

平成28年度

中央会事業承継 実態調査報告書

鳥取県中小企業団体中央会

平成 2 8 年度
事業承継実態調査報告書

目 次

■調査の概要	1
■回答事業所の属性	2
■調査結果の概要	6
■調査結果	9
■まとめ	1 6
（参考）平成 2 8 年度中央会事業承継実態調査票	1 7

■調査の概要

【調査目的】

本調査は、鳥取県内の中小企業における事業承継の実態を的確に把握し、今後の事業承継対策を樹立することを目的に実施。

【調査期間】

平成28年9月6日（火）～平成28年9月23日（金）

【調査時点】

平成28年9月1日（木）

【調査対象】

鳥取県内の中小企業者 400社

【調査方法】

郵送によるアンケート調査

【回答数】

196件（回収率49.0%）

回答事業所の属性

回答事業所の業種は、「製造業」が38.1%、「卸売業」が17%、「建設業」が15.5%。(図1)

業歴は「50年以上」(56.8%)、「40年以上50年未満」(15.6%)、「30年以上40年未満」(14.1%)、「20年以上30年未満」(10.4%)であり、20年以上の事業所がほとんどであった。(図2)

資本金は「1千万円超～5千万円以下」(50.3%)、「1千万円以下」(36.3%)で回答事業所のほとんどが5千万円以下となっている。(図3)

経営者の年齢は、「60～64歳」(22.3%)が最も多く、次いで「65～69歳」(20.7%)、「40～49歳」(15%)となっており、「40～69歳」の割合が約8割強を占める。(図4)

何代目の経営者かについては、「2代目」(32.8%)が最も多く、次いで「3代目」(27.6%)、「4代目以降」(24.5%)であった。(図5)

先代との関係は、「親族(配偶者の親族除く)から承継した」(64.2%)が最も多く、次いで「自ら創業し代表となった」(12.8%)、「配偶者の親族から承継した」(9.6%)であった。(図6)

従業員数別(常勤役員・従業員数・パート)に見た企業数の割合は、「21人～50人」(37.9%)が最も多く、次いで「11人～20人」(26.8%)、「51人～100人」(15.3%)、「6人～10人」(12.6%)、「101人～」(5.3%)、「1人～5人」(2.1%)であった。(図7)

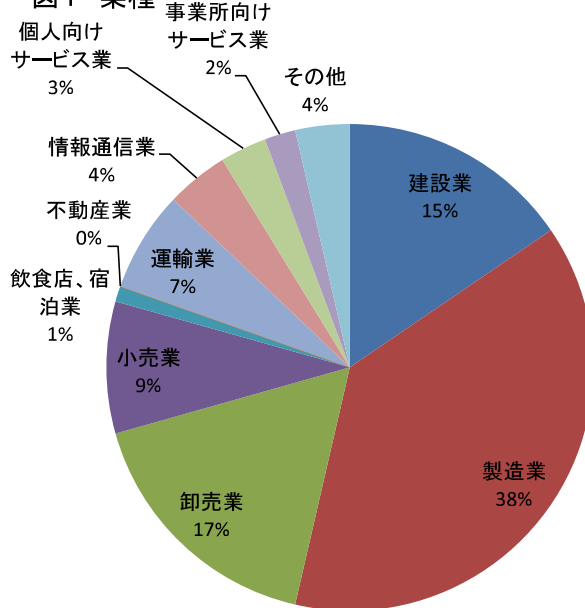
回答事業所の構成としては、全体的に業歴が長く、経営者の年齢は40代から60代がほとんどを占めており、2代目から3代目、3代目から4代目への事業承継の時期にある事業所が多く、過去に事業承継の経験のある企業が多い結果となった。

■属性

(1)業種

	項目	回答数	回答率
1	建設業	30	15.5%
2	製造業	74	38.1%
3	卸売業	33	17.0%
4	小売業	17	8.8%
5	飲食店、宿泊業	2	1.0%
6	不動産業	0	0.0%
7	運輸業	13	6.7%
8	情報通信業	8	4.1%
9	個人向けサービス業	6	3.1%
10	事業所向けサービス業	4	2.1%
11	その他	7	3.6%
合計(除不明)		194	

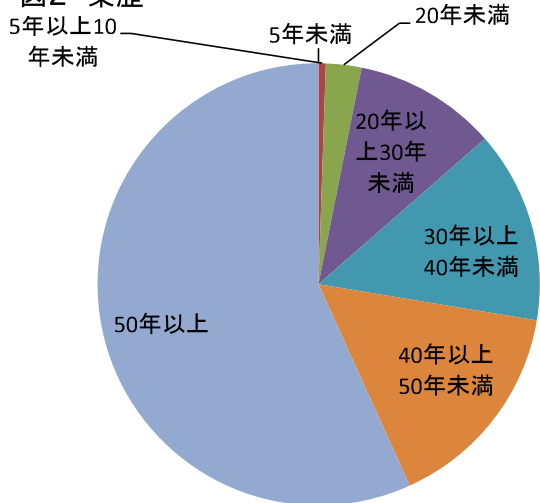
図1 業種



(2)業歴

	項目	回答数	回答率
1	5年未満	0	0.0%
2	5年以上10年未満	1	0.5%
3	10年以上20年未満	5	2.6%
4	20年以上30年未満	20	10.4%
5	30年以上40年未満	27	14.1%
6	40年以上50年未満	30	15.6%
7	50年以上	109	56.8%
合計(除不明)		192	

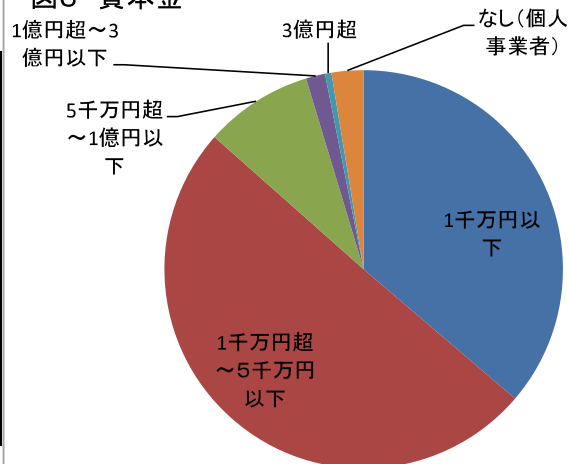
図2 業歴



(3)資本金

	項目	回答数	回答率
1	1千万円以下	70	36.3%
2	1千万円超～5千万円以下	97	50.3%
3	5千万円超～1億円以下	17	8.8%
4	1億円超～3億円以下	3	1.6%
5	3億円超	1	0.5%
6	なし(個人事業者)	5	2.6%
合計(除不明)		193	

