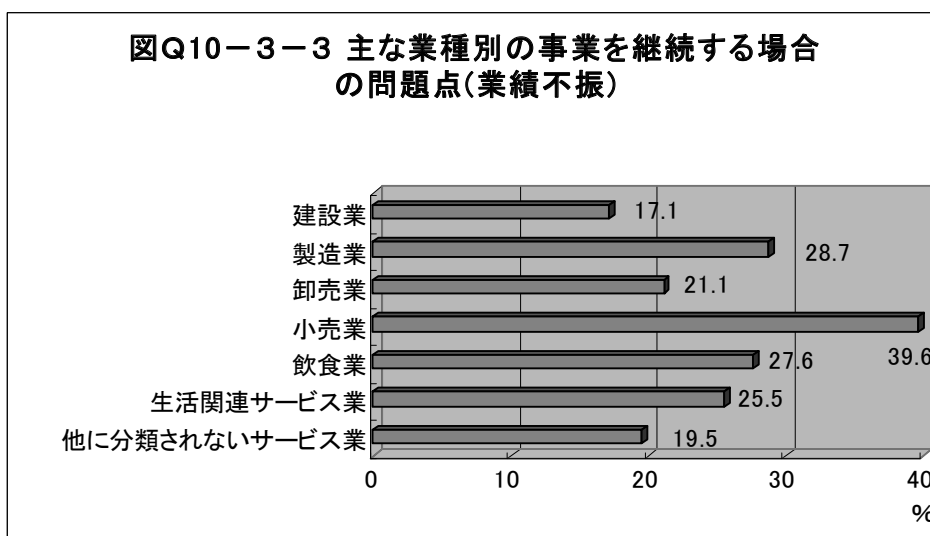
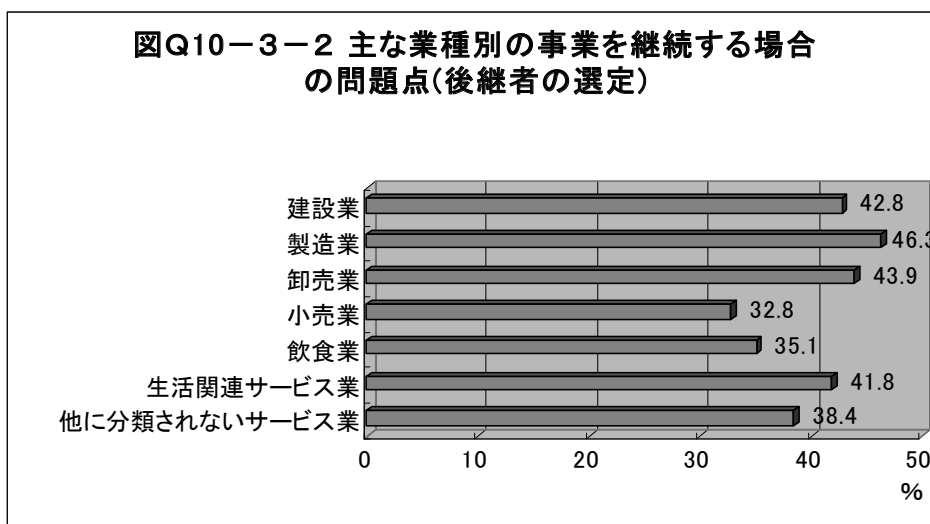
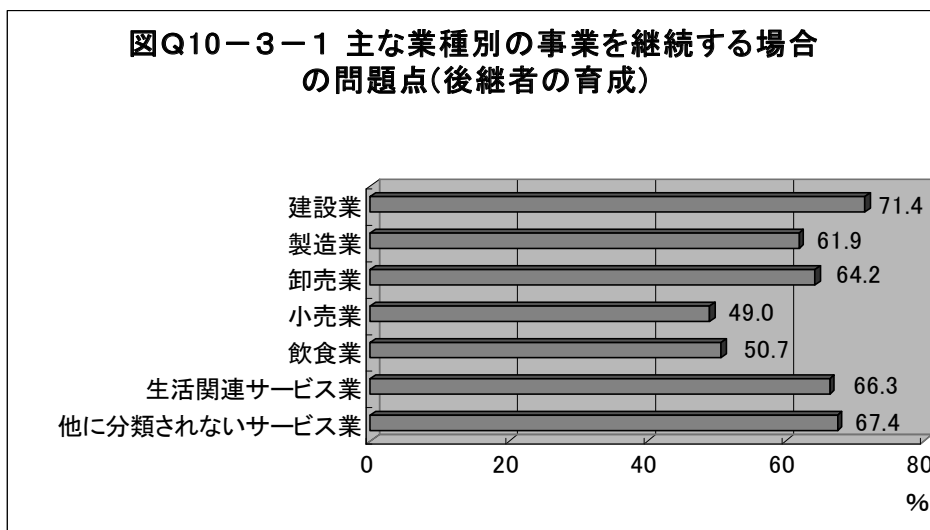
(複数回答 N=500)

経営形態別に見ると、「法人」では「後継者の育成」が55.8%、「後継者の選定」37.8%でこの2つが圧倒的に大きな問題点として挙げられた。「個人」では「後継者の育成」が53.6%と最も多かったが、第2位が「業績不振」32.0%、第3位「後継者の選定」31.0%となり第2位と第3位が拮抗する結果となった。このように「個人」では「業績不振」も事業を継続する場合の大きな問題点となっていることがうかがわれた。

なお、前述の活性化センター調査では、「事業承継問題や方法において障害と考えられるものは何でしょうか」という設問に対する回答として第1位が「業績不振」26.5%で、以下「後継者の育成」21.7%、「後継者の選定」13.0%、「個人保証債務残有」8.0%、「後継者がいない」6.9%、「相続税問題」5.9%、「債務超過」5.2%、「事業承継の知識や情報が少ない」4.7%などであった。

活性化センター調査は回答が単一回答であるのに対して本調査は複数回答であり、さらにその後の経済情勢の変化などにより本調査との単純な比較はできないが、本調査の「法人」の回答では「後継者の育成」や「後継者の選定」が圧倒的に上位を占めており、この2つが事業を継続する場合の大きな問題点として捉えられていることに変わりはないと言える。

イ 主な業種別の事業を継続する場合の問題点について

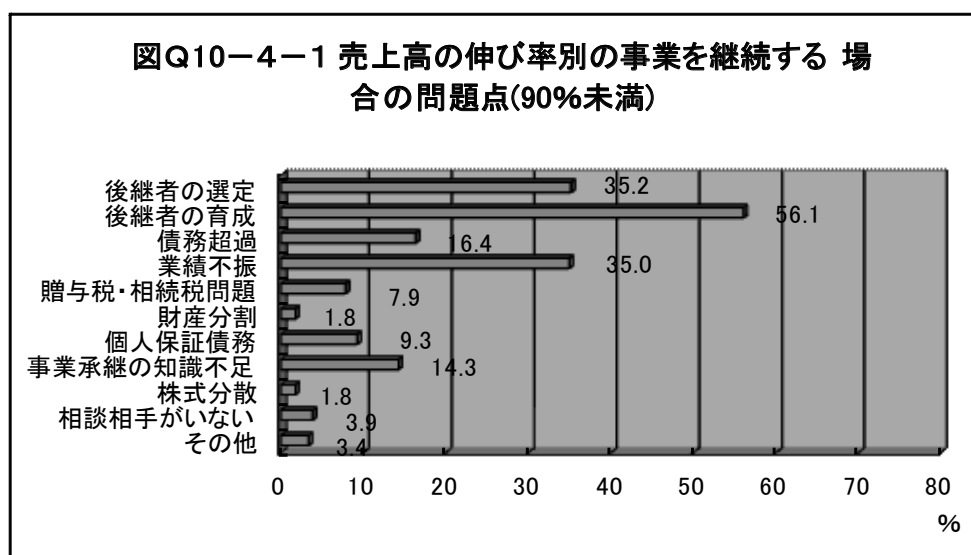


主な業種別に見ると、「後継者の育成」を問題点として挙げた割合は「建設業」71.4%、「他に分類されないサービス業」67.4%、「生活関連サービス・娯楽業」66.3%、「卸売業」64.2%、「製造業」61.9%などで高い割合を示したが、これらの業種に比べて「飲食業」50.7%、「小売業」49.0%では低い割合となった。

また、「後継者の選定」を問題点として挙げた割合も「製造業」46.3%、「卸売業」43.9%、「建設業」42.8%、「生活関連サービス・娯楽業」41.8%などに比べて「飲食業」35.1%、「小売業」32.8%では低い割合であった。

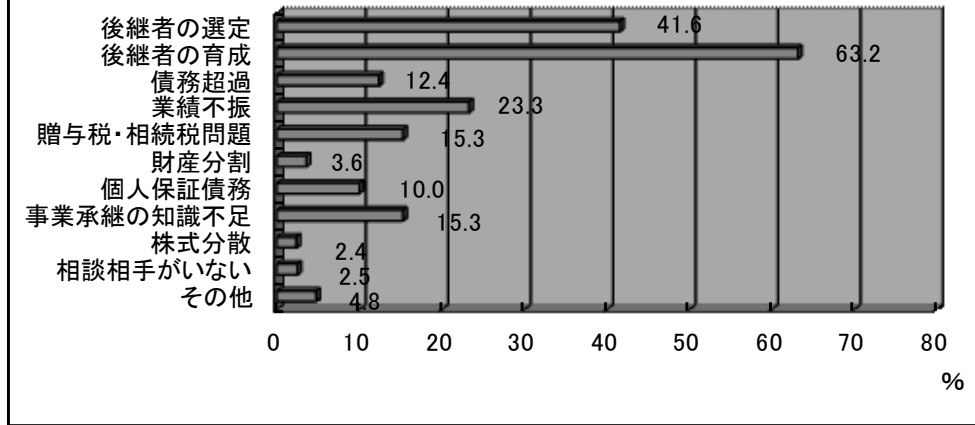
一方、「業績不振」を問題点として挙げた割合は「小売業」が39.6%で最も高く、次いで「製造業」28.7%、「飲食業」27.6%、「生活関連サービス・娯楽業」25.5%の順となり、これらの業種に比べて「他に分類されないサービス業」19.5%、「建設業」17.1%では低い割合となった。

