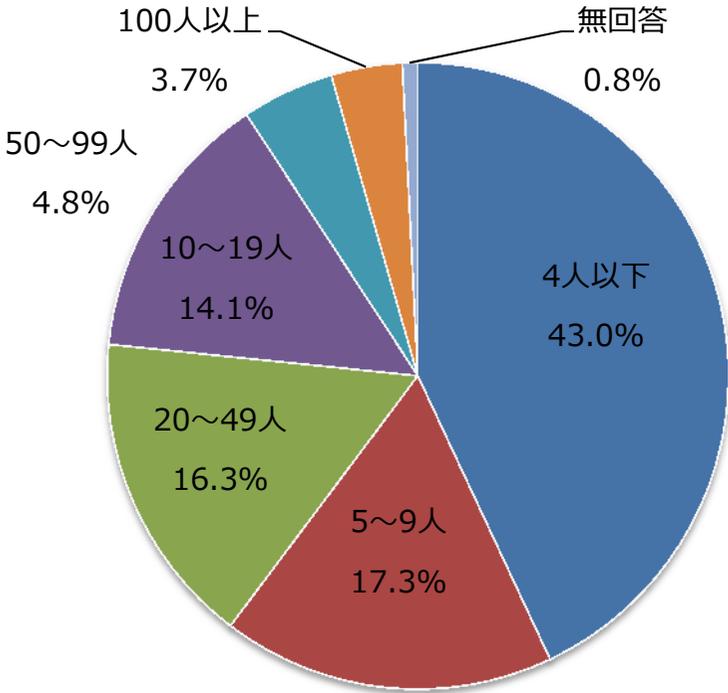


東大阪市内製造業の事業承継の実態に関する調査 - まとめ -

1. 概要 <事業所>

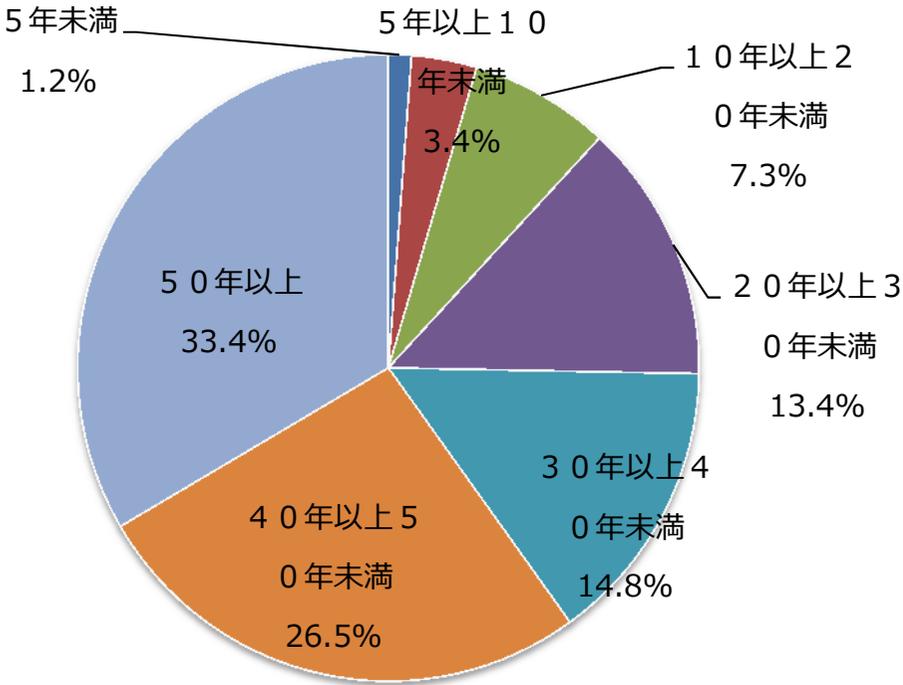
- 市内中小製造業の事業承継を巡る現状と問題を整理し、円滑な事業承継に向けた課題を分析することで、本市のモノづくり企業の事業承継支援施策立案の資料とする。
- 市内モノづくり企業3,068社を対象にし、589社（回答率19.2%）の回答を得た。
- 従業員規模別では4人以下が43%と最も多くを占め、**19人以下が7割**を超えている。
- 創業からの業歴は、50年以上の企業が3割を超え、**30年以上の企業が7割強**。

従業員規模構成



(n=589)

創業からの業歴



(n=589)

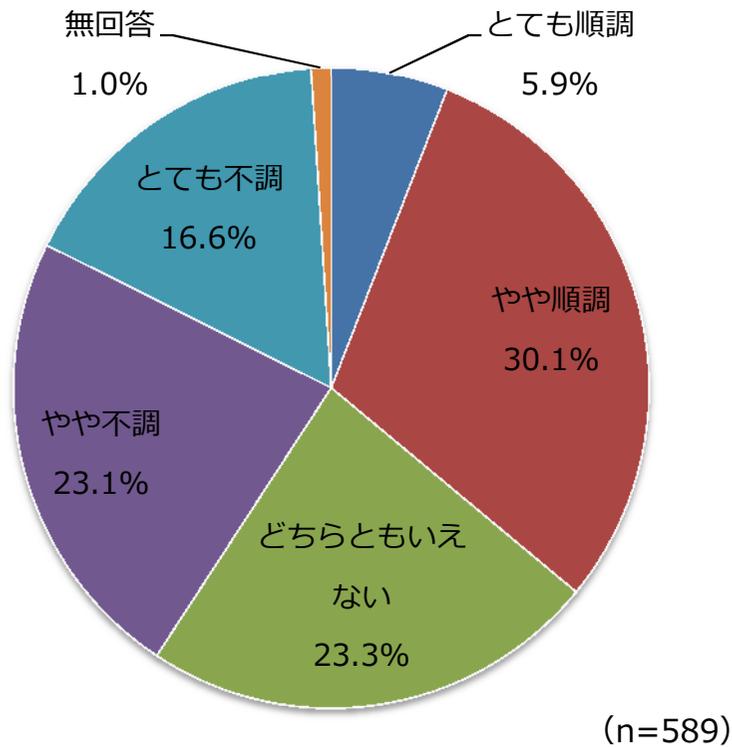
資料：東大阪市委託「東大阪市内製造業の事業承継の実態に関する調査」(2016年3月 東大阪商工会議所)