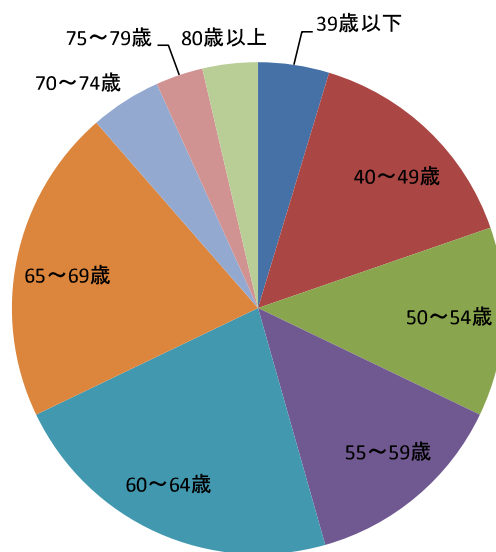
図3 資本金



(4) 経営者のご年齢

	項目	回答数	回答率
1	39歳以下	9	4.7%
2	40～49歳	29	15.0%
3	50～54歳	24	12.4%
4	55～59歳	26	13.5%
5	60～64歳	43	22.3%
6	65～69歳	40	20.7%
7	70～74歳	9	4.7%
8	75～79歳	6	3.1%
9	80歳以上	7	3.6%
合計(除不明)		193	

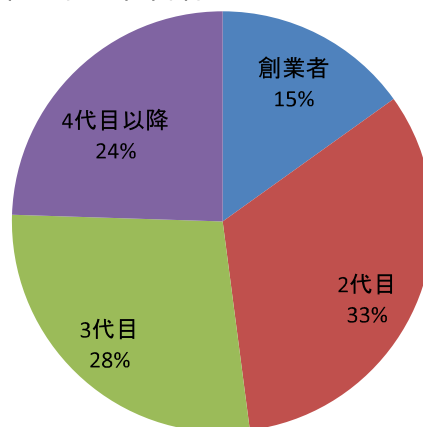
図4 経営者のご年齢



(5) 何代目の経営者

	項目	回答数	回答率
1	創業者	29	15.1%
2	2代目	63	32.8%
3	3代目	53	27.6%
4	4代目以降	47	24.5%
合計(除不明)		192	

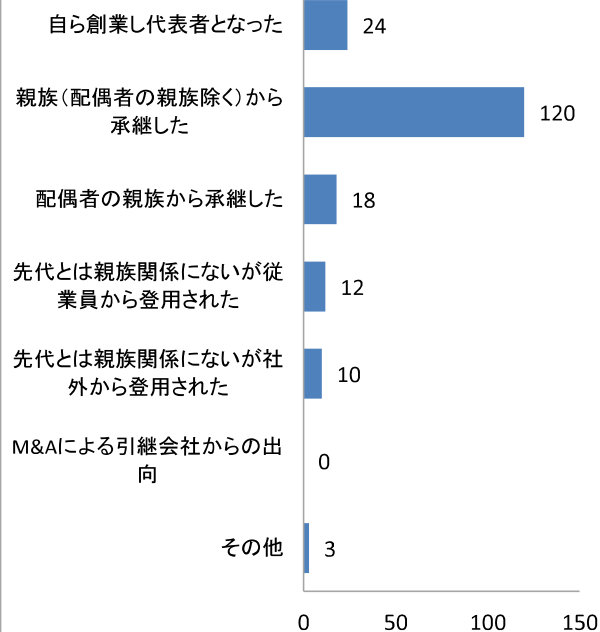
図5 何代目の経営者



(6) 先代との関係

	項目	回答数	回答率
1	自ら創業し代表者となった	24	12.8%
2	親族(配偶者の親族除く)から承継した	120	64.2%
3	配偶者の親族から承継した	18	9.6%
4	先代とは親族関係にないが従業員から登用された	12	6.4%
5	先代とは親族関係にないが社外から登用された	10	5.3%
6	M&Aによる引継会社からの出向	0	0.0%
7	その他	3	1.6%
合計(除不明)		187	

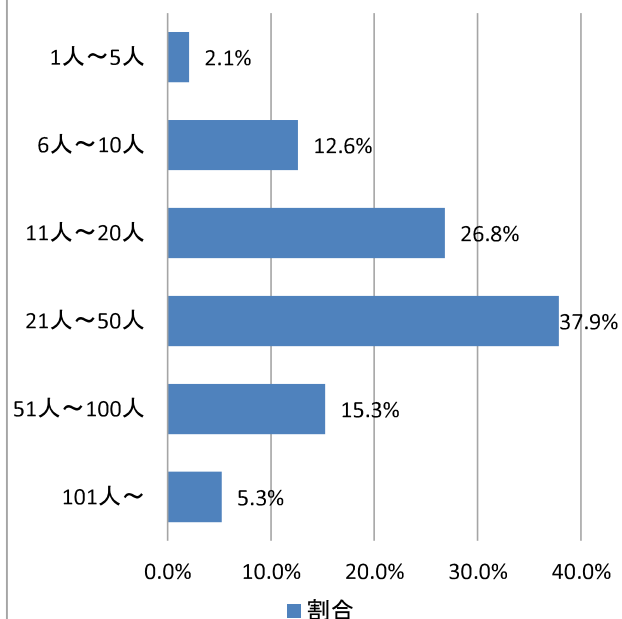
図6 先代との関係



(7) 従業員数(常勤役員・従業員・パート)

	従業員数	従業員数別企業数
1	1人～5人	2.1%
2	6人～10人	12.6%
3	11人～20人	26.8%
4	21人～50人	37.9%
5	51人～100人	15.3%
6	101人～	5.3%

図7 従業員数別企業数割合



■調査結果の概要

▼自社の強みの把握状況については、経営者本人が「把握している」と回答した事業所は95.2%。後継者が「把握している」と回答した事業所は75.6%、従業員が「把握している」と回答とした事業所は74.7%。(図8)

経営者本人はほぼ「把握している」と回答、次いで後継者、従業員という順になっている。県内事業の多くは概ね自社の強みを把握している。

▼事業承継の予定については、「後継者が決まっており、その後継者に事業を承継する」と「後継者が決まっていないが、後継者候補はいる」との回答が最も多く、ともに33%。

後継者の有無にかかわらず、事業を継続したいという考えの事業所が8割弱。(図9)

▼後継者（候補）の回答の比率としては、「息子」（55.8%）が最も多かった。次いで、「親族以外の役員・従業員」（22.5%）も多い結果となった。(図10)

▼後継者（候補）に考えている理由としては、「経営者の一族」が最も多く約半数を占めた。一方、「現在も自社の幹部として経営の実績があり、会社の一部を担っているから」という回答も3割強あり、経営者としての能力を重要視する意見もある。(図11)

▼事業承継の予定時期については、「3年～5年以内」が30%と最も多く、また、「5年～10年以内」「10年以上後」もそれぞれ約25%となっている。(図12)

▼後継者の育成に必要な期間については、「5年以上10年未満」が37.6%と最も多く、次いで「3年以上5年未満」が31.9%となっている。(図13)

▼後継者に求める条件として重要視していること（複数回答）については、第1位が「経営に対する意識が高いこと」で47.9%と最も多く、次いで「リーダーシップが優れていること」が17.8%、「自社の事業、業界に精通していること」で14.4%であった。

第2位に選ばれたものは、「決断力、実行力が高いこと」が21.5%で、次いで「自社の事業、業界に精通していること」が20.1%であった。

第3位に選ばれたものは、「決断力、実行力が高いこと」が22.4%で、次いで「コミュニケーション能力が高いこと」が19.6%であった。(表1)