ウ 売上高の伸び率別の事業を継続する場合の問題点について



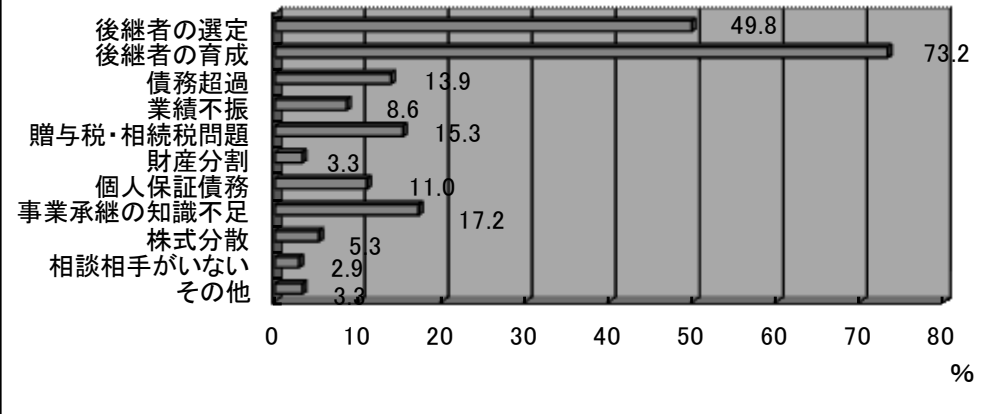
(複数回答 N=560)

図Q10-4-2 売上高の伸び率別の事業を継続する場合の問題点(90%以上110%未満)



(複数回答 N=870)

図Q10-4-3 売上高の伸び率別の事業を継続する場合の問題点(110%以上)

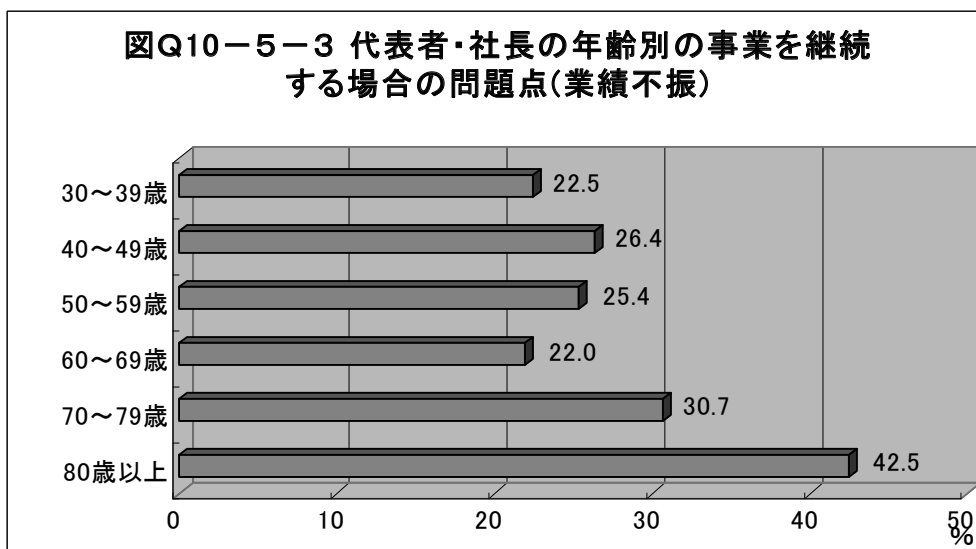
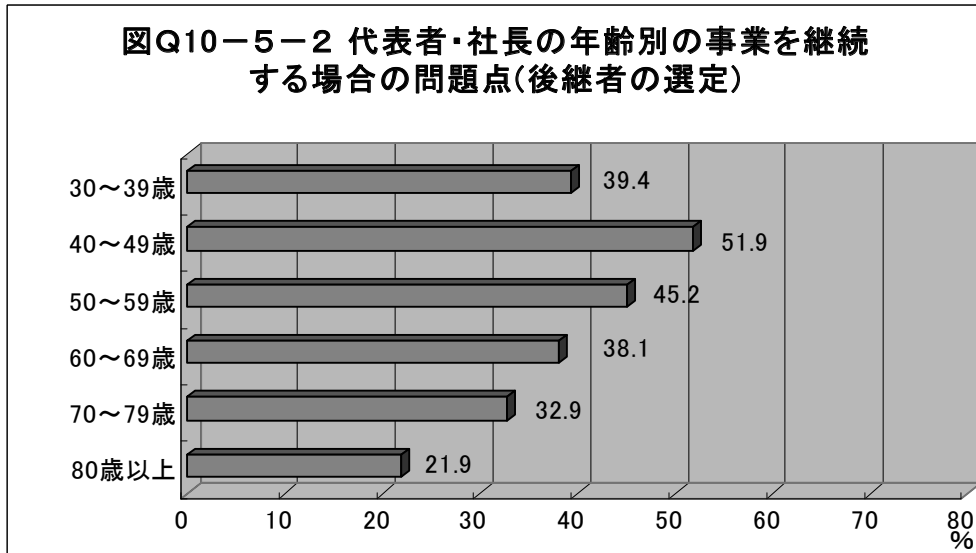
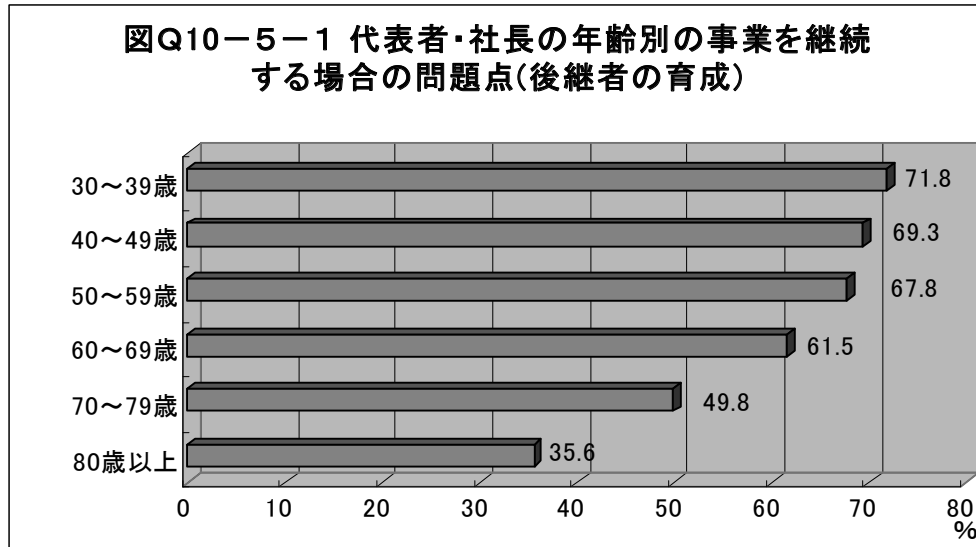


(複数回答 N=209)

売上高の伸び率別に見ると、伸び率が「90%未満」「90%以上110%未満」「110%以上」のいずれでも問題点のトップに挙げられたのは「後継者の育成」であった。

また、「90%以上110%未満」及び「110%以上」では第2位が第3位以下を大きく離して「後継者の選定」だったのに対し、「90%未満」では「後継者の選定」が35.2%、「業績不振」が35.0%で第2位と第3位がほぼ同じ割合となった。

エ 代表者・社長の年齢別の事業を継続する場合の問題点について



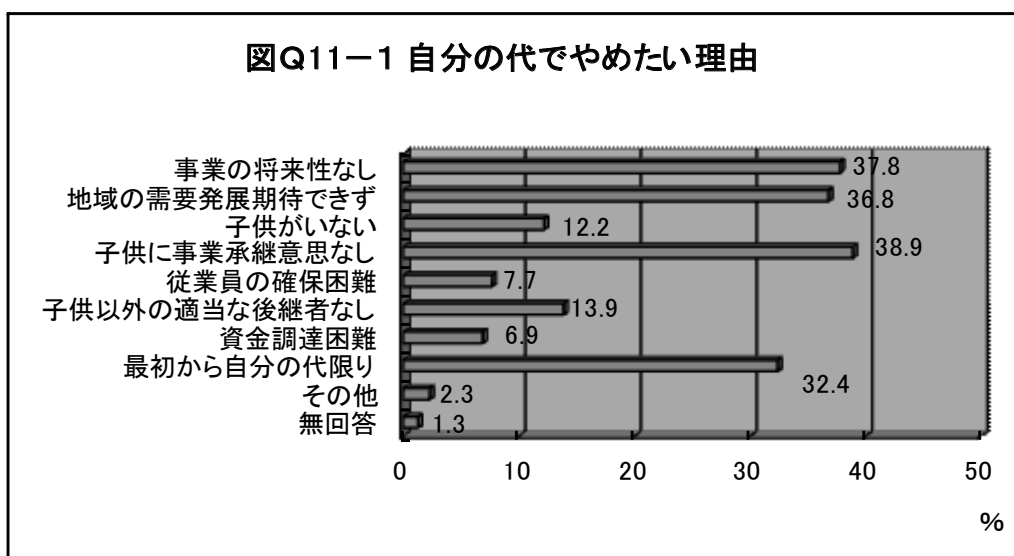
代表者・社長の年齢別に見ると、「後継者の育成」と回答した割合は「30～39歳」が最も高く71.8%となった。次いで「40～49歳」69.3%、「50～59歳」67.8%でも高い割合を示したが、「60～69歳」の61.5%を境に「70～79歳」の49.8%、「80歳以上」の35.6%へと年齢が上昇するに従い「後継者の育成」を問題点として挙げる割合は低下する傾向が見られた。

また、「後継者の選定」についても「40～49歳」の51.9%をピークとして「50～59歳」45.2%、「60～69歳」38.1%、「70～79歳」32.9%、「80歳以上」21.9%と年齢が上昇するに従い「後継者の選定」を問題点として挙げる割合は低下する傾向を示した。