東大阪市内製造業の事業承継の実態に関する調査 - まとめ -

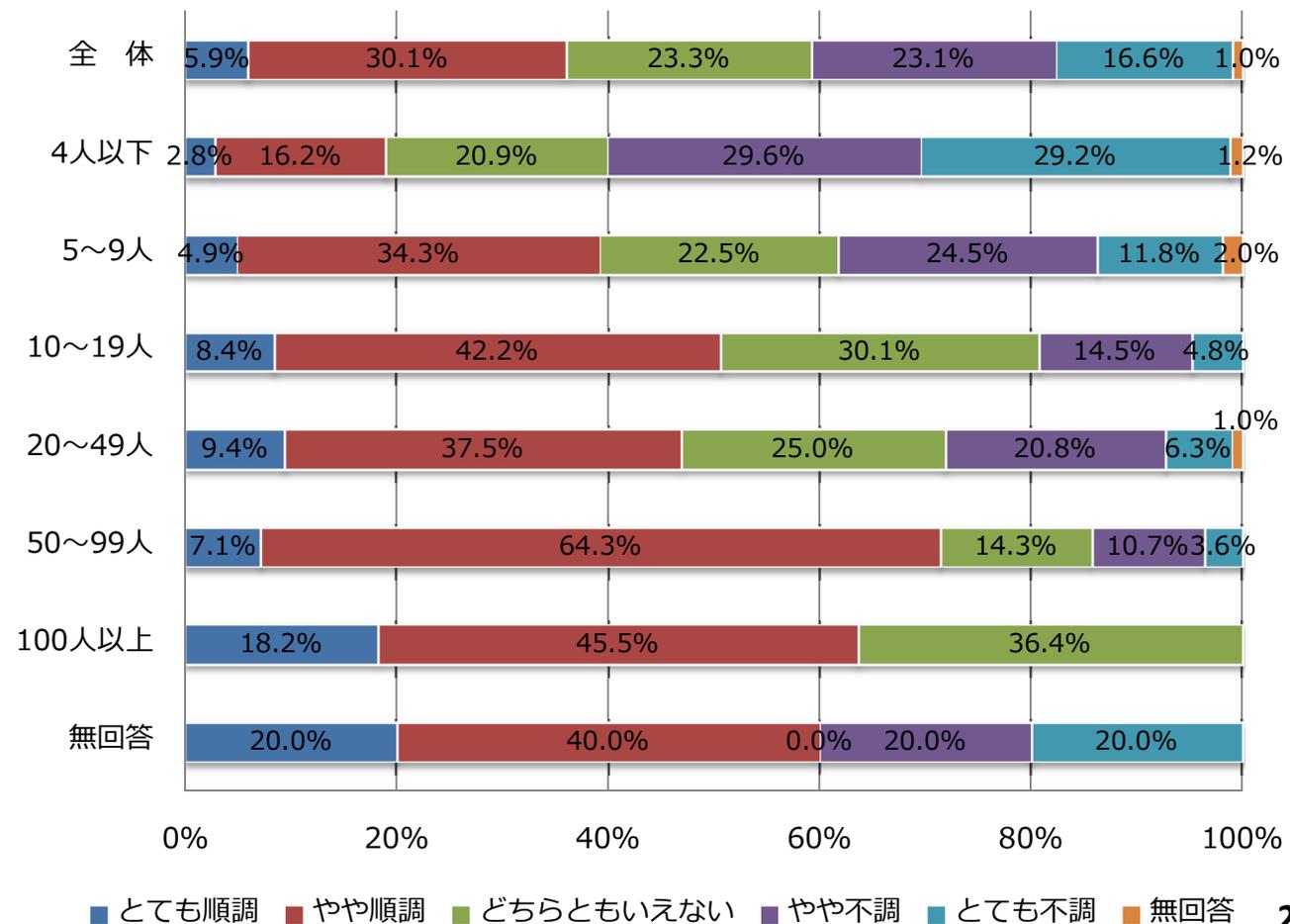
1. 概要 <事業所>

- 現在の経営状況は、「順調（とても順調・やや順調）36.0%」、「不調（やや不調・とても不調）39.7%」であり、**不調と答えた企業の割合が多い。**
- 従業員規模別の経営状況では、従業員規模が大きくなるにつれて「順調（とても順調・やや順調）」の占める割合が増加する。
- 従業員4人以下の企業では、**過半数以上（58.8%）が不調（やや不調・とても不調）。**