また、回答として選択された数でみると、「経営に対する意識が高いこと」が最も多く、次いで「決断力、実行力が高いこと」、「リーダーシップが優れていること」が多かった。

▼事業承継対策に向けた準備については、「ある程度準備している」が43.2%と最も多く、次いで「あまりしていない」が31.1%であった。(図14)

事業承継対策に向けた準備が進んでいるかいないかはほぼ半分に分かれたが、「十分している」は他の割合に比べ10.8%と低い数値となった。

▼事業承継の課題、準備・対策については、課題と感じられているものとしては「後継者の教育」の選択率が89.5%と最も高く、次いで「承継後の事業計画」が74.4%となっている。

準備・対策を行っているものについても「後継者の教育」が56.4%と最も高く、次いで「取引先との関係維持」が52%となっている。(表2)

▼自社において事業継続しないと決めた理由については、「適切な後継者が見当たらない」が36.4%と最も多かった。(回答者は、設問3(1)で「後継者がいないため、M&Aによる売却を考えている」「現在の事業を継続するつもりはない」と回答した事業所)(図15)

▼事業承継について求める支援策については、「支援施策の情報提供」の54.7%が最も回答比率が高く、次いで「M&Aのためのマッチング支援」の16.0%、「事例を踏まえた研修会」の15.3%であった。(図16)

▼業種別に見た事業承継の予定について、「後継者が決まっており、その後継者に事業を承継する」と回答した割合が最も高い業種は、卸売業(43.8%)・小売業(58.8%)・建設業(37.9%)・事業所向けサービス業(50.0%)であった。

「後継者が決まっていないが、後継者候補はいる」と回答した割合が最も高い業種は、製造業(38.0%)・個人向けサービス業(50.0%)・情報通信業(62.5%)であった。(図17)

▼従業員数の規模別に見た事業承継の予定について、従業員数規模10人以下並びに101人以上の事業所では、「後継者が決まっており、その後継者に事業を承継する」が最も高い割合を占めた。

従業員数規模11人以上100人以下の事業所では、「後継者は決まっていないが、後継者候補はいる」が最も高い割合を占めた。また、「後継者が決まっており、その後継者に事業を承継する」が次に高い割合を占めた。

すべての従業員数規模において、「後継者がいないため、M&Aによる売却を考えている」の回答率は4.0%以下と低い。(図18)

▼従業員数の規模別に見た後継者（候補）について、後継者（候補）について全回答数から「息子」を選択した企業を従業員規模別の割合でみると、「21人～50人規模」が39%と最も多く、次いで「11人～20人規模」が23%となっている。「51人～100人規模」は11%となっており、「6人～10人規模」の13%より少なくなっている。（図19）

また、後継者（候補）について全回答数から「親族以外の役員・従業員」「社外からの登用」「その他」を選択した企業を従業員規模別の割合でみると、「21人～50人規模」が39%と最も多く、次いで「11人～20人規模」が32%となっている。「1人～5人規模」は4%と最も少ない。（図20）

■調査結果

設問2 自社の強みについて

(1) 自社の強みを把握しているか

項目	回答数	回答率
1 把握している	180	95.2%
2 把握していない	9	4.8%
合計(除不明)	189	

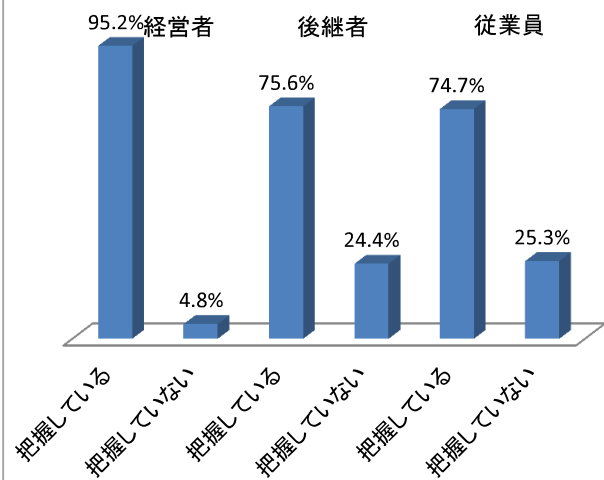
(2) 自社の強みを後継者が把握しているか

項目	回答数	回答率
1 把握している	124	75.6%
2 把握していない	40	24.4%
合計(除不明)	164	

(3) 自社の強みを従業員が把握しているか

項目	回答数	回答率
1 把握している	139	74.7%
2 把握していない	47	25.3%
合計(除不明)	186	

図8 自社の強みを把握しているか



・自社の強みの把握状況について、経営者本人が「把握している」と回答した事業所は95.2%。後継者が「把握している」と回答した事業所は75.6%、従業員が「把握している」と回答した事業所は74.7%。

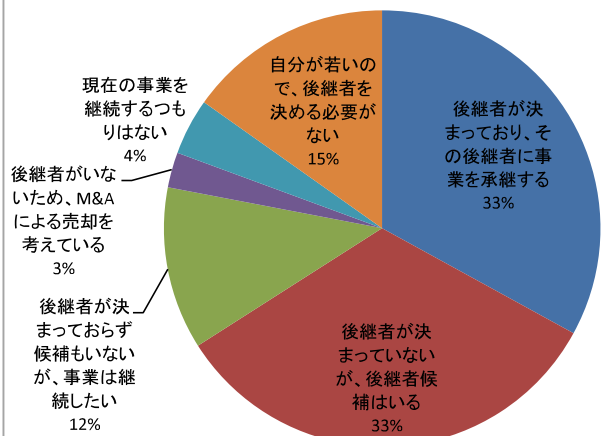
・経営者本人はほぼ「把握している」と回答、次いで後継者、従業員という順になっている。県内事業の多くは概ね自社の強みを把握している。

設問3 事業承継の予定について

(1) 貴社の事業承継の予定について

項目	回答数	回答率
1 後継者が決まっており、その後継者に事業を承継する	63	33.0%
2 後継者が決まっていないが、後継者候補はある	63	33.0%
3 後継者が決まっておらず候補もないが、事業は継続したい	23	12.0%
4 後継者がいないため、M&Aによる売却を考えている	5	2.6%
5 現在の事業を継続するつもりはない	8	4.2%
6 自分が若いので、後継者を決める必要がない	29	15.2%
合計	191	

図9 事業承継の予定について



・「後継者が決まっており、その後継者に事業を承継する」と「後継者が決まっていないが、後継者候補はある」との回答が最も多く33%。

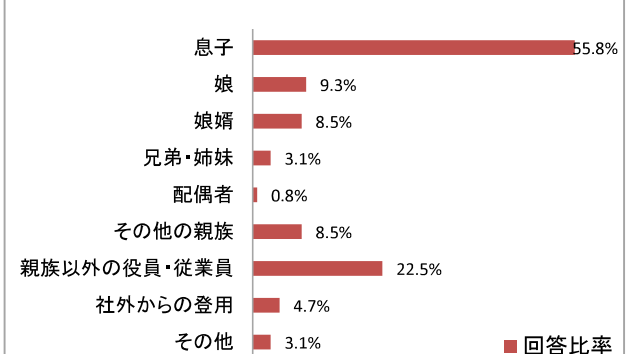
・後継者の有無にかかわらず、事業を継続したいという考えの事業所が8割弱。

設問4 後継者(候補)について【複数回答】

(1) 後継者(候補)はどのような方ですか

項目	回答数	比率
1 息子	72	55.8%
2 娘	12	9.3%
3 娘婿	11	8.5%
4 兄弟・姉妹	4	3.1%
5 配偶者	1	0.8%
6 その他の親族	11	8.5%
7 親族以外の役員・従業員	29	22.5%
8 社外からの登用	6	4.7%
9 その他	4	3.1%
回答者数129 合計(除不明)	150	