また、「業績不振」を問題点として挙げた割合は、「30～39歳」22.5%、「40～49歳」26.4%、「50～59歳」25.4%、「60～69歳」22.0%でこれらの年代では大きな変化は見られなかったものの、「70～79歳」30.7%、「80歳以上」42.5%となり、70歳代以降で「業績不振」を問題点として挙げる割合が増加する結果となった。

(6) 自分の代でやめたい理由について

Q11 自分の代でやめたい理由はなぜですか。

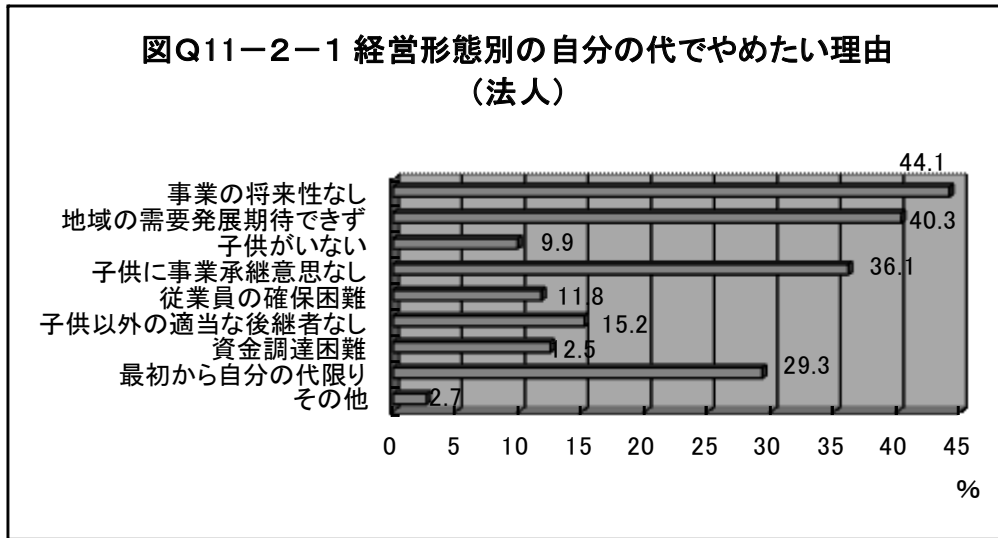


(複数回答 N=778)

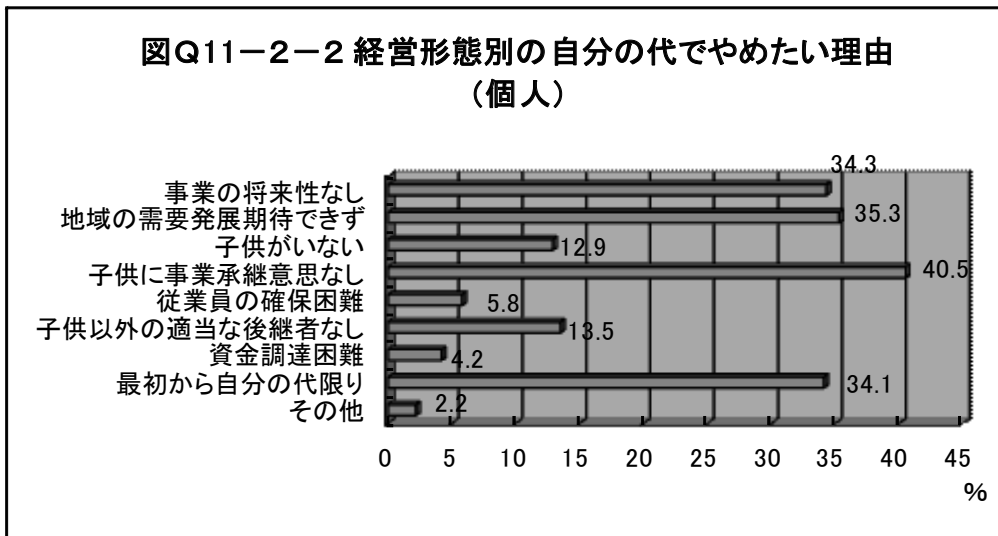
「自分の代でやめたい」と回答した方のやめたい理由は「子供に事業承継の意思がないため」が38.9%で最も多かったものの、次いで「事業に将来性がないため」37.8%、「地域の需要や発展性が期待できないため」36.8%となり、この3つがほぼ並んでやめたい理由の最大の理由であった。

一方で、「最初から自分の代限りと決めていたから」が32.4%で最初から事業承継を予定していない割合が有効回答の3分の1を占めた。

ア 経営形態別の自分の代でやめたい理由について



(複数回答 N=263)

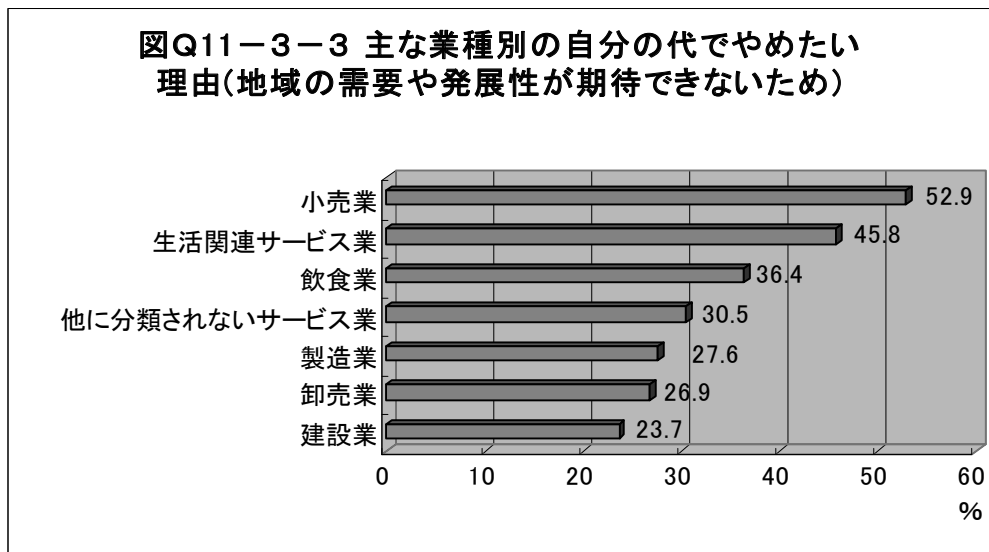
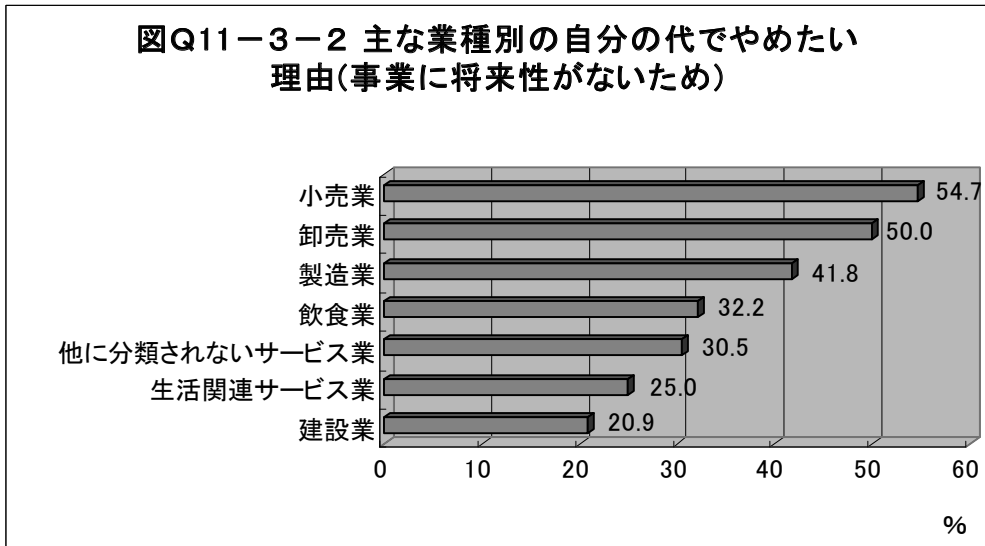
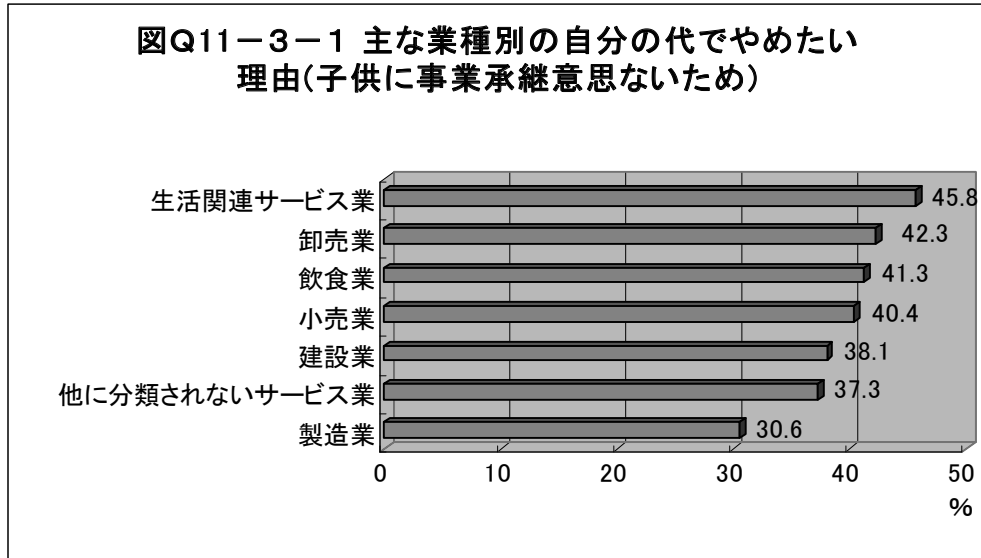


(複数回答 N=504)