現在の経営状況



現在の経営状況（従業員規模別）

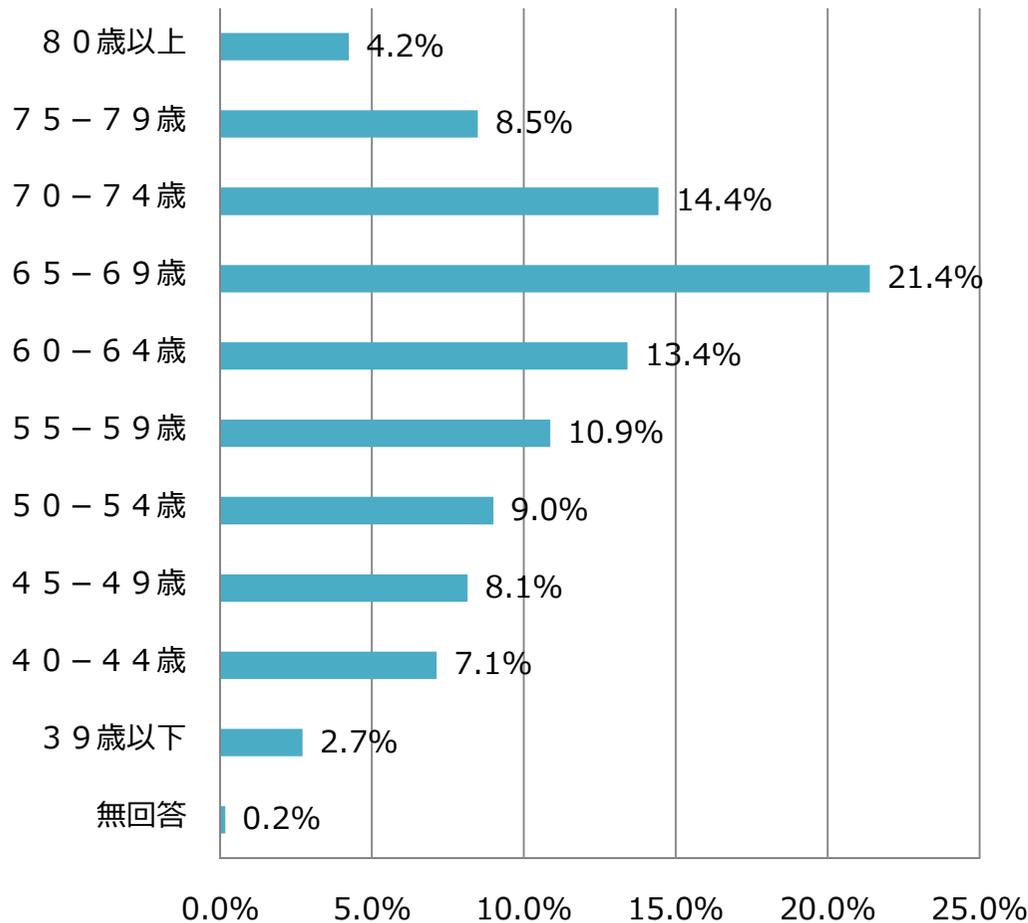


1. 概要<経営者>

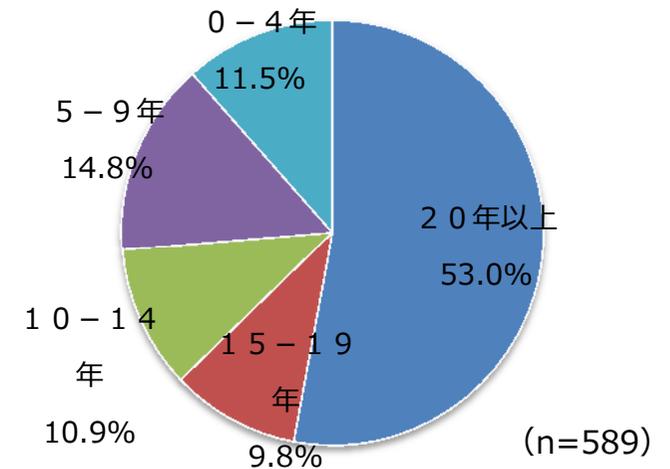
- **現在の経営者の年齢は、65歳以上の割合が48.6%で約半数**近くを占めている。
- 就任してからの年数は、**20年以上が53.0%**と半数以上を占める。
- 創業者の割合が41.6%と最も高い。

経営者の年齢

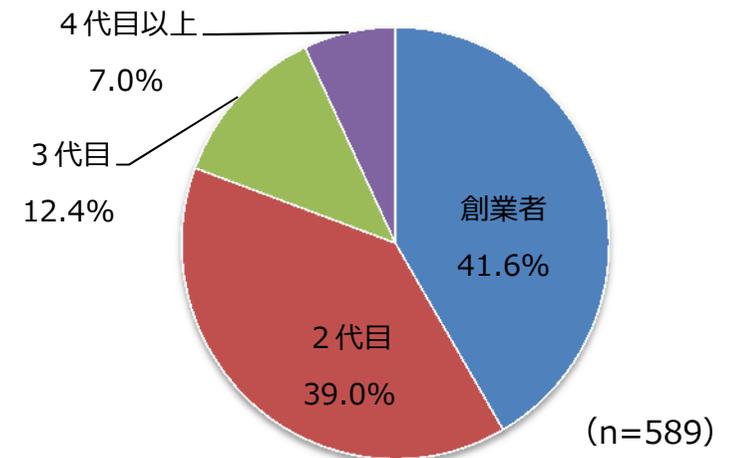
(n=589)