図10 後継者(候補)



・後継者(候補)の回答の比率としては、「息子」(55.8%)が最も多かった。

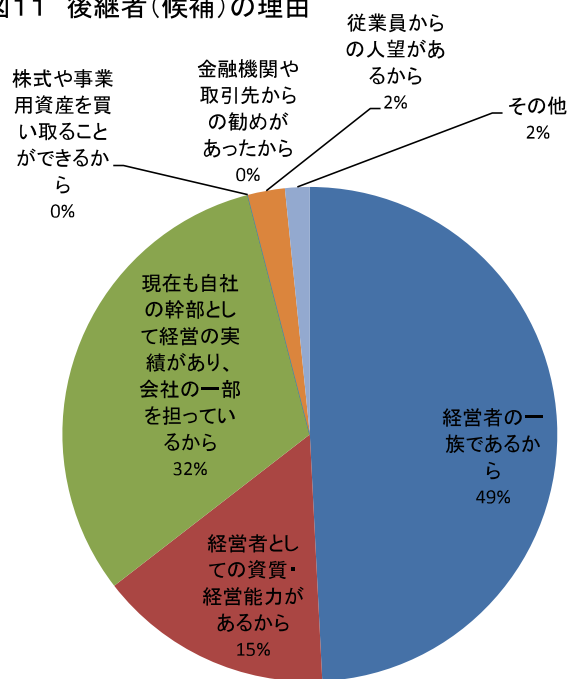
・次いで、「親族以外の役員・従業員」(22.5%)も多い結果となった。

(2)なぜ、その方を後継者(候補)に考えていますか

	項目	回答数	回答率
1	経営者の一族であるから	61	49.2%
2	経営者としての資質・経営能力があるから	19	15.3%
3	現在も自社の幹部として経営の実績があり、会社の一部を担っているから	39	31.5%
4	株式や事業用資産を買い取ることができるから	0	0.0%
5	金融機関や取引先からの勧めがあったから	0	0.0%
6	従業員からの人望があるから	3	2.4%
7	その他	2	1.6%
合計(除不明)		124	

- ・後継者(候補)に考えている理由としては、「経営者の一族」が最も多く約半数を占めた。
- ・一方、「現在も自社の幹部として経営の実績があり、会社の一部をになっているから」という回答も3割強あり、経営者としての能力を重要視する意見もある。

図11 後継者(候補)の理由

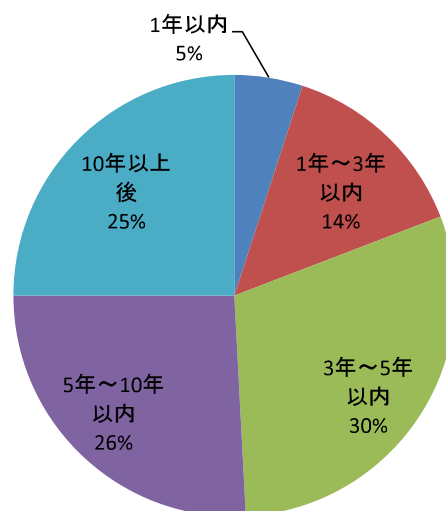


(3)いつ、その方に事業を継承する予定ですか

	項目	回答数	回答率
1	1年以内	6	5.0%
2	1年～3年以内	17	14.2%
3	3年～5年以内	36	30.0%
4	5年～10年以内	31	25.8%
5	10年以上後	30	25.0%
合計(除不明)		120	

- ・事業承継の予定時期としては「3年～5年以内」が30%と最も多く、また、「5年～10年以内」「10年以上後」もそれぞれ約25%となっている

図12 事業承継予定時期

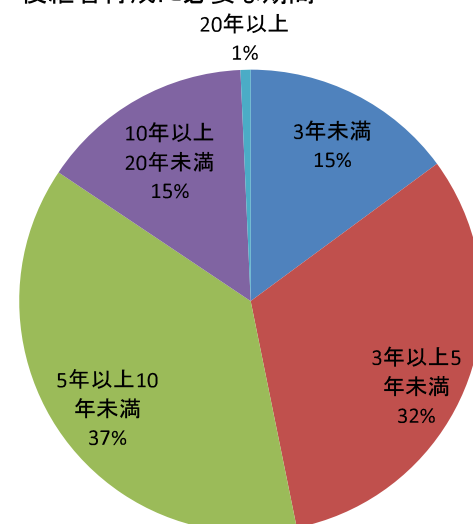


(4)後継者の育成に必要な期間はどれくらいですか

	項目	回答数	回答率
1	3年未満	21	14.9%
2	3年以上5年未満	45	31.9%
3	5年以上10年未満	53	37.6%
4	10年以上20年未満	21	14.9%
5	20年以上	1	0.7%
合計(除不明)		141	

- ・後継者の育成に必要な期間は「5年以上10年未満」が37.6%と最も多く、次いで「3年以上5年未満」が31.9%となっている。

図13 後継者育成に必要な期間



(5)後継者に求める条件として重要視していること(表1)

		回答数 第1位	回答率	回答数 第2位	回答率	回答数 第3位	回答率	選択数
1	経営に対する意識が高いこと	70	47.9%	13	9.0%	12	8.4%	95
2	自社の事業、業界に精通していること	21	14.4%	29	20.1%	13	9.1%	63
3	リーダーシップが優れていること	26	17.8%	28	19.4%	16	11.2%	70
4	決断力、実行力が高いこと	16	11.0%	31	21.5%	32	22.4%	79
5	営業力、交渉力が高いこと	7	4.8%	17	11.8%	15	10.5%	39
6	コミュニケーション能力が高いこと	4	2.7%	15	10.4%	28	19.6%	47
7	財務、会計知識があること	0	0.0%	10	6.9%	26	18.2%	36
8	その他	2	1.4%	1	0.7%	1	0.7%	4
合計(除不明)		146		144		143		433

・後継者に求める条件として、第1位は「経営に対する意識が高いこと」(47. 9%)と最も多く、次いで「リーダーシップが優れていること」(17. 8%)、「自社の事業、業界に精通していること」(14. 4%)であった。

・第2位に選ばれたものは、「決断力、実行力が高いこと」(21. 5%)で、次いで「自社の事業、業界に精通していること」(20. 1%)であった。

・第3位に選ばれたものは、「決断力、実行力が高いこと」(22. 4%)、次いで「コミュニケーション能力が高いこと」(19. 6%)であった。

・また、回答として選択された数でみると、「経営に対する意識が高いこと」が最も多く、次いで「決断力、実行力が高いこと」、「リーダーシップが優れていること」が多かった。