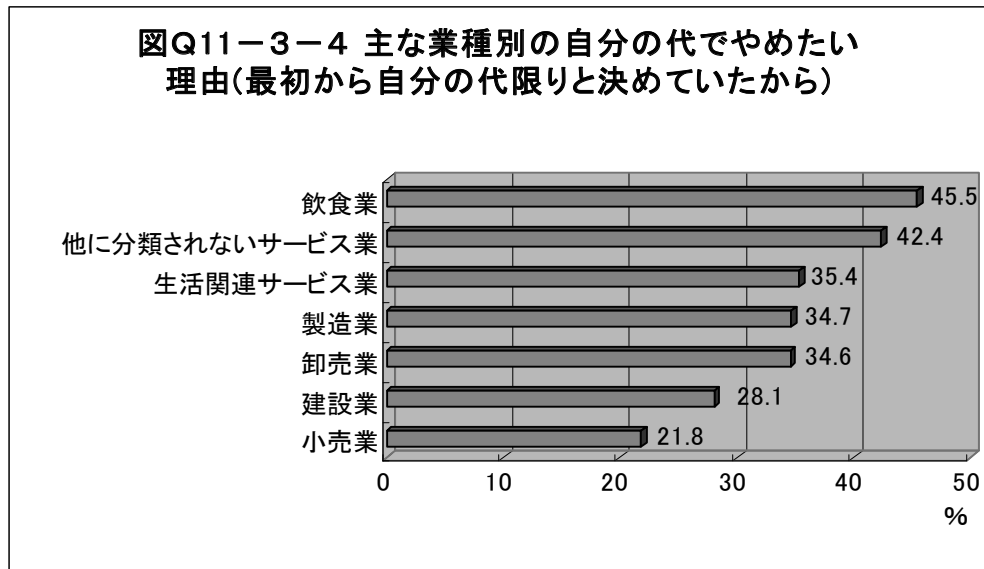
経営形態別に見ると、「法人」では「事業に将来性がないため」が44.1%でトップになり、「個人」では「子供に事業承継の意思がないため」が40.5%でトップになったものの、「法人」「個人」とも「地域の需要や発展性が期待できないため」を合わせた3つがいずれも大きな理由であった。

「個人」では「最初から自分の代限りと決めていたから」が34.1%となり上記3大理由に並んで大きな理由を占めた。

イ 主な業種別の自分の代でやめたい理由について



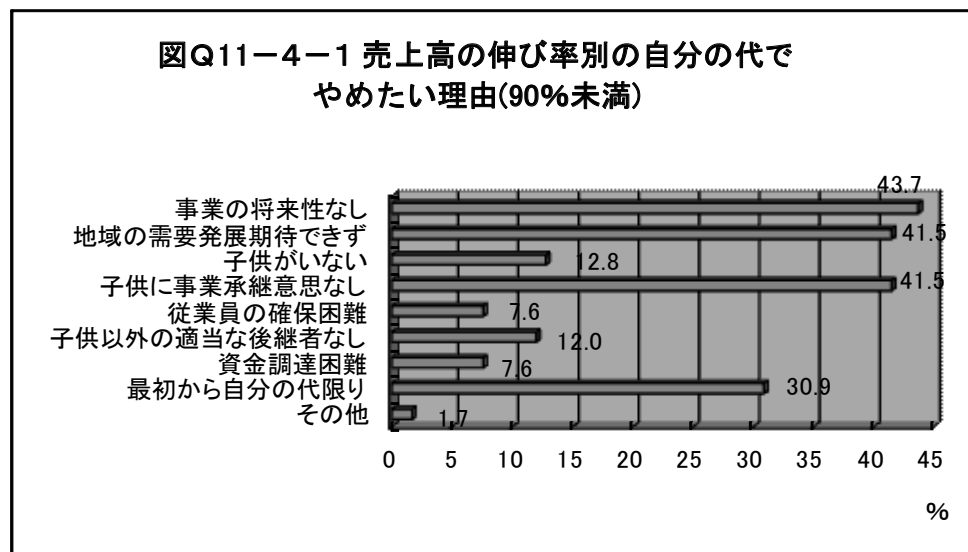
図Q11-3-4 主な業種別の自分の代でやめたい理由(最初から自分の代限りと決めていたから)



主な業種別に見ると、「子供に事業承継の意思がないため」と回答した割合は「生活関連サービス業・娯楽業」45.8%、「卸売業」42.3%、「飲食業」41.3%、「小売業」40.4%などで高かった。「事業に将来性がないため」と回答した割合は、「小売業」54.7%、「卸売業」50.0%、「製造業」41.8%で、流通業、製造業で他の業種に比べて高い割合を示した。「地域の需要や発展性が期待できないため」と回答した割合は、「小売業」52.9%、「生活関連サービス業・娯楽業」45.8%、「飲食業」36.4%などで個人消費に関連した業種で高い割合となった。

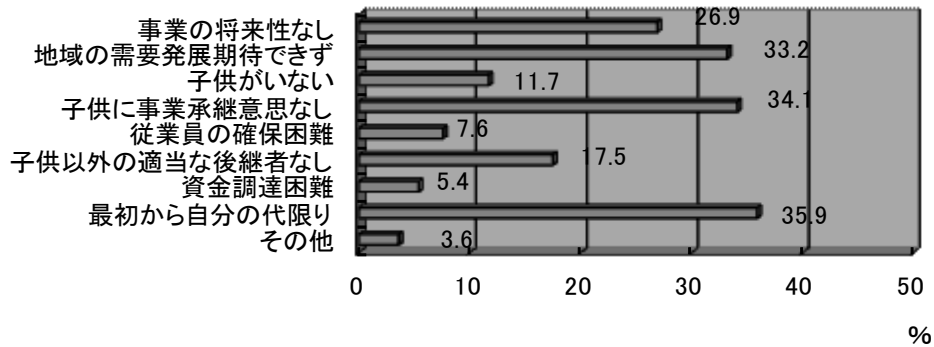
一方、「最初から自分の代限りと決めていたから」と回答した割合は、「飲食業」45.5%、「他に分類されないサービス業」42.4%などで高かった。

ウ 売上高の伸び率別の自分の代でやめたい理由について



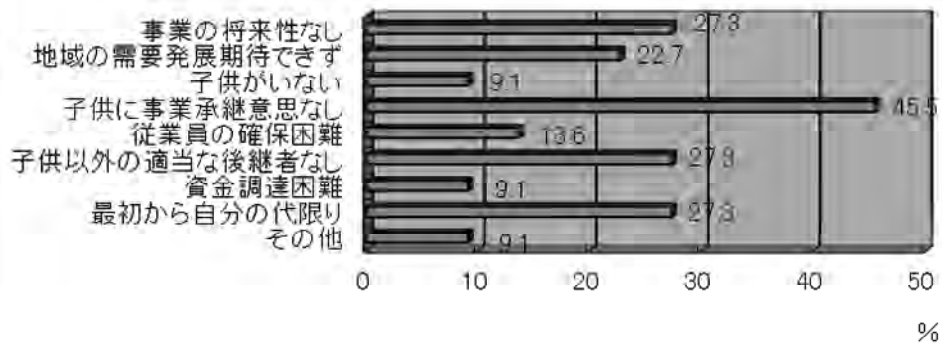
(複数回答 N=460)

図Q11-4-2 売上高の伸び率別の自分の代でやめたい理由(90%以上110%未満)



(複数回答 N=223)

図Q11-4-3 売上高の伸び率別の自分の代でやめたい理由(110%以上)



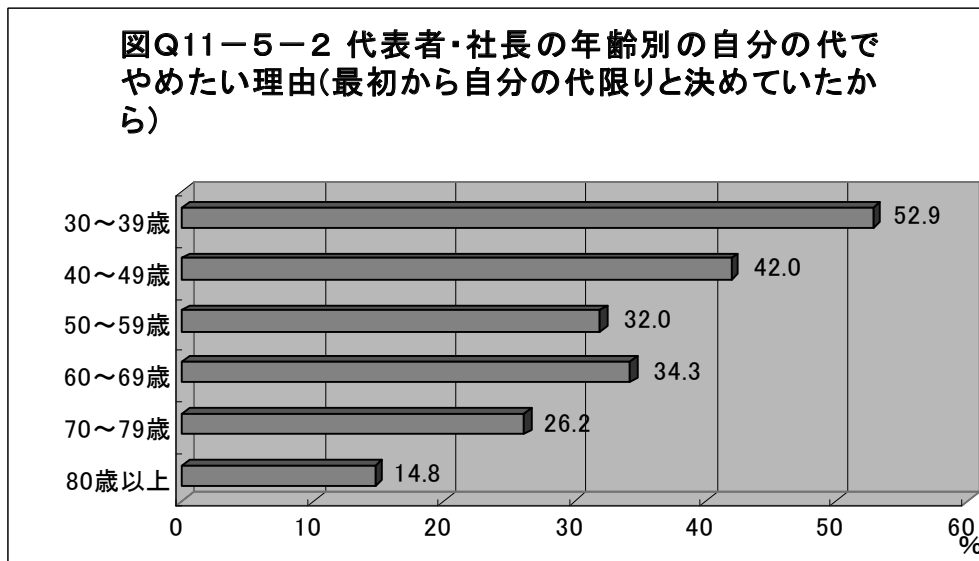
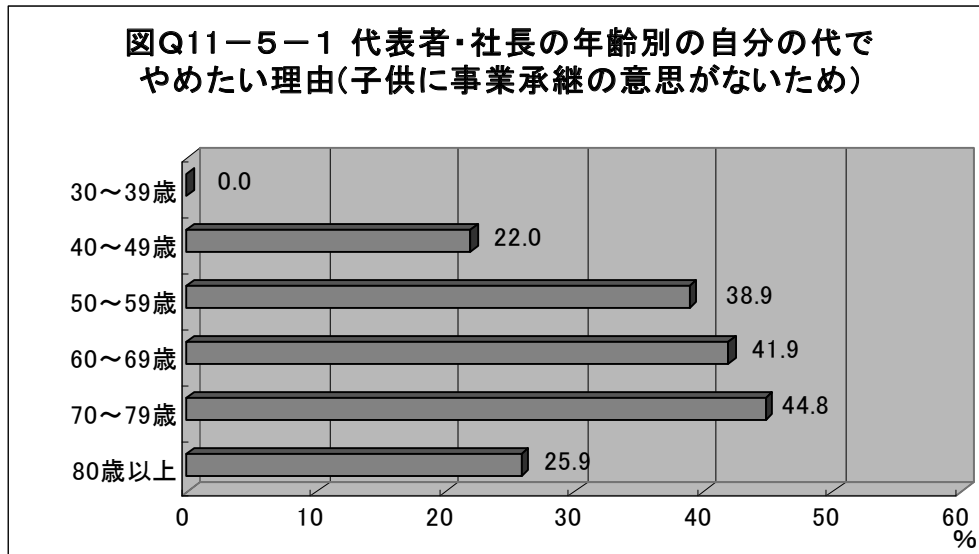
(複数回答 N=22)

