

大学生の息子又は従業員を後継者として 事業承継計画を策定するとともに、 社内の管理基準を明確化・文書化

<G社>

許可業種	鉄筋、とび土工、石、舗装、 しゅんせつ	売上高(完工高)	268,000 千円
資本金	8,000 千円	従業員数	4 人

【支援前と支援後の進捗度】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	・早めの検討を希望
後継者	未定
交代予定	10年後
支援に対する期待	・今後10年間の事業承継計画の作成 ・後継者の育成

2 支援の概要・今後の展開など

担当専門家	平松昌氏(中小企業診断士)
主な支援内容	・事業承継計画の策定 ・後継者育成計画の策定 ・人事評価制度の構築
後継者	実子(大学生の長男が有力候補)
他の専門家等との連携・協力	・中小企業診断士
課題	・鉄筋工事業は、建設業の中でも特に求人に困窮する業種である。 ・新卒、中途、外国人の確保に取り組んでいるが、各種資格の取得は日本人でなければ困難なケースもあり、今後、安定的に従業員を確保できるかが事業承継の課題である。
対応策・今後の展開	・労働条件の見直し(祝日休日)、作業員の社員化(一人親方からの脱却)、経験と能力に応じた評価制度の導入、求人HPによる情報発信、学校説明への積極的参加を行い、人材確保を目指す。

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－

同社の支援では、後継者の意思確認が重要なポイントとなった。事業承継計画策定時点で大学生であった代表者の長男を後継者候補としたが、当事者間で明確な意思確認ができていないことが課題であった。

代表者側では、長男を後継者の第一候補としていたが、本人の承継意思によっては、従業員承継、M&Aなども視野に入れることを考えていた。ただし、具体的な事業承継時期を定めた行動計画を策定していなかったこともあり、長男の意思確認のリミットなども意識されていなかった。

事業承継計画を策定したことで、代表者の年齢や承継に必要な期間等を逆算することができ、何をどのような優先順位で取り組んでいけば良いかが明確化されたことで、事業承継に向けた具体的な取り組みを促すことができた。