設問5 事業承継対策について

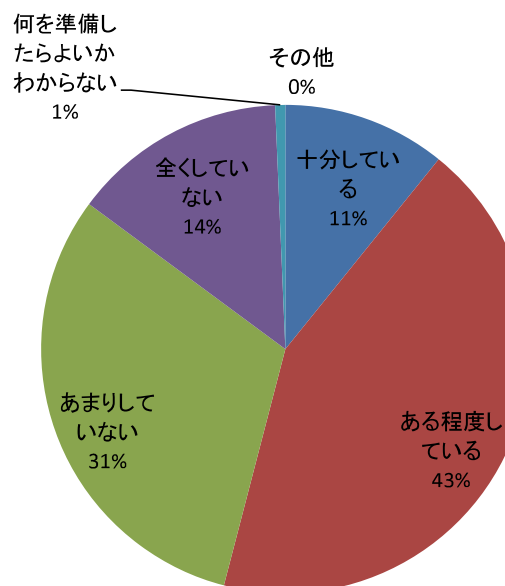
(1)事業承継に向けた準備は進んでいますか

	項目	回答数	回答率
1	十分している	16	10.8%
2	ある程度している	64	43.2%
3	あまりしていない	46	31.1%
4	全くしていない	21	14.2%
5	何を準備したらよいかわからない	1	0.7%
6	その他	0	0.0%
合計(除不明)		148	

・事業承継対策に向けた準備について「ある程度準備している」が43. 2%と最も多く、次いで「あまりしていない」が31. 1%であった。

・事業承継対策に向けた準備が進んでいるかいないかはほぼ半分に分かれたが、「十分している」は他の割合に比べ10. 8%と低い数値となった。

図14 事業承継に向けた準備



(2) 事業承継を行うにあたり、課題と感じているものと、すでに準備・対策を行っているものについて(表2)

	項目	回答数 課題と感じているもの	選択率	回答数 準備・対策を行っているもの	選択率
1	後継者の教育	119	89.5%	75	56.4%
2	承継後の事業計画	99	74.4%	50	38.8%
3	古参従業員の処遇	63	47.0%	53	42.1%
4	社内体制の見直し	97	72.4%	67	51.9%
5	取引先との関係維持	84	63.2%	66	52.0%
6	借入金・債務保証の引継	77	57.0%	52	42.3%
7	後継者への株式の譲渡(相続)	76	59.4%	58	47.2%
8	後継者への事業用資産の譲渡(相続)	62	49.6%	42	34.7%
9	親族間の相続問題の調整	51	39.8%	42	35.3%
10	相続税・贈与税の対策	60	47.2%	44	36.1%
合計(除不明)		788		549	

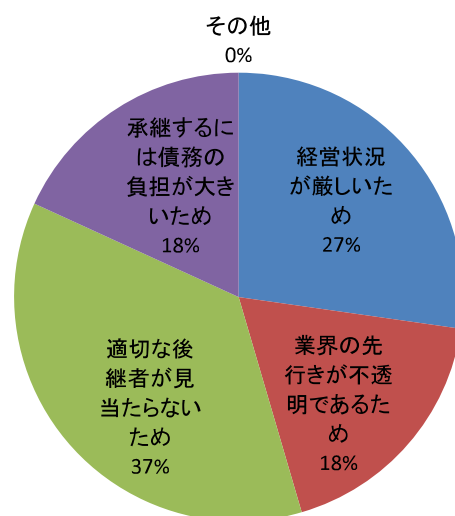
・事業承継を行うにあたり、課題と感じられているものとして「後継者の教育」の選択率が89.5%と最も高く、次いで「承継後の事業計画」が74.4%となっている。
 ・準備・対策を行っているものについても「後継者の教育」が56.4%と最も高く、次いで「取引先との関係維持」が52%となっている。

設問6 自社において事業継続しないと決めた理由について

	項目	回答数	回答率
1	経営状況が厳しいため	3	27.3%
2	業界の先行きが不透明であるため	2	18.2%
3	適切な後継者が見当たらないため	4	36.4%
4	承継するには債務の負担が大きいため	2	18.2%
5	その他	0	0.0%
合計(除不明)		11	

・設問3(1)で「後継者がいないため、M&Aによる売却を考えている」「現在の事業を継続するつもりはない」と回答した事業所のうち、事業を継続しないと決めた理由としては「適切な後継者が見当たらない」が36.4%と最も多かった。

図15 事業継続しないと決めた理由

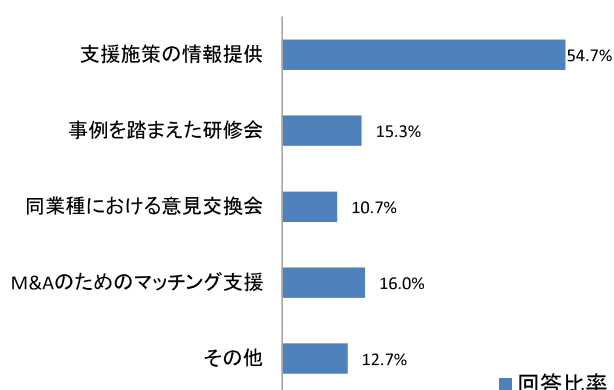


設問7 事業承継について求める支援策をお教え下さい【複数回答】

	項目	回答数	比率
1	支援施策の情報提供	82	54.7%
2	事例を踏まえた研修会	23	15.3%
3	同業種における意見交換会	16	10.7%
4	M&Aのためのマッチング支援	24	16.0%
5	その他	19	12.7%
回答者数150 合計		164	

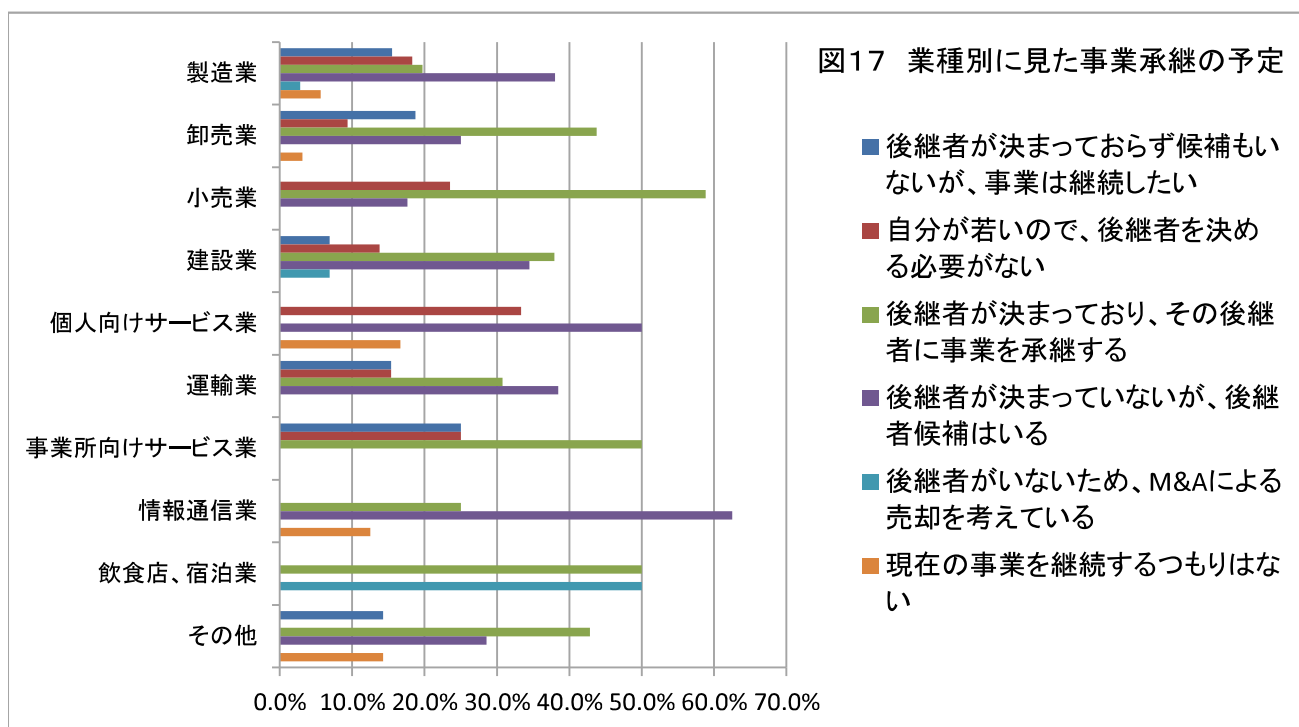
・求める支援策の回答比率は、「支援施策の情報提供」(54.7%)が最も多く、次いで「M&Aのためのマッチング支援」(16.0%)、「事例を踏まえた研修会」(15.3%)であった。