売上高の伸び率別に見ると、伸び率が「90%未満」では「事業に将来性がないため」43.7%、「地域の需要や発展性が期待できないため」41.5%、「子供に事業承継の意思がないため」41.5%となりこの3つがほぼ並んで大きな理由として挙げられた。

伸び率が「90%以上 110%未満」では、「最初から自分の代限りと決めていたから」35.9%が最も多かったが、「子供に事業承継の意思がないため」34.1%、「地域の需要や発展性が期待できないから」33.2%もほぼ同様の割合を示した。

伸び率が「110%以上」では、「子供に事業承継意思がないため」45.5%が他の理由を引き離して圧倒的にトップを占めた。

エ 代表者・社長の年齢別の自分の代でやめたい理由について

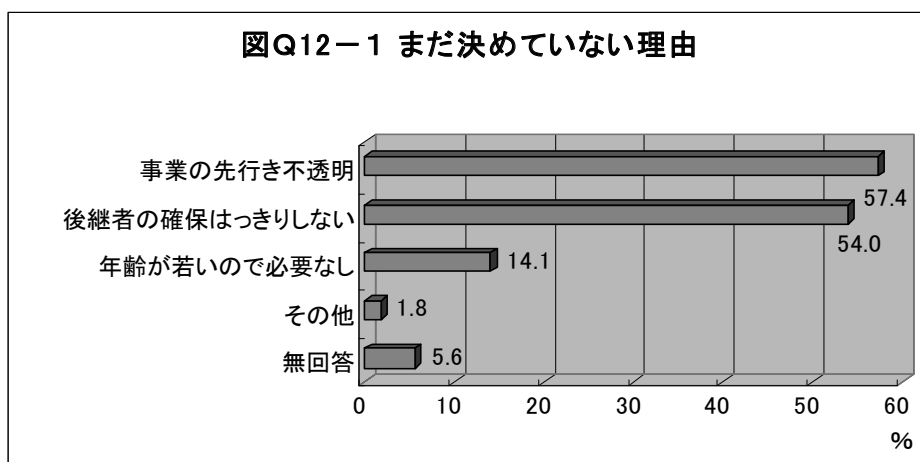


代表者・社長の年齢別に見ると、「子供に事業承継の意思がないため」を理由として挙げた割合は、「30~39歳」でゼロだったものの「40~49歳」22.0%、「50~59歳」38.9%、「60~69歳」41.9%と徐々に上昇し、「70~79歳」44.8%をピークに「80歳以上」では25.9%へと低下した。

一方、「最初から自分の代限りと決めていたから」の割合は、「30~39歳」で52.9%と最も高く、以降「40~49歳」42.0%、「50~59歳」32.0%、「60~69歳」34.3%、「70~79歳」26.2%、「80歳以上」14.8%と年齢の上昇に従って低下する傾向が見られた。

(7) まだ決めていない理由について

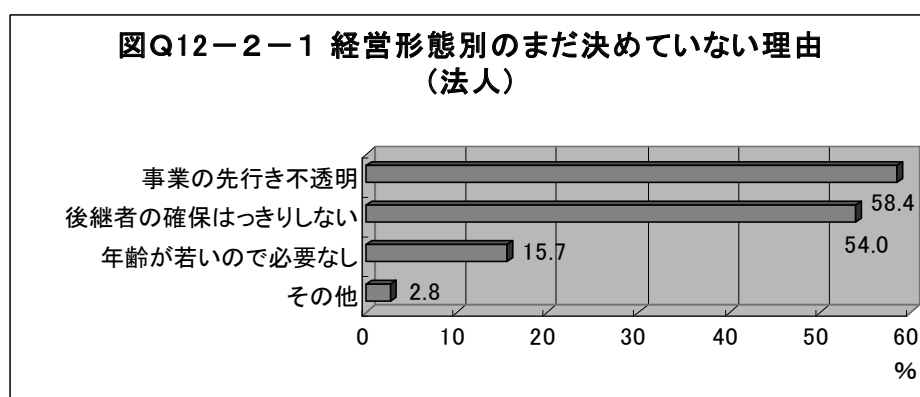
Q12 まだ決めていない理由はなぜですか。



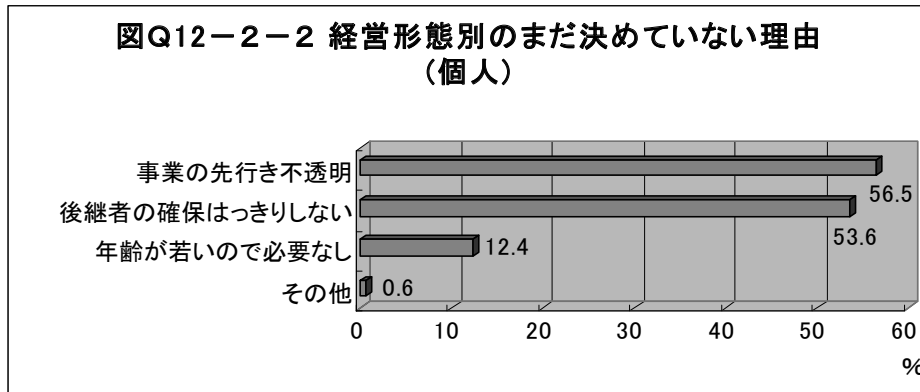
(複数回答 N=787)

引退した場合の事業について「まだ決めていない」と回答した方のまだ決めていない理由について「事業の先行きが不透明なため」と回答した割合が57.4%と最も高かったものの、第2位の「後継者が確保できるかはつきりしないため」も54.0%となりこの2つが圧倒的に多い結果となった。

ア 経営形態別のまだ決めていない理由について



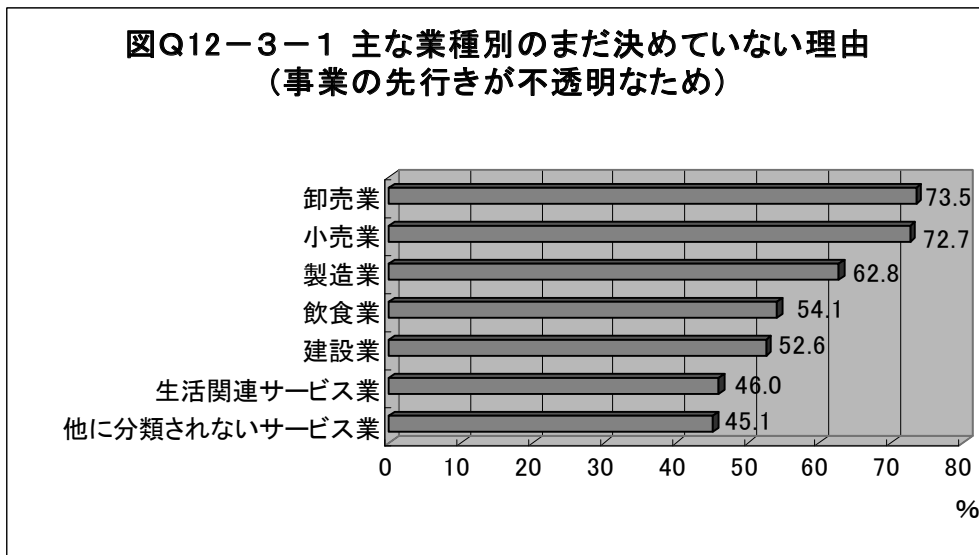
(複数回答 N=433)



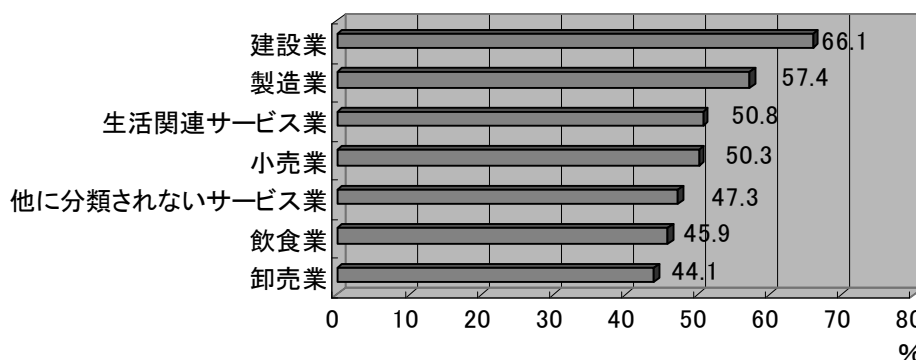
(複数回答 N=347)

経営形態別に見ると、「法人」では「事業の先行きが不透明なため」58.4%、「後継者が確保できるかはつきりしないため」54.0%で、「個人」では「事業の先行きが不透明なため」56.5%、「後継者後継者が確保できるかはつきりしないため」53.6%となり、「法人」「個人」ともほぼ同じ割合となった。