経営者に就任してからの年数



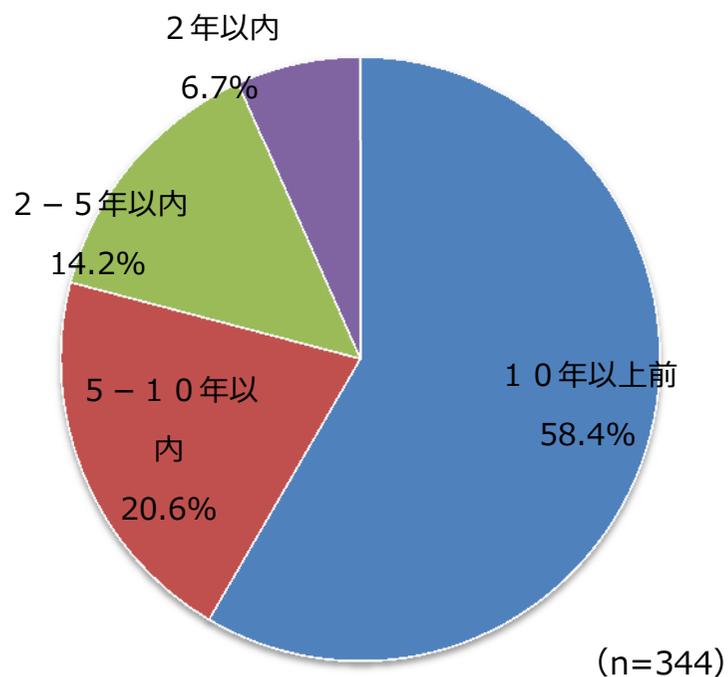
何代目の経営者



1. 概要 <事業承継>

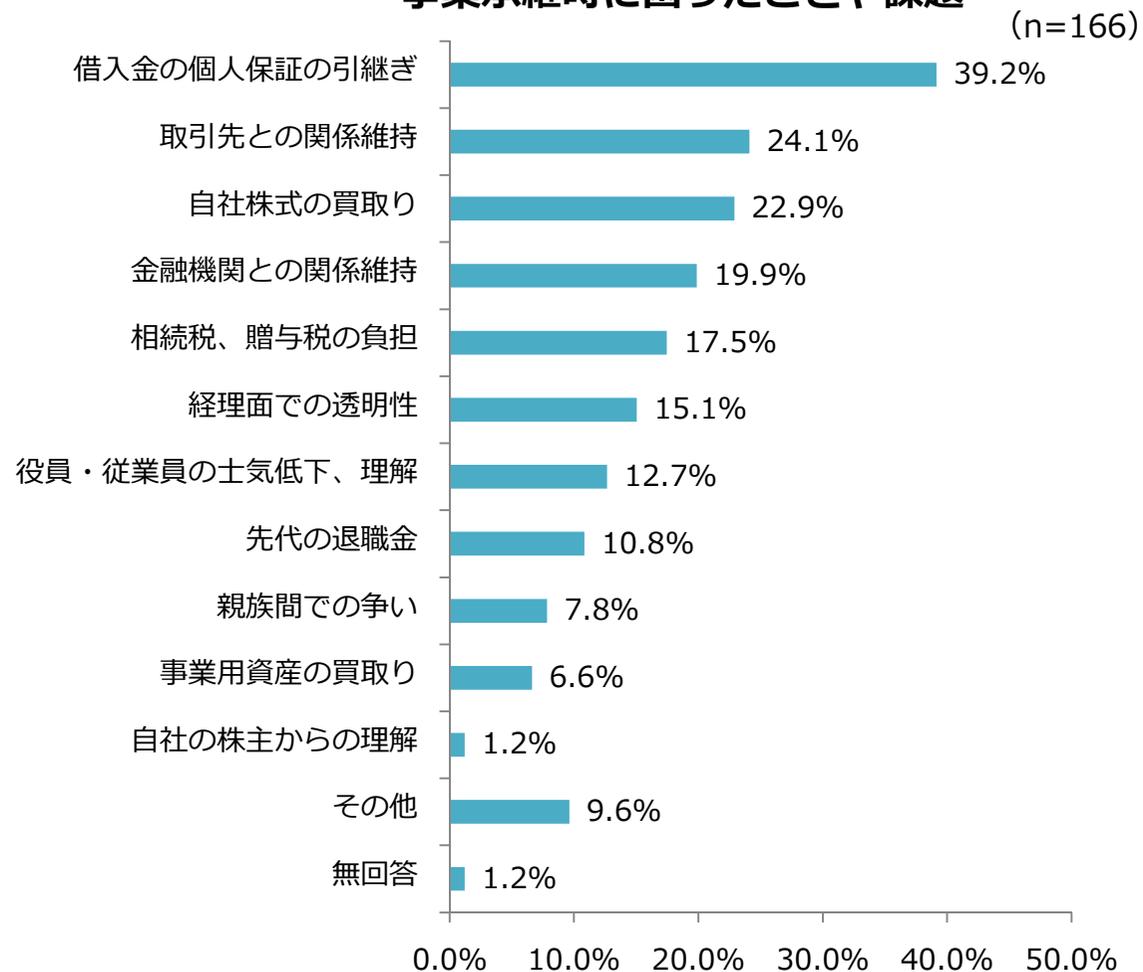
- 先代から事業承継をおこなったのは、今から10年以上前が58.4%と半数以上を占め、他方、2年以内は6.7%となっている。
- 事業承継時に困ったことや課題では、「借入金の個人保証の引継ぎ」、「取引先との関係維持」、「自社株式の買取り」を上げる企業が多い。