図16 事業承継に求める支援策



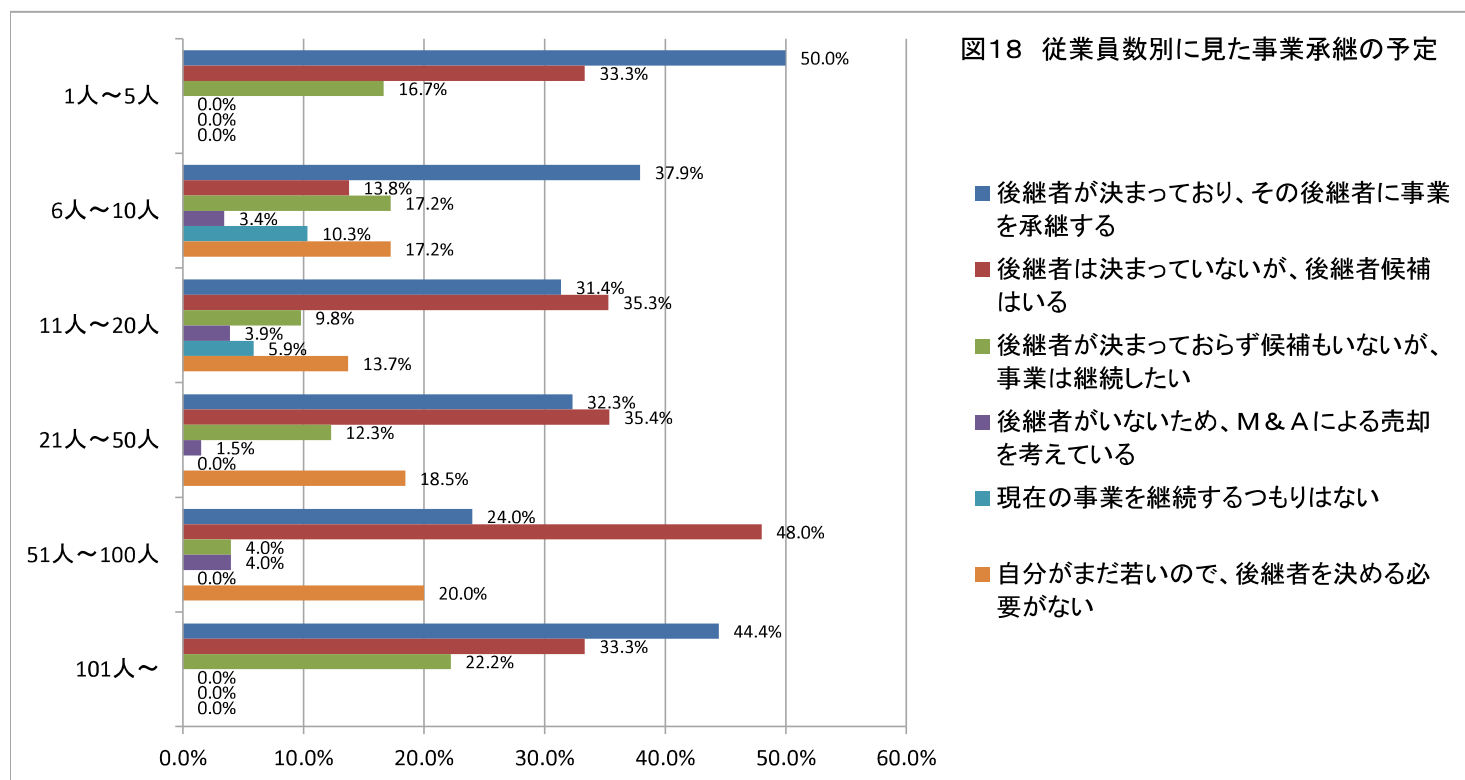
◆業種別に見た事業承継の予定

事業承継の予定 業種	後継者が決まっておらず候補もないが、事業は継続したい	自分が若いので、後継者を決める必要がない	後継者が決まっており、その後継者に事業を承継する	後継者が決まっていないが、後継者候補はある	後継者がいないため、M&Aによる売却を考えている	現在の事業を継続するつもりはない	総計
製造業	15.5%	18.3%	19.7%	38.0%	2.8%	5.6%	71
卸売業	18.8%	9.4%	43.8%	25.0%	0.0%	3.1%	32
小売業	0.0%	23.5%	58.8%	17.6%	0.0%	0.0%	17
建設業	6.9%	13.8%	37.9%	34.5%	6.9%	0.0%	29
個人向けサービス業	0.0%	33.3%	0.0%	50.0%	0.0%	16.7%	6
運輸業	15.4%	15.4%	30.8%	38.5%	0.0%	0.0%	13
事業所向けサービス業	25.0%	25.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4
情報通信業	0.0%	0.0%	25.0%	62.5%	0.0%	12.5%	8
飲食店、宿泊業	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	2
その他	14.3%	0.0%	42.9%	28.6%	0.0%	14.3%	7
総計	23	29	61	63	5	8	189



- ・事業承継の予定について業種別に見るために、クロス集計を行った。
- ・業種別に見た事業承継の予定について、「後継者が決まっており、その後継者に事業を承継する」と回答した割合が最も高い業種は、卸売業(43.8%)・小売業(58.8%)・建設業(37.9%)・事業所向けサービス業(50.0%)であった。
- ・「後継者が決まっていないが、後継者候補はある」と回答した割合が最も高い業種は、製造業(38.0%)・個人向けサービス業(50.0%)・情報通信業(62.5%)であった。