イ 主な業種別のまだ決めていない理由について



**図Q12-3-2 主な業種別のまだ決めていない理由
(後継者が確保できるかはっきりしないため)**

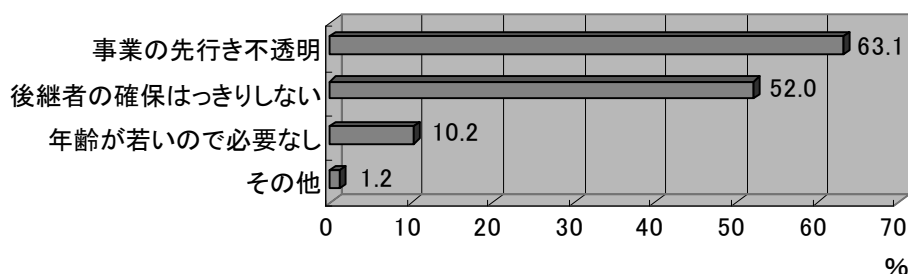


主な業種別に見ると、「事業の先行きが不透明なため」を理由として挙げた割合は「卸売業」73.5%、「小売業」72.7%、「製造業」62.8%で流通業と製造業で高い割合となった。他方「生活関連サービス業・娯楽業」46.0%、「他に分類されないサービス業」45.1%でサービス業では他に比べて低い割合となった。

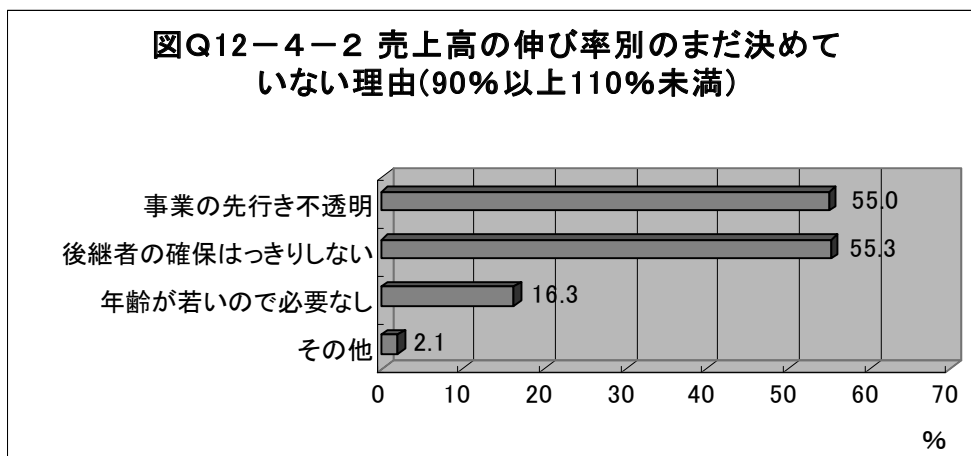
また、「後継者が確保できるかはっきりしないため」を理由として挙げた割合が高かったのは「建設業」66.1%、「製造業」57.4%だった。

ウ 売上高の伸び率別のまだ決めていない理由について

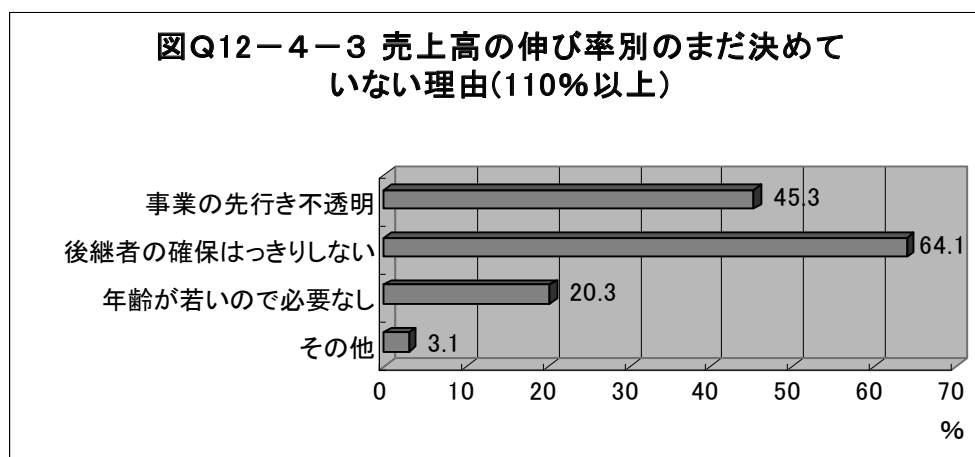
図Q12-4-1 売上高の伸び率別のまだ決めていない理由(90%未満)



(複数回答 N=333)



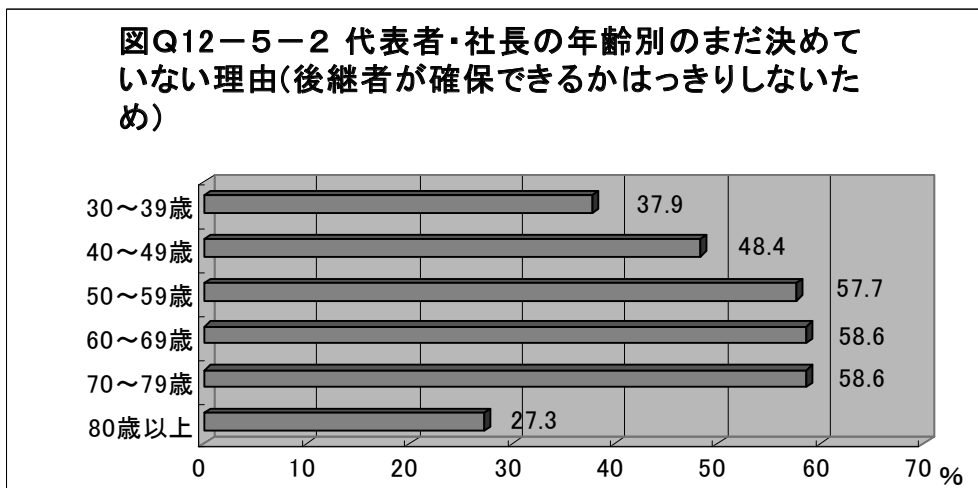
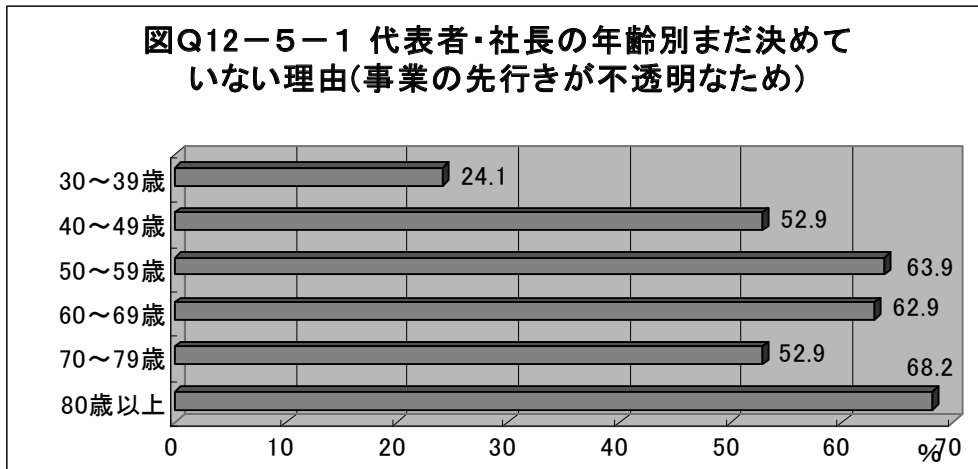
(複数回答 N=331)



(複数回答 N=64)

売上高の伸び率別に見ると、伸び率が「90%未満」では「まだ決めていない理由」の第1位は「事業の先行きが不透明なため」63.1%で第2位が「後継者が確保できるかはつきりしないため」52.0%だったが、伸び率が「90%以上 110%未満」では第1位の「後継者が確保できるかはつきりしないため」55.3%と第2位の「事業の先行き不透明なため」55.0%がほぼ同じ割合となり、伸び率「110%以上」では第1位が「後継者が確保できるかはつきりしないため」64.1%で第2位が「事業の先行き不透明なため」45.3%となった。このように「まだ決めていない理由」は売上高の伸び率別に見ると理由の順位に差が見られる結果となった。

エ 代表者・社長の年齢別のまだ決めていない理由について

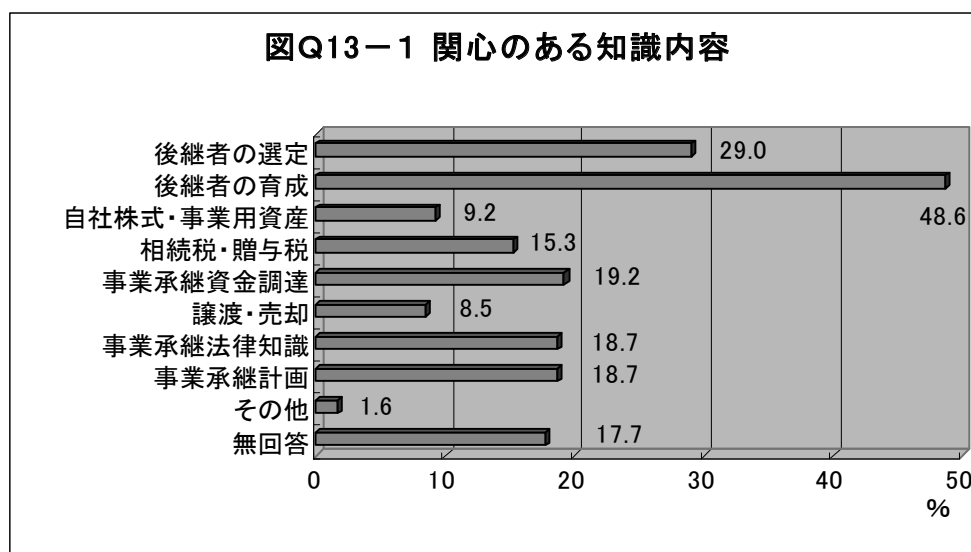


代表者・社長の年齢別に見ると、「事業の先行きが不透明なため」と回答した割合は「30～39歳」の24.1%を除いて他の年齢層ではいずれも50%を超え、特に「80歳以上」では68.2%と最も高い割合となった。