事業承継を行ったのは、今*から何年前



*平成27年9月時点

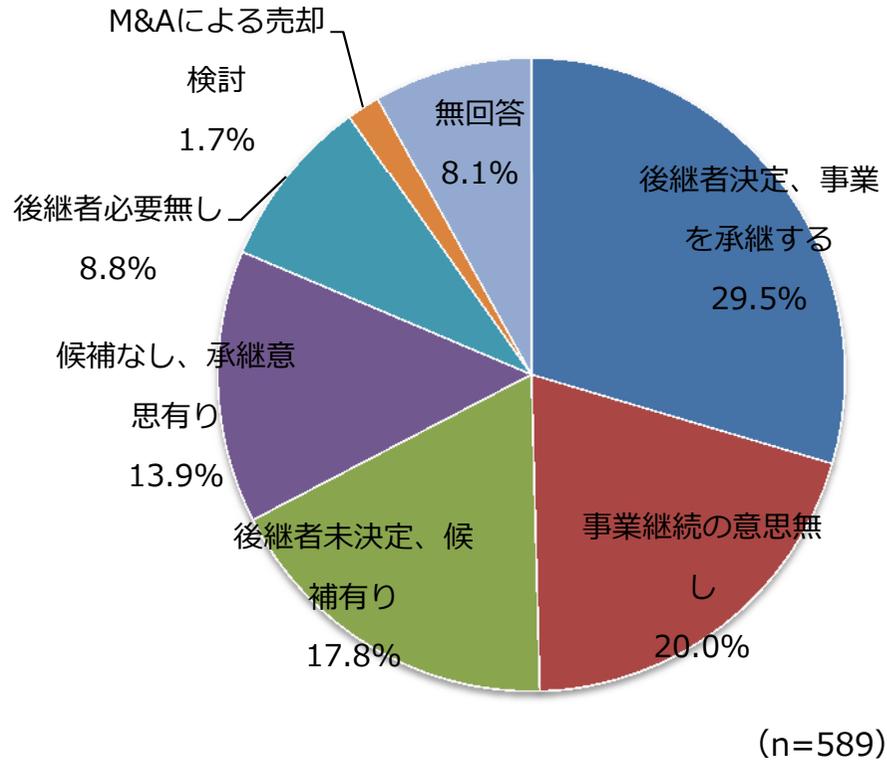
事業承継時に困ったことや課題



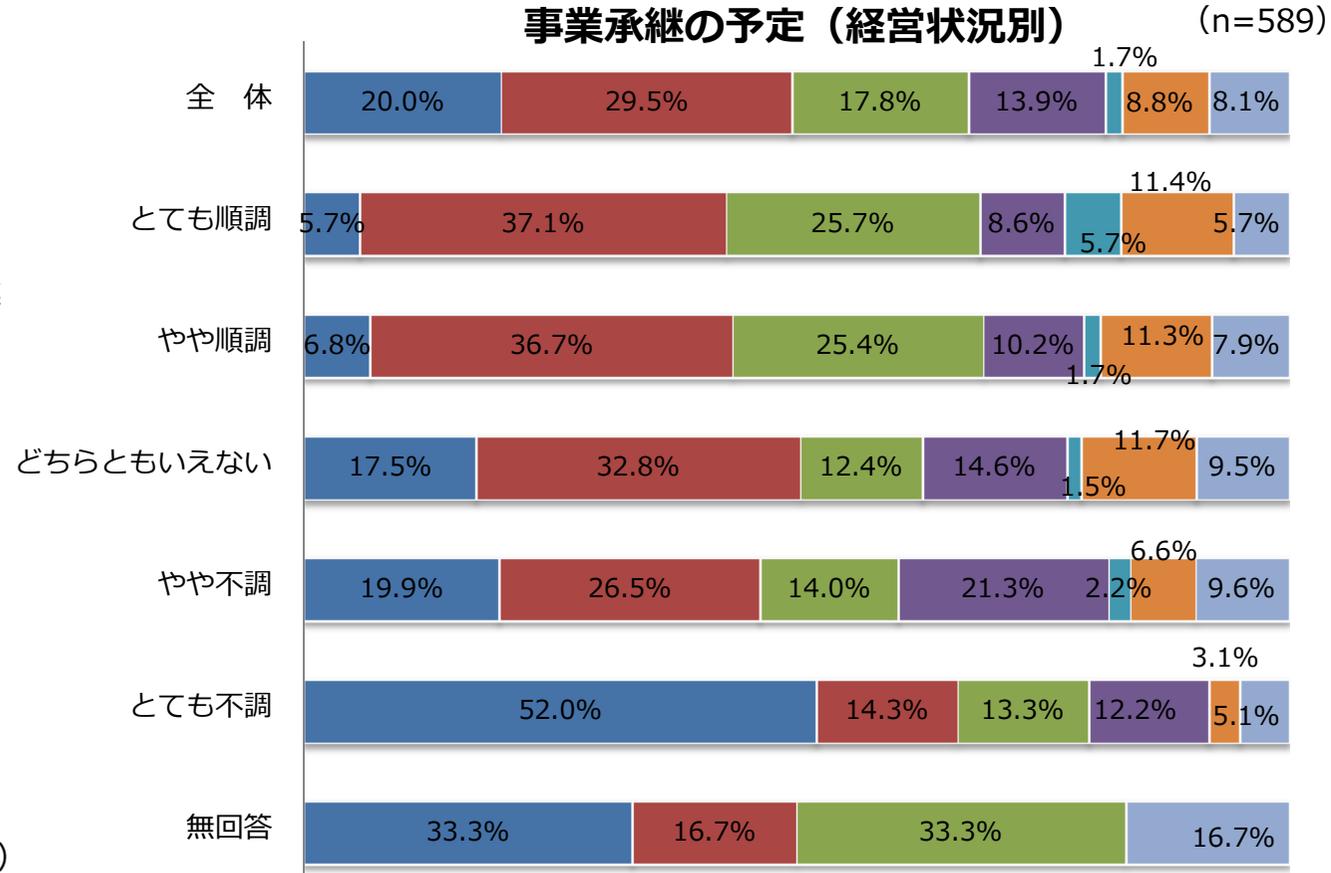
2. 事業承継の予定

- 今後の事業承継の予定では、「**後継者決定、事業を承継をする**」が**3割弱**を占める。一方、「**事業継続の意思無し**」の**2割**は廃業を視野にいれている。
- 「**後継者候補がないが、承継の意思あり**」と答える、**後継者不足に悩む企業が1割強**存在する。
- 「順調（とても順調・やや順調）」の企業でも、「事業継続の意思なし」や「後継者候補がないが、承継の意思あり」が一定割合存在し、**後継者不足の状況がみてとれる。**

今後の事業承継の予定



事業承継の予定（経営状況別）



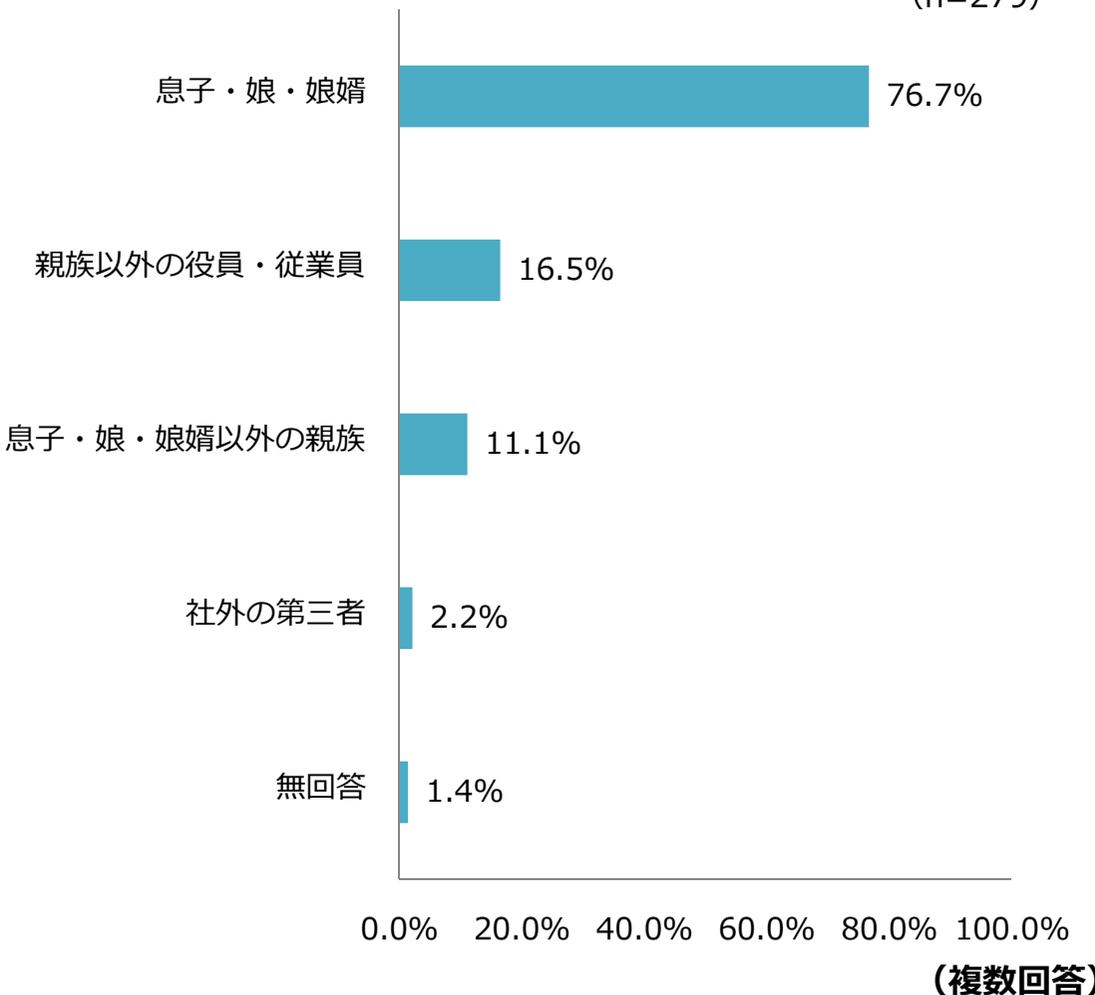
- 事業継続の意思無し
- 後継者決定、事業を承継する
- 後継者未決定、候補有り
- 候補なし、承継意思有り
- M&Aによる売却検討
- 後継者必要無し
- 無回答