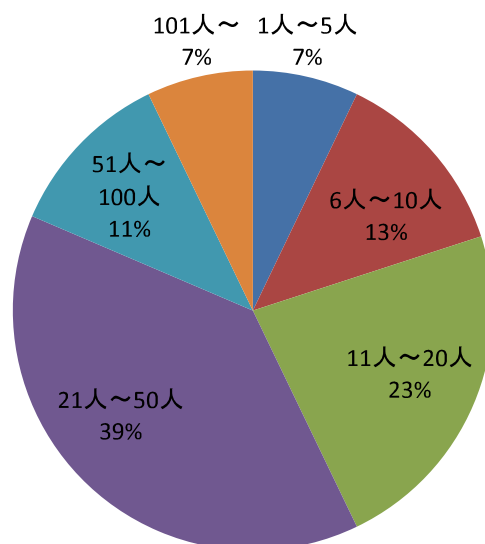
事業承継の 予定 従業員数	後継者が決まっ ており、その後継 者に事業を承継 する	後継者は決まっ ていないが、後 継者候補はいる	後継者が決まっ ておらず候補も いないが、事業 は継続したい	後継者がいない ため、M&Aによ る売却を考えて いる	現在の事業を継 続するつもりは ない	自分がまだ若い ので、後継者を 決める必要がな い	総計
1人～5人	50.0%	33.3%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	6
6人～10人	37.9%	13.8%	17.2%	3.4%	10.3%	17.2%	29
11人～20人	31.4%	35.3%	9.8%	3.9%	5.9%	13.7%	51
21人～50人	32.3%	35.4%	12.3%	1.5%	0.0%	18.5%	65
51人～100人	24.0%	48.0%	4.0%	4.0%	0.0%	20.0%	25
101人～	44.4%	33.3%	22.2%	0.0%	0.0%	0.0%	9
総計	61	62	22	5	6	29	185



- ・従業員数の規模別に事業承継の予定を見るため、クロス集計を行った。
- ・従業員数規模10人以下並びに101人以上の事業所では、「後継者が決まっております、その後継者に事業を承継する」が最も高い割合を占めた。
- ・従業員数規模11人以上100人以下の事業所では、「後継者は決まっておりますが、後継者候補はいる」が最も高い割合を占めた。また、「後継者が決まっております、その後継者に事業を承継する」が次に高い割合を占めた。
- ・すべての従業員数規模において、「後継者がいないため、M&Aによる売却を考えている」の回答率は4.0%以下と低い。

図19 息子を選択した件数を従業員規模別に見た割合

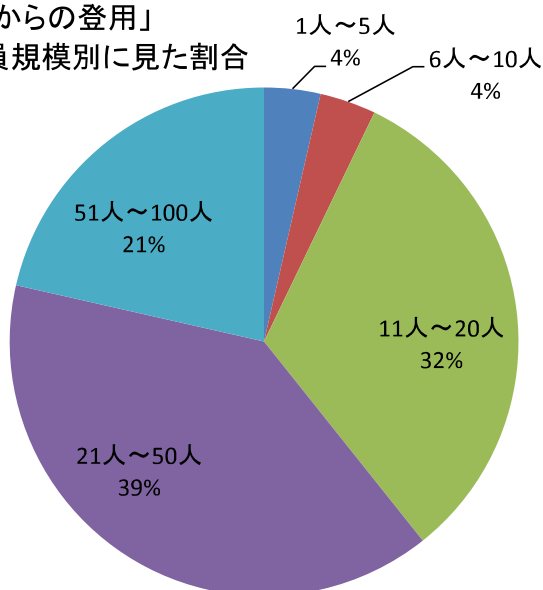
従業員数別	選択件数	割合
1人～5人	5	7.1%
6人～10人	9	12.9%
11人～20人	16	22.9%
21人～50人	27	38.6%
51人～100人	8	11.4%
101人～	5	7.1%



・後継者(候補)について全回答数から「息子」を選択した企業を従業員規模別の割合でみると、「21人～50人規模」が39%と最も多く、次いで「11人～20人規模」が23%となっている。「51人～11人規模」は11%となっており、「6人～10人規模」の13%より少なくなっている。

図20 「親族以外の役員・従業員」「社外からの登用」「その他」を選択した件数を従業員規模別に見た割合

従業員数別	選択件数	割合
1人～5人	1	3.6%
6人～10人	1	3.6%
11人～20人	9	32.1%
21人～50人	11	39.3%
51人～100人	6	21.4%



・後継者(候補)について全回答数から「親族以外の役員・従業員」「社外からの登用」「その他」を選択した企業を従業員規模別の割合でみると、「21人～50人規模」が39%と最も多く、次いで「11人～20人規模」が32%となっている。「1人～5人規模」は4%と最も少ない。

■まとめ

〈事業承継の対応が急務〉

回答数 8 割弱の企業が事業継続を望んでいるものの後継者が決まっていないところが 5 割近くとなっている。また、5 年以内までに事業継続を考えている経営者は 5 割弱にのぼっており、事業継続に対する対応が急務となっている。

〈事業承継のために強みの見える化〉

自社の強みについては、経営者がほぼ把握しているのに対し、後継者・従業員は約 2 割 5 分が把握していない。まずは、「収益性」「資金性」「安全性」「安定性」「生産性」といった数値で表せる経営指標について共有化を図り、加えて、経営指標では表すことのできない知的資産も含めた自社の経営資源の強みを明確化し、経営者・後継者・従業員が共通認識を持つことが事業承継をスムーズに行ううえで重要である。

〈スムーズなる事業承継のために〉

事業承継にあたり課題と感じているものとして「後継者の教育」が最も多く、次いで「承継後の事業計画」となっている。また、後継者の育成に必要な期間については、5 年以上 10 年未満が 4 割弱と最も多く、中・長期の教育期間が求められている。さらには、事業承継対策に向けた準備について、「あまりしていない」「全くしていない」との回答が 5 割弱あり、スムーズな事業承継を行うためには早め早めの準備と対策を意識することが必要である。

※ 本会では、事業承継対応・対策の緊急性、必要性を鑑み、次年度より事業承継に関する講習会・セミナー等による支援の拡充を図っていく。

平成28年度中央会事業承継実態調査ご協力のお願い

鳥取県中小企業団体中央会では、中小企業における事業承継の実態を的確に把握し、今後の事業承継対策を樹立することを目的に、標記調査を実施することとなりました。

つきましては、ご繁忙の折誠に恐縮ですが、趣旨をご理解いただき、調査にご協力下さいますようお願い申し上げます。

平成28年度中央会事業承継実態調査票

調査時点：平成28年9月1日 調査締切：平成28年9月23日

記入についてのお願い

- ◇記入者 事業承継に関する調査にご理解いただき、経営者又はその立場に準ずる方に記入をお願いいたします。
- ◇秘密の厳守 調査票にご記入下さいました事項については、企業と個人の情報の秘密を厳守し、統計以外の目的に用いることはいたしませんので、ありのままをご記入下さい。また、記入担当者名などの個人情報につきましては、本調査に係る問い合わせ以外には使用いたしません。
- ◇ご記入方法 質問ごとの指示により該当欄に数字等をご記入いただくか、該当する項目の番号に○をつけて下さい。なお、9月1日現在でご記入下さい。
- ◇お問い合わせ先 調査票のご記入に当たっての不明な点など、調査に関しますお問い合わせ先は、下記までお願いいたします。調査票は9月23日までにご返送下さい。