一方、「後継者が確保できるかはっきりしないため」は「50～59歳」57.7%、「60～69歳」58.6%、「70～79歳」58.6%などで高い割合となった。

(8) 関心のある知識内容について

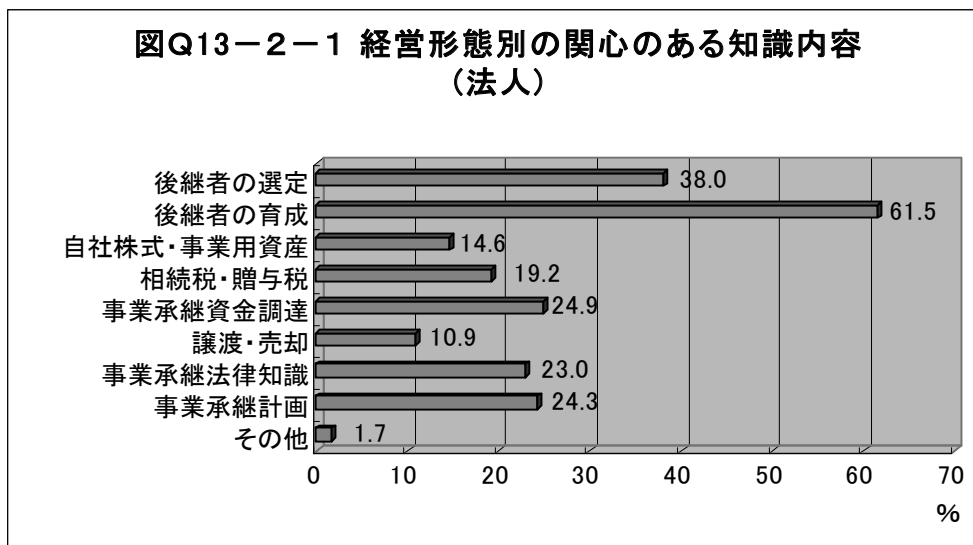
Q 1 3 事業承継に関して、特に関心のある知識の内容は何ですか。



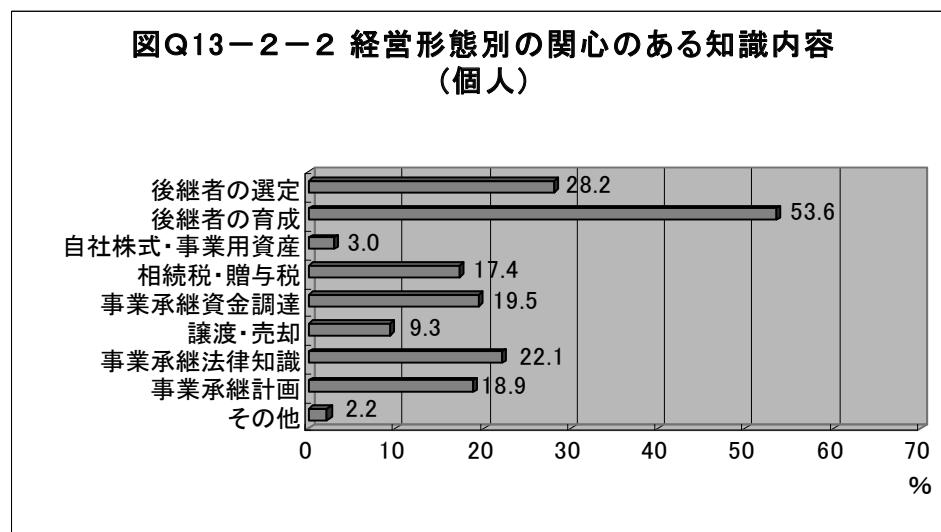
(複数回答 N=2,114)

関心のある知識内容については、「後継者の育成について」が48.6%で第2位以下を大きく引き離して最も多かった。第2位は「後継者の選定について」で29.0%となり、以下「事業承継に関する資金調達について」19.2%、「事業承継に必要な法律知識について」18.7%、「事業承継計画について」18.7%、「相続税・贈与税について」15.3%などがほぼ同じ割合で並んだ。

ア 事業形態別の関心のある知識内容について



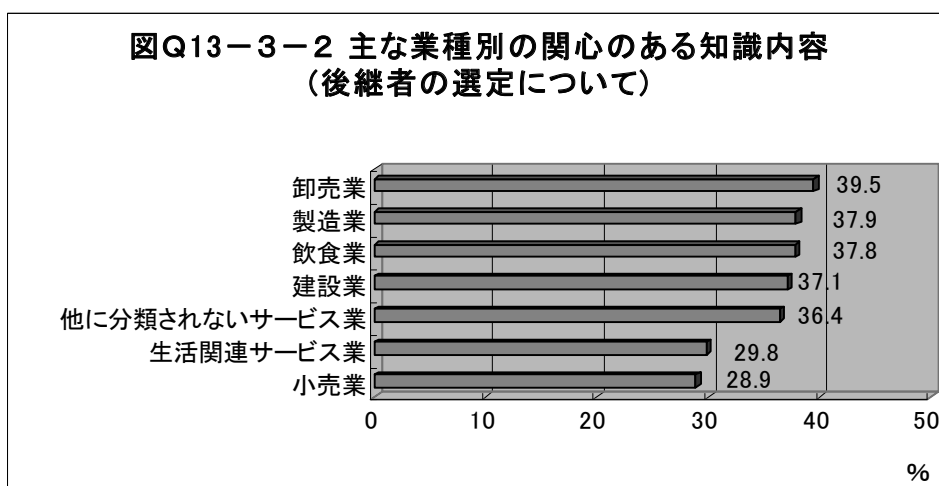
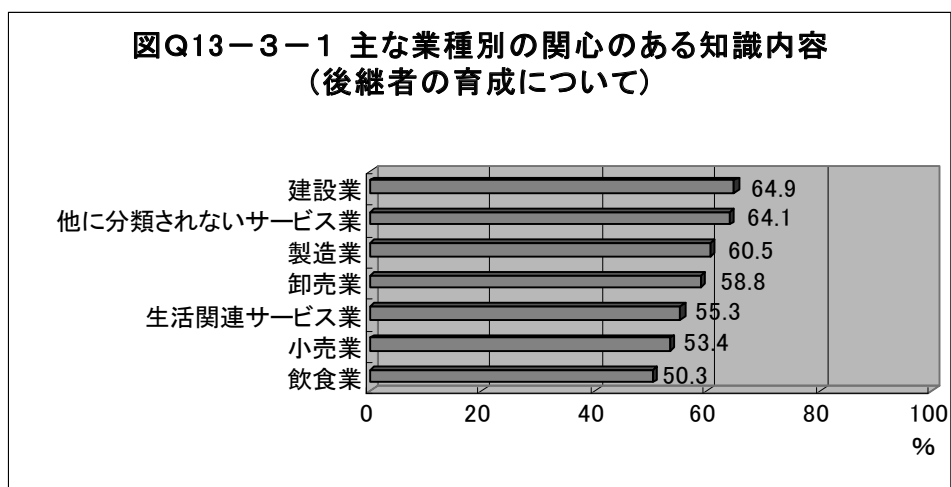
(複数回答 N=1,220)



(複数回答 N=507)

事業形態別に見ると、「法人」「個人」とも関心のある知識内容については大きな差異は見られなかった。

イ 主な業種別の関心のある知識内容について

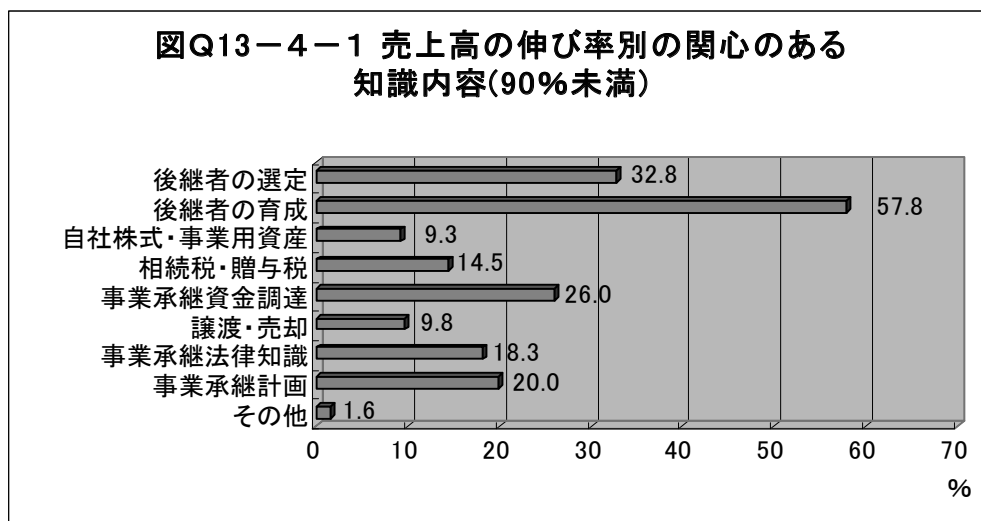


主な業種別に見ると、「後継者の育成について」関心のある割合は、「建設業」64.9%、「他に分類されないサービス業」64.1%、「製造業」60.5%と6割を超えたほか、他の業種全てで5割を超えいずれの業種でも高い割合となった。

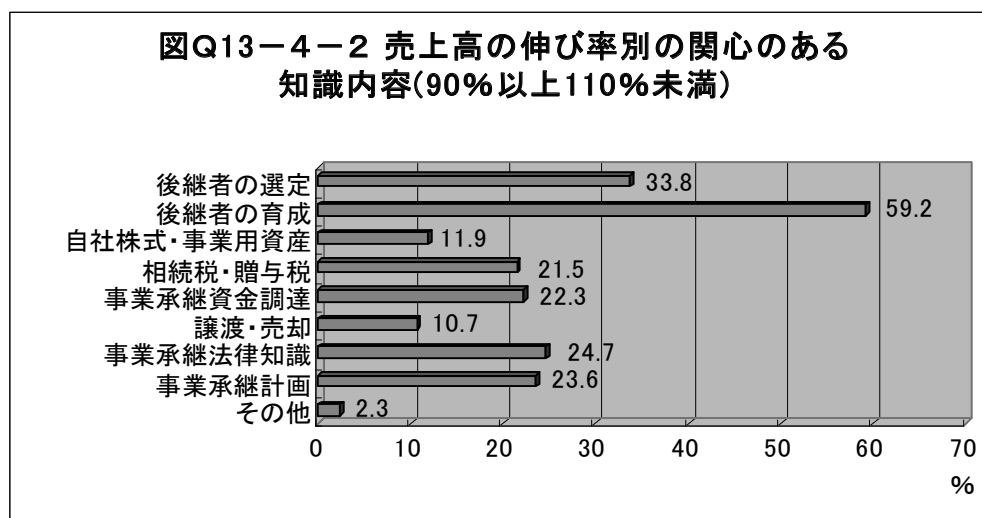
「後継者の選定について」では、「生活関連サービス業」の29.8%、「小売業」の28.9%などで他の業種に比べやや低い割合だったものの、他の業種では全て4割弱でほぼ同じ割合となった。