2. 事業承継の予定

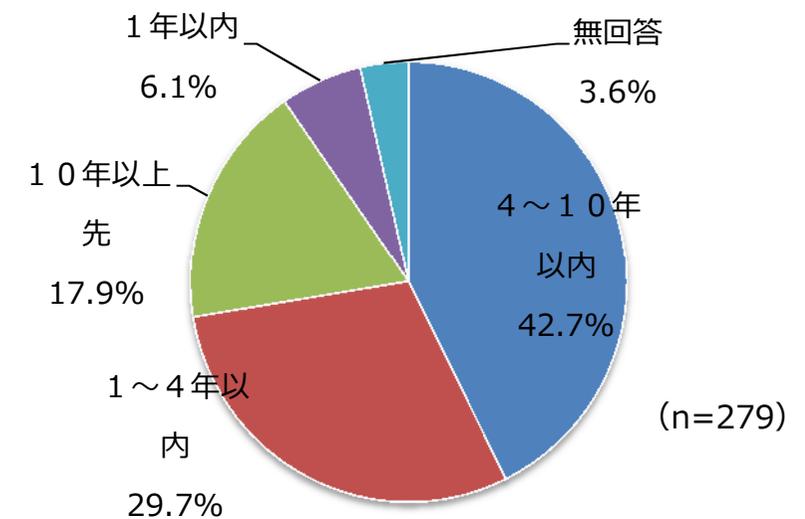
- 後継者候補は、「**息子・娘・娘婿**」が**76.7%**、「**息子・娘・娘婿以外の親族**」が**11.1%**を占め、**多くが親族を後継者候補**としている。他方、「**親族以外の役員・従業員**」が**16.5%**と一定の割合が存在している。
- 事業承継をする時期は、8割弱が「**10年以内**」を予定しており、さらに「**4年以内**」を**予定する企業は3割強**。
- しかし、「**事業承継の準備が十分でない企業が9割**」にのぼり、「**何を準備すべきかわからない企業も存在**」している。

後継者（候補）について

(n=279)

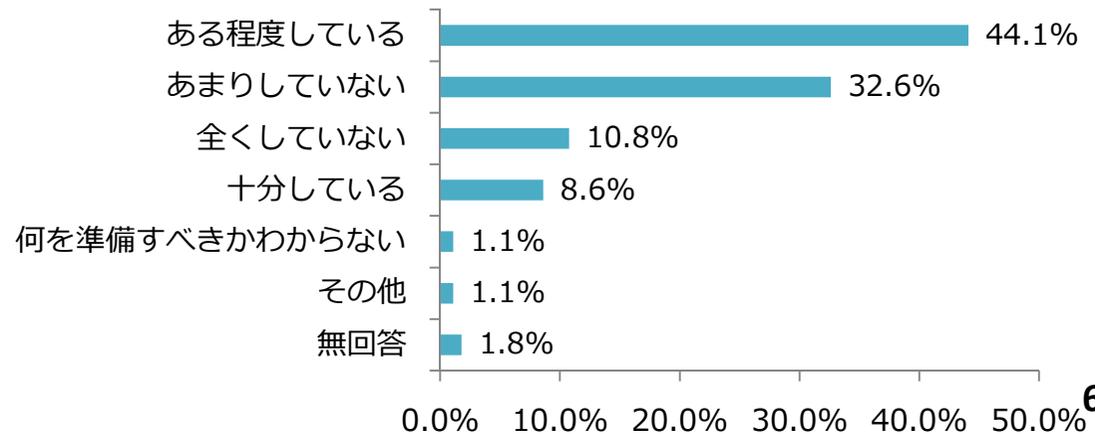


いつ、事業承継をする予定か



事業承継に向けた準備状況

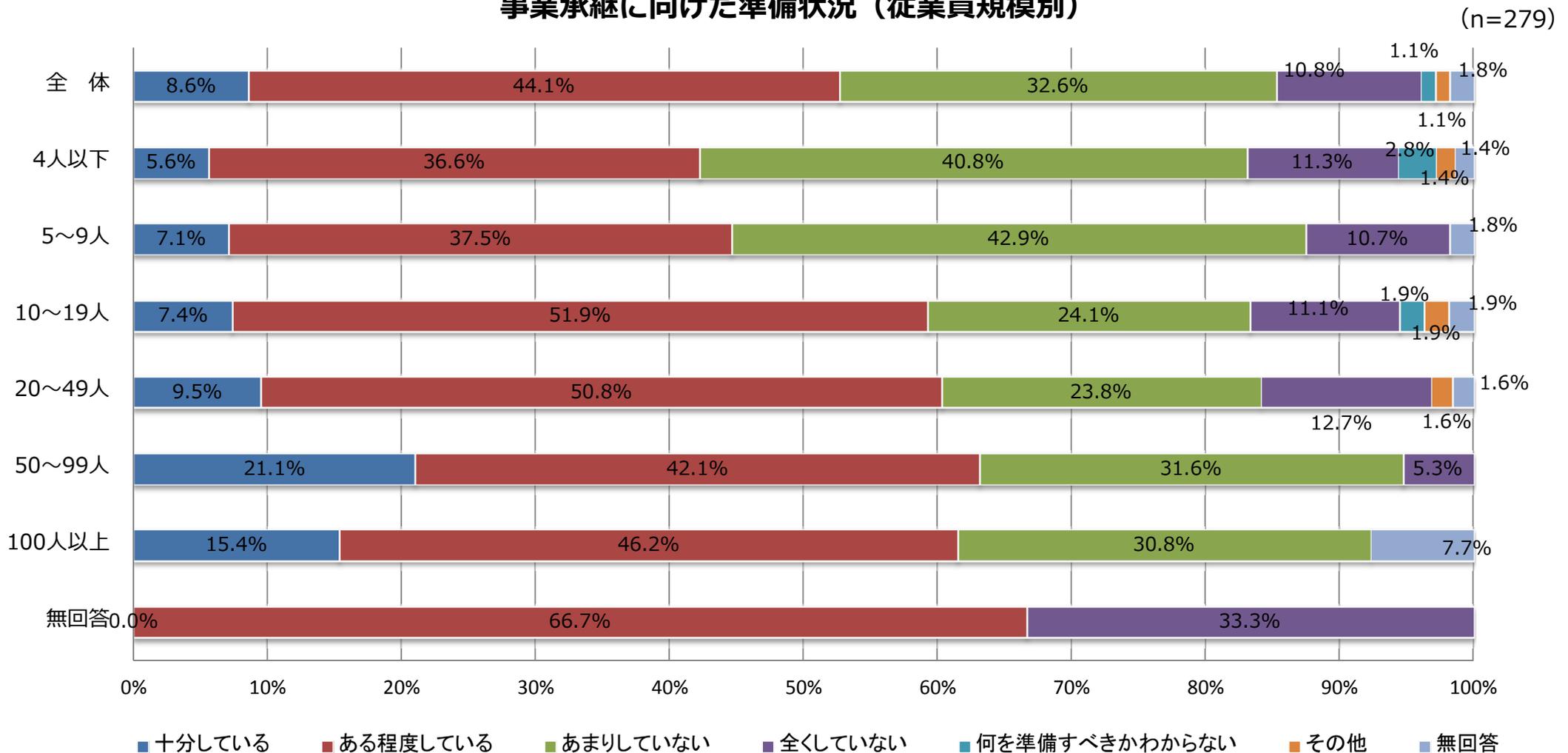
(n=279)



