

入社5年目の長男を後継者とした事業承継計画・ 後継者育成計画の策定

<E社>

許可業種	建設業、宅建業	売上高完工高)	178,000 千円
資本金	1,300 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	・現経営者はまだ若い、早期検討を希望
後継者	実子(長男)
交代予定	5年後
支援に対する期待	・事業承継計画の策定 ・後継者の育成

2 支援の概要・今後の展開

担当専門家	大橋克己氏(中小企業診断士)
主な支援内容	・事業承継計画の策定 ・財産状況の把握・確認 ・決算書の読み方等の指導・教育 ・株式集中や個人保証軽減策の検討
後継者	実子(長男)
他の専門家等との連携・協力	・公認会計士(株式評価) ・いずれメインバンクと連帯保証について協議していく予定
課題	・建設業法上の経營業務管理責任者の要件を満たしているのは現経営者のみ。 ・宅地建物取引業法に規定の宅地建物取引士を保有しているのも現経営者のみ。 ・メインバンクから借入金があり、土地の担保だけでは不足することから、現経営者が連帯保証人となっている。2024年の社長交代後は、後継者(長男)も連帯保証を求められることも想定される。
対応策・今後の展開	・後継者を2月に取締役就任させることによって、5年後には経營業務管理責任者の要件を満たすことになる。 ・宅地建物取引士については、後継者が2年以内の資格取得を目指している。 ・借入金については、2024年の代表取締役交代後は、連帯保証人を外してもらう方向で金融機関と協議する。

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－

事業承継は、会社と両者(親子)にとって重要なテーマだが緊急性は低いと思われていた。課題として代表者の交代時期と借入金の連帯保証は考えられていたが、自社株の持ち分や共同相続人の遺留分、経營業務の管理責任者等については全く頭になかったことで、今回、気づいてもらうことができた。

現経営者は、創業前は大工、塗装及び板金職人として働いた経験をもっており、多能工としての豊富な知識と技術を身につけている反面、営業活動はほとんど行ってこなかった。後継者からの「自社の強みをもっと社会に役立てたい」という主張を受け、自社の知名度向上のための積極的な情報発信に方針転換したことと5年後の交代を明確にしたことは大きな成果といえる。