その他の関心のある知識内容についても業種間で関心の度合いに大きな違いは見られなかったが、「自社株式・事業用資産について」では個人事業の割合が高い「飲食業」「生活関連サービス業・娯楽業」で他の業種に比べて低い割合となった。

ウ 売上高の伸び率別の関心のある知識内容について

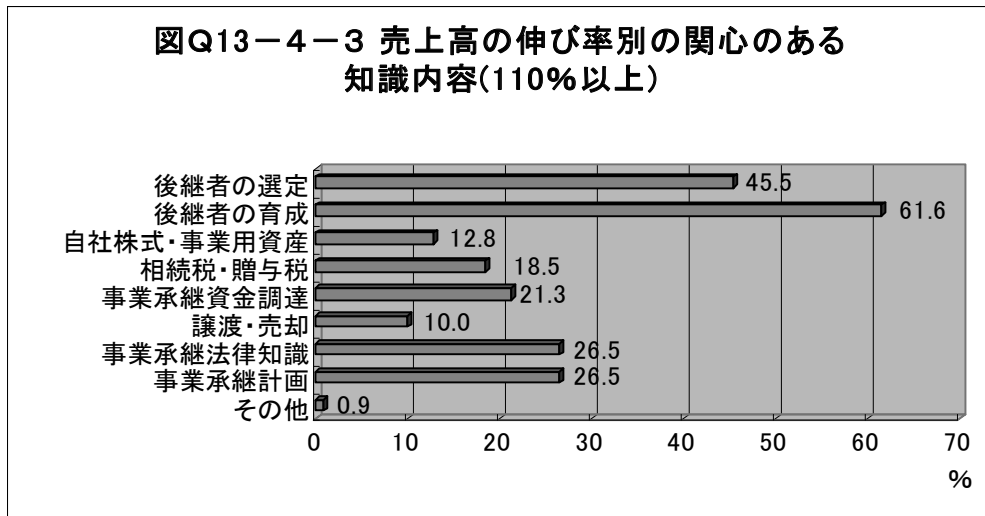


(複数回答 N=580)



(複数回答 N=873)

図Q13-4-3 売上高の伸び率別の関心のある知識内容(110%以上)

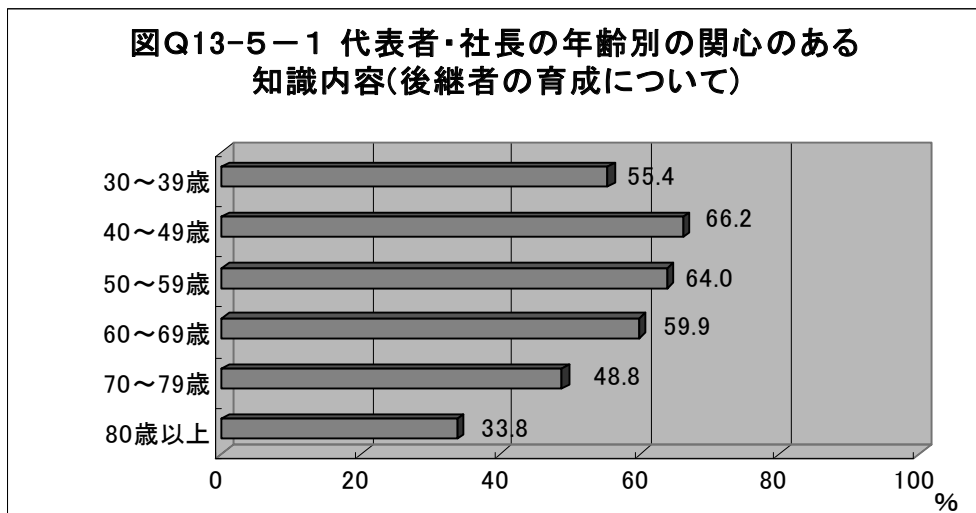


(複数回答 N=211)

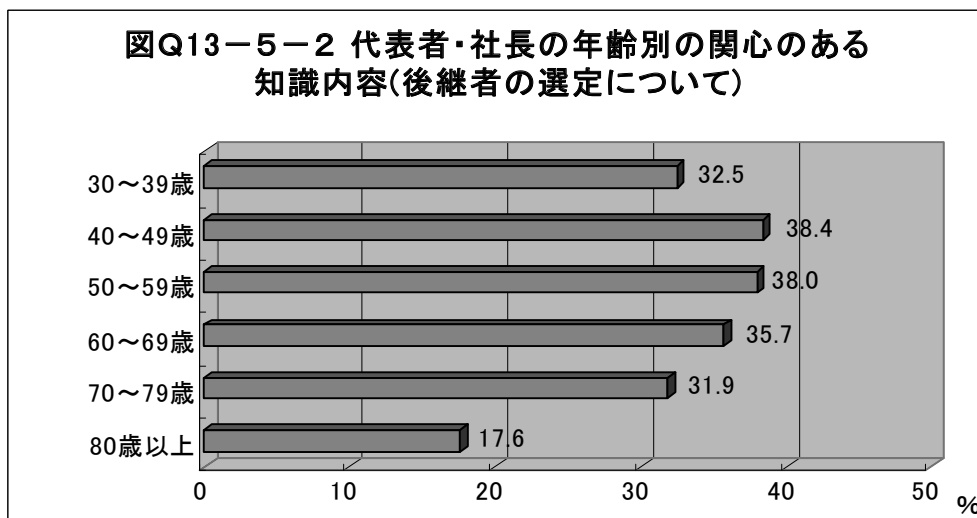
売上高の伸び率別に見ると、「90%未満」「90%以上 110%未満」「110%以上」のいずれでも第1位が「後継者の育成について」で、第2位が「後継者の選定について」となり大きな変化はみられなかったが、第3位の関心のある知識内容は「90%未満」で「事業承継に要する資金調達」26.0%となったのに対し、「90%以上 110%未満」では「事業承継に必要な法律知識について」24.7%となり、「110%以上」でも「事業承継計画について」26.5%と同じ割合で「事業承継に必要な法律知識について」となった。

エ 代表者・社長の年齢別の関心のある知識内容について

図Q13-5-1 代表者・社長の年齢別の関心のある知識内容(後継者の育成について)



図Q13-5-2 代表者・社長の年齢別の関心のある知識内容(後継者の選定について)



代表者・社長の年齢別に見ると、全ての年齢層で関心のある知識内容として「後継者の育成について」の割合が第1位となったものの、「40~49歳」が66.2%で最も高く、次いで「50~59歳」64.0%、「60~69歳」59.9%の順となった。

また、「後継者の選定について」も最も高い割合を示したのが「40~49歳」の38.4%で、次いで「後継者の育成について」と同様に「50~59歳」38.0%、「60~69歳」35.7%の順であった。

(9) まとめ

ア 早い段階での事業承継意欲の醸成と準備に向けた相談・支援の強化

法人の約6割で「事業継続させたい」と回答した一方で「まだ決めていない」と回答した割合も約4分の1あった。

「まだ決めていない」と回答した割合を代表者・社長の年齢別に見ると、30~39歳、40~49歳で高いものの50~59歳台以降この割合は徐々に減少していく。一方、「まだ決めていない」割合が減少していくのに反比例するように「自分の代でやめたい」という割合が50~59歳以降上昇し、また「事業継続させたい」という割合は50~59歳以降わずかしか上昇しない。

このことから、代表者・社長が事業を継続するかどうか決断する節目の時期は40歳代から50歳代の間の辺りに存在するものと思われる。

従って、代表者・社長が40歳代という比較的早い段階で事業承継意欲を醸成・啓発するとともに、事業承継に関する知識の習得や自社における問題点・課題の発見、準備に向けた相談・支援を強化していくことが重要である。

イ 後継者の選定・育成に対する相談・支援の強化

前記アで「まだ決めていない」と回答した回答者にその理由を尋ねたところ「事業の先行きが不透明なため」と並んで「後継者が確保できるかはっきりしないため」という理由を挙げた割合が5割強あった。従って、後継者の確保は「まだ決めていない」から「事業継続したい」へと向かう重要な要素であると言える。

また、事業を継続する場合の問題点として第1位は「後継者の育成」、第2位は「後継者の選定」でこの2つが大きな問題点として挙げられている。

代表者・社長の年齢別に見ると、「後継者の選定」を問題点として挙げた割合は40～49歳で最も高く、「後継者の育成」については80歳以上を除く全年齢層で第1位となり若い年齢層ほど割合は高かった。

こうしたことから、代表者・社長の年齢別の問題意識に着目しながら大きな問題点として挙げられた「後継者の育成」「後継者の選定」に対する相談・支援を重点的に強化していくことが重要である。

ウ 経営相談・支援体制の強化

売上高の伸び率別に見ると、当然のこととは言え売上高の伸び率が高いほど「事業継続させたい」という回答の割合は高くなる。事業継続する場合の問題点でも売上高の伸び率が90%未満では「業績不振」が「後継者の選定」と並んで大きな問題点として挙げられている。

業種別では、小売業、飲食業、生活関連サービス業・娯楽業などで「事業継続させたい」が他の業種に比べて低い割合となった。特に小売業では事業継続する場合の問題点として「業績不振」を挙げる割合が高かった。

こうしたことから、「業績不振」からの脱却が「事業継続させたい」へと向かう重要な要素であると言える。

従って、業績不振から脱却できるよう経営相談・支援体制の一層の強化が重要である。