2. 事業承継の予定

- 従業員規模別の事業承継の準備状況で、従業員「9人以下」では「あまりしていない」、「まったくしていない」、「何を準備すべきかわからない」が過半数以上を占めている。
- 一方、従業員「10人以上」では「十分している」、「ある程度している」が6割程度を占め、**従業員規模が小さくなるほど、きたるべき事業承継への準備が進んでいない。**

事業承継に向けた準備状況（従業員規模別）

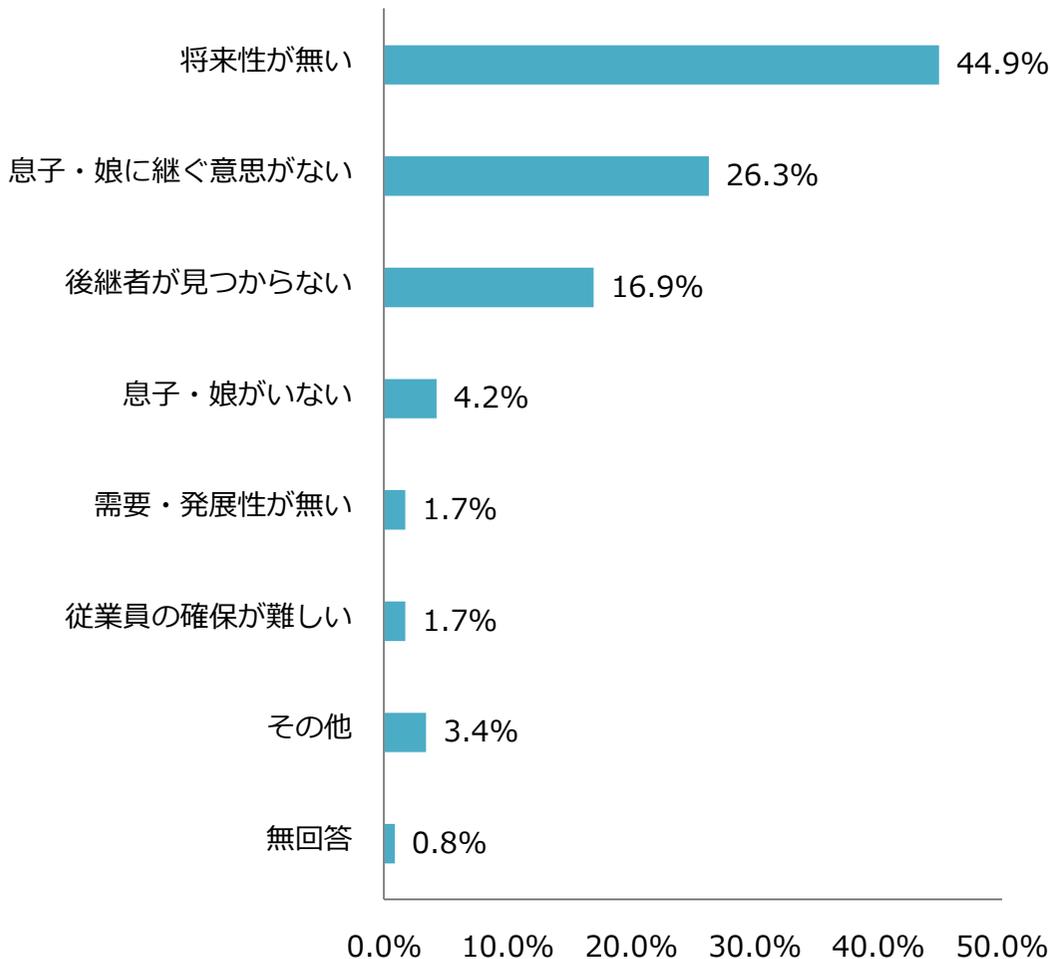


2. 事業承継の予定

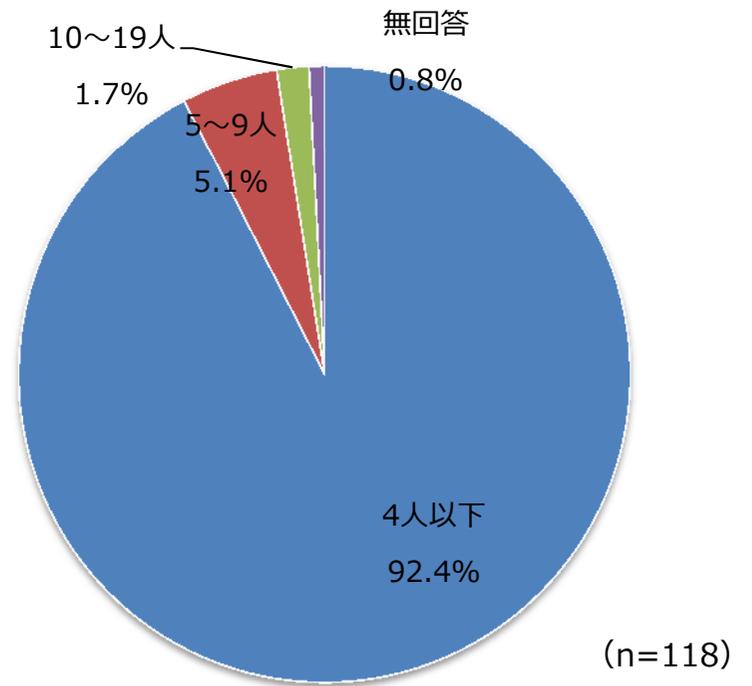
- 廃業を考えた理由に、「**将来性が無い**」、「**需要・発展性が無い**」と外部環境をあげる企業が**5割弱**を占める。
- しかし、「**息子・娘に継ぐ意思がない**」など後継者不足の内部環境をあげる企業も**5割弱**を占めている。
- 従業員4人以下の企業は、多数（92.4%）が廃業を考えている。

廃業について

(n=118)