鳥取県中小企業団体中央会 組織支援部 組織・労働課
〒680-0845 鳥取市富安1丁目96
電話 0857-26-6671 FAX 0857-27-1922

貴事業所の概要についてお答えください。

貴事業所の名称		記入担当者 役職・氏名	
所在地	(〒 -)	電話番号	

設問1 貴社の事業の概要及び経営者ご本人についてお伺いします。(1つだけに○)

(1) 業種(最も売上高の多い事業の業種をお選びください)

- ①建設業 ②製造業 ③卸売業 ④小売業 ⑤飲食店、宿泊業 ⑥不動産業 ⑦運輸業
⑧情報通信業 ⑨個人向けサービス業 ⑩事業所向けサービス業
⑪その他(金融・保険業等・その他)

(2) 業歴(個人営業時期も含む)

- ①5年未満 ②5年以上10年未満 ③10年以上20年未満 ④20年以上30年未満
⑤30年以上40年未満 ⑥40年以上50年未満 ⑦50年以上

(3) 資本金

- ①1千万円以下 ②1千万円超～5千万円以下 ③5千万円超～1億円以下
④1億円超～3億円以下 ⑤3億円超 ⑦なし(個人事業者)

(4) 経営者のご年齢

- ①39歳以下 ②40～49歳 ③50～54歳 ④55～59歳 ⑤60～64歳
⑥65～69歳 ⑦70～74歳 ⑧75～79歳 ⑨80歳以上

(5) あなたは何代目の経営者ですか

- ①創業者 ②2代目 ③3代目 ④4代目以降

(6) 先代との関係(あなたから見て)

- ①自ら創業し代表者となった ②親族(配偶者の親族を除く)から承継した
③配偶者の親族から承継した ④先代とは親族関係にないが従業員から登用された
⑤先代とは親族関係にないが、社外から登用された ⑥M&Aによる引継会社からの出向
⑦その他()

(7) 従業員数(人数をご記入ください。該当者がいない場合は「0」とご記入ください。)

	常勤役員	従業員	パート・アルバイト
家族・親族	人	人	人
その他	人	人	人

設問2 自社の強みについてお伺いします。(いずれかに○)

(1) 自社の強みを把握していますか。

- ①把握している ②把握していない

(2) 自社の強みを後継者が把握していると思いますか。

- ①把握していると思う ②把握していないと思う

(3) 自社の強みを従業員が把握していると思いますか。

- ①把握していると思う ②把握していないと思う

設問3 事業承継の予定についてお伺いします。

(1) 貴社の事業承継の予定について該当するものを1つお選びください。

- | | | |
|------------------------------|---|------------------|
| ①後継者が決まっており、その後継者に事業を承継する | ⇒ | 【設問4(1)にお進みください】 |
| ②後継者は決まっていないが、後継者候補はいる | ⇒ | 【設問4(1)にお進みください】 |
| ③後継者が決まっておらず候補もいないが、事業は継続したい | ⇒ | 【設問4(4)にお進みください】 |
| ④後継者がいないため、M&Aによる売却を考えている | ⇒ | 【設問6にお進みください】 |
| ⑤現在の事業を継続するつもりはない | ⇒ | 【設問6にお進みください】 |
| ⑥自分がまだ若いので、後継者を決める必要がない | ⇒ | 【設問7にお進みください】 |

設問4 後継者(候補)についてお伺いします。

(1) 後継者(候補)はどのような方ですか。(複数選択可)

- | | | | | | |
|--------------|----|-----|--------|------|---------|
| ①息子 | ②娘 | ③娘婿 | ④兄弟・姉妹 | ⑤配偶者 | ⑥その他の親族 |
| ⑦親族以外の役員・従業員 | | | | | |
| ⑧社外から登用 | | | | | |
| ⑨その他 () | | | | | |

(2) なぜ、その方を後継者(候補)に考えていますか。主な理由を1つお答えください。

- | | |
|------------------------------------|----------------------|
| ①経営者の一族であるから | ②経営者としての資質・経営能力があるから |
| ③現在も自社の幹部として経営の実績があり、会社の一部を担っているから | |
| ④株式や事業用資産を買い取ることができるから | |
| ⑤金融機関や取引先からの勧めがあったから | |
| ⑥従業員からの人望があるから | |
| ⑦その他 () | |

(3) いつ、その方に事業を継承する予定ですか。

- | | | | | |
|-------|----------|----------|-----------|---------|
| ①1年以内 | ②1年～3年以内 | ③3年～5年以内 | ④5年～10年以内 | ⑤10年以上後 |
|-------|----------|----------|-----------|---------|

(4) 後継者の育成に必要な期間はどれくらいですか。

- | | | | |
|--------|-----------|------------|-------------|
| ①3年未満 | ②3年以上5年未満 | ③5年以上10年未満 | ④10年以上20年未満 |
| ⑤20年以上 | | | |

(5) 後継者に求める条件として重要視している順に1位～3位を選び、回答欄にご記入ください。

- | | |
|-------------------|--------------------|
| ①経営に対する意欲が高いこと | ②自社の事業、業界に精通していること |
| ③リーダーシップが優れていること | ④決断力、実行力が高いこと |
| ⑤営業力、交渉力が高いこと | |
| ⑥コミュニケーション能力が高いこと | ⑦財務、会計知識があること |
| ⑧その他 () | |

回答欄	第1位		第2位		第3位	
-----	-----	--	-----	--	-----	--

設問5 事業承継対策についてお伺いします。

(1) 事業承継に向けた準備は進んでいますか。

- ①十分している ②ある程度している ③あまりしていない ④全くしていない
 ⑤何を準備したらよいかわからない
 ⑥その他 ()

(2) 事業承継を行うにあたり、課題と感じているものと、すでに準備・対策を行っているものについて教えてください。(はい いいえ のいずれかに○をしてください)

	課題と感じている	準備・対策を行っている
後継者の教育	はい いいえ	はい いいえ
承継後の事業計画	はい いいえ	はい いいえ
古参従業員の処遇	はい いいえ	はい いいえ
社内体制の見直し	はい いいえ	はい いいえ
取引先との関係維持	はい いいえ	はい いいえ
借入金・債務保証の引継	はい いいえ	はい いいえ
後継者への株式の譲渡（相続）	はい いいえ	はい いいえ
後継者への事業用資産の譲渡（相続）	はい いいえ	はい いいえ
親族間の相続問題の調整	はい いいえ	はい いいえ
相続税・贈与税の対策	はい いいえ	はい いいえ

設問3(1)で「④後継者がいないため、M&Aによる売却を考えている」「⑤現在の事業を継続するつもりはない」と回答した方にお伺いします。

設問6 自社において事業継続しないと決めた理由について教えてください。

- ①経営状況が厳しいため ②業界の先行きが不透明であるため ③適切な後継者が見当たらない
 ④承継するには債務の負担が大きいため
 ⑤その他 ()

ご回答いただいたみなさまにお伺いします。

設問7 事業承継について求める支援策をお教えてください。

- ①支援施策の情報提供 ②事例を踏まえた研修会 ③同業種における意見交換会
 ④M&Aのためのマッチング支援
 ⑤その他 ()

～ ご協力ありがとうございました ～