

# なかなか実現できなかった親族内承継の 課題解決と円滑な実現支援

## <B社>

許可業種	土木、水道施設	売上高完工高)	40,000 千円
資本金	10,000 千円	従業員数	6 人

【進捗度】支援前の段階: ○ 支援後の段階: ●

未検討又は重要性理解の段階	現状把握の段階	後継者・承継方法確定の段階	事業承継計画策定の段階	具体的対策実行の段階
○	→		●	

## 1 支援の前

事業承継の背景	<ul style="list-style-type: none"> <li>・現経営者の高齢、健康不安</li> <li>・金融機関からの要請</li> </ul>
後継者	実子(長男)
交代予定	5年後
支援に対する期待	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業承継計画の策定</li> <li>・後継者の育成</li> <li>・個人保証の解除</li> </ul>

## 2 支援の概要・今後の展開など

担当専門家	高橋雅裕氏(中小企業診断士)
主な支援内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業承継計画の再策定</li> <li>・金融機関への報告と支援継続依頼</li> </ul>
後継者	実子(長男)
他の専門家等との連携・協力	—
課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・①大きい借入債務、②後継者を補佐する人材の不足、③採用難が挙げられる。</li> <li>・後継者(長男)は現場業務で手一杯、総務・経理、金融機関対応など経営管理業務まで手が回らず、社長業務はできないという不安がある。</li> <li>・建設業特有の要因として、将来にわたって安定した受注が見通せない。</li> <li>・後継者を取締役に就任させても良いが、保証人にはしたくない。</li> </ul>
対応策・今後の展開	<ul style="list-style-type: none"> <li>・来期から後継者を取締役に就任させ、株式も保有させる。</li> <li>・金融機関との会議には、後継者も極力参加させる。</li> <li>・現経営者は会長に退いた後も、当面、対外業務などをサポートする。</li> </ul>

### 3 支援を振り返って～担当専門家から一言～

－支援で大変だったこと、うまくいった点・うまくいかなかった点、これだけでも早く実施しておけばよかった点など－

当社は、現社長の高齢化や体調不安があり、金融機関からも早期の事業承継を勧められていたが、なかなか進んでいなかった。

後継者候補者は同社の長男で、親族である。手続き的には、後継者を役員に登用し、株式を譲渡すればよいだけである。同族会社であり、株主総会で問題になるような点はないはずである。

支援開始当初のヒアリングでは、後継者の経営者としての経験不足や現場管理を担当しているため経営管理に力を注ぐことができないので時間を要する、などの理由が上げられていた。しかし、その後、真の要因は現社長の思いにあることが判明した。

当社の窮境は、現社長の経営上の失敗（取引先の倒産）であり、その結果、現在でも多額の借入が残っている。事業承継のネックは、これを息子に承継するのは申し訳ない、という自責の念であった。

その後、後継者本人にも支援に参加してもらい一定の方向を見出すことができたが、事業承継支援では、引き継ぐ側、引き継がせる側、双方を交えた本音の協議が必要であることを痛感した。