廃業について（従業員規模別）



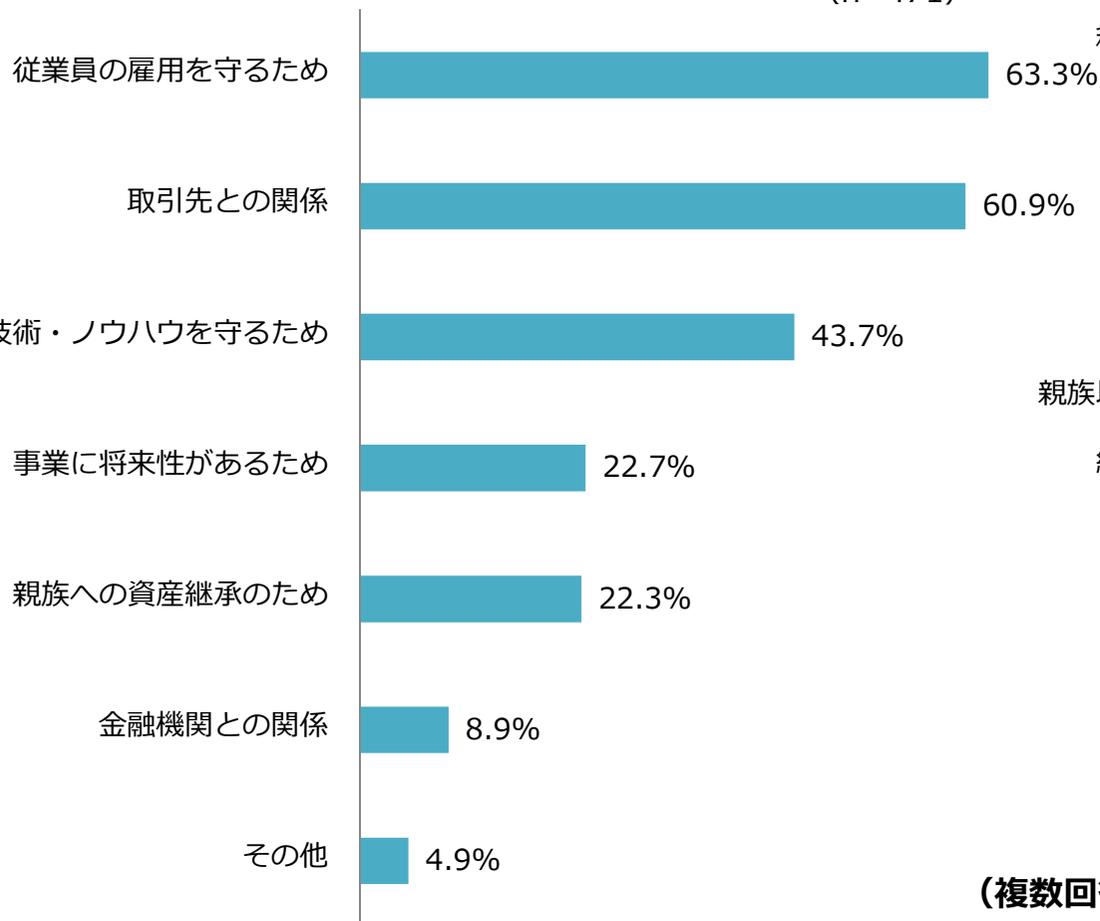
(n=118)

3. 事業承継について

- 事業承継を行う理由は、「**従業員の雇用を守るため**」、「**取引先との関係**」、「**技術・ノウハウを守るため**」が上位を占める。
- 事業承継の相談相手は、日頃取引を密に行っている「税理士・公認会計士」が4割。
- 一方、「**相談していない**」企業が**3割超**存在している。

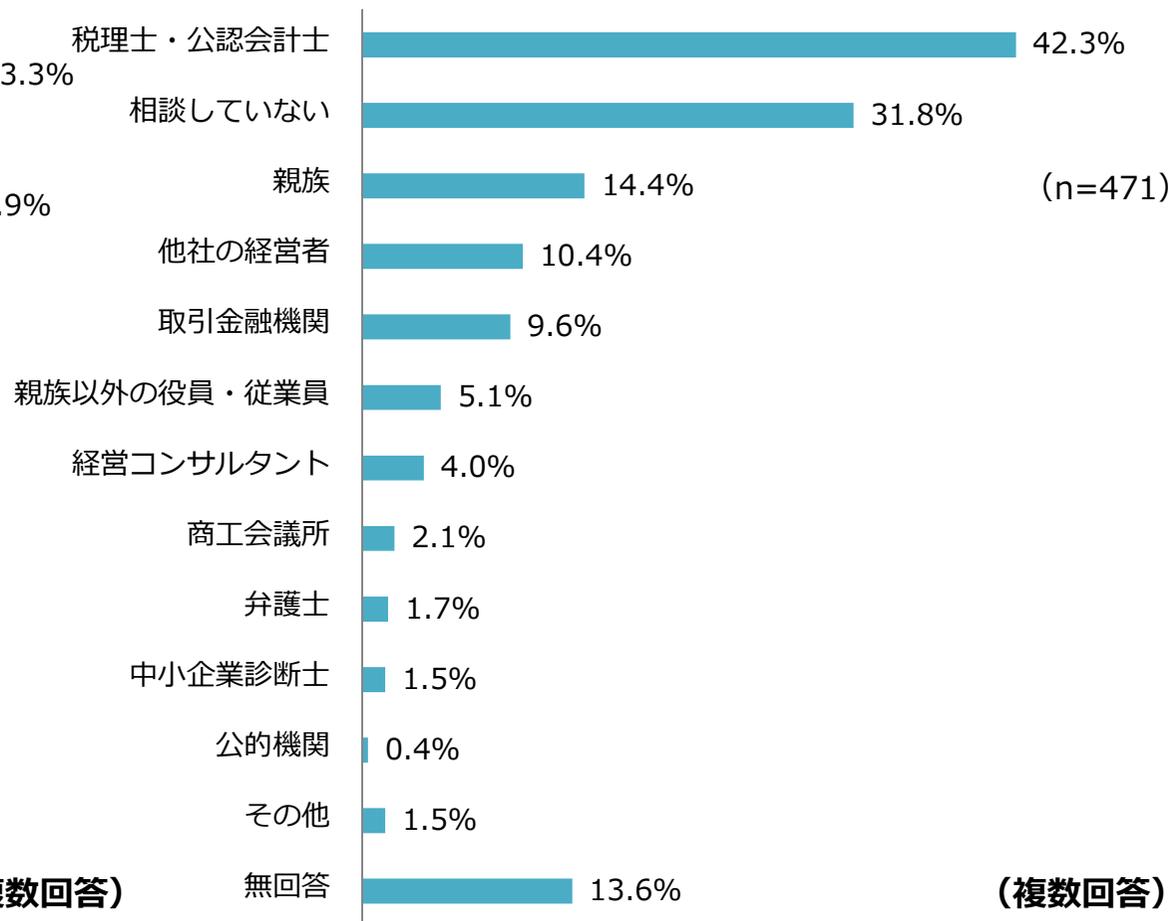
事業承継していく理由

(n=471)



事業承継について、相談している相手

(n=471)



0.0% 10.0% 20.0% 30.0% 40.0% 50.0% 60.0% 70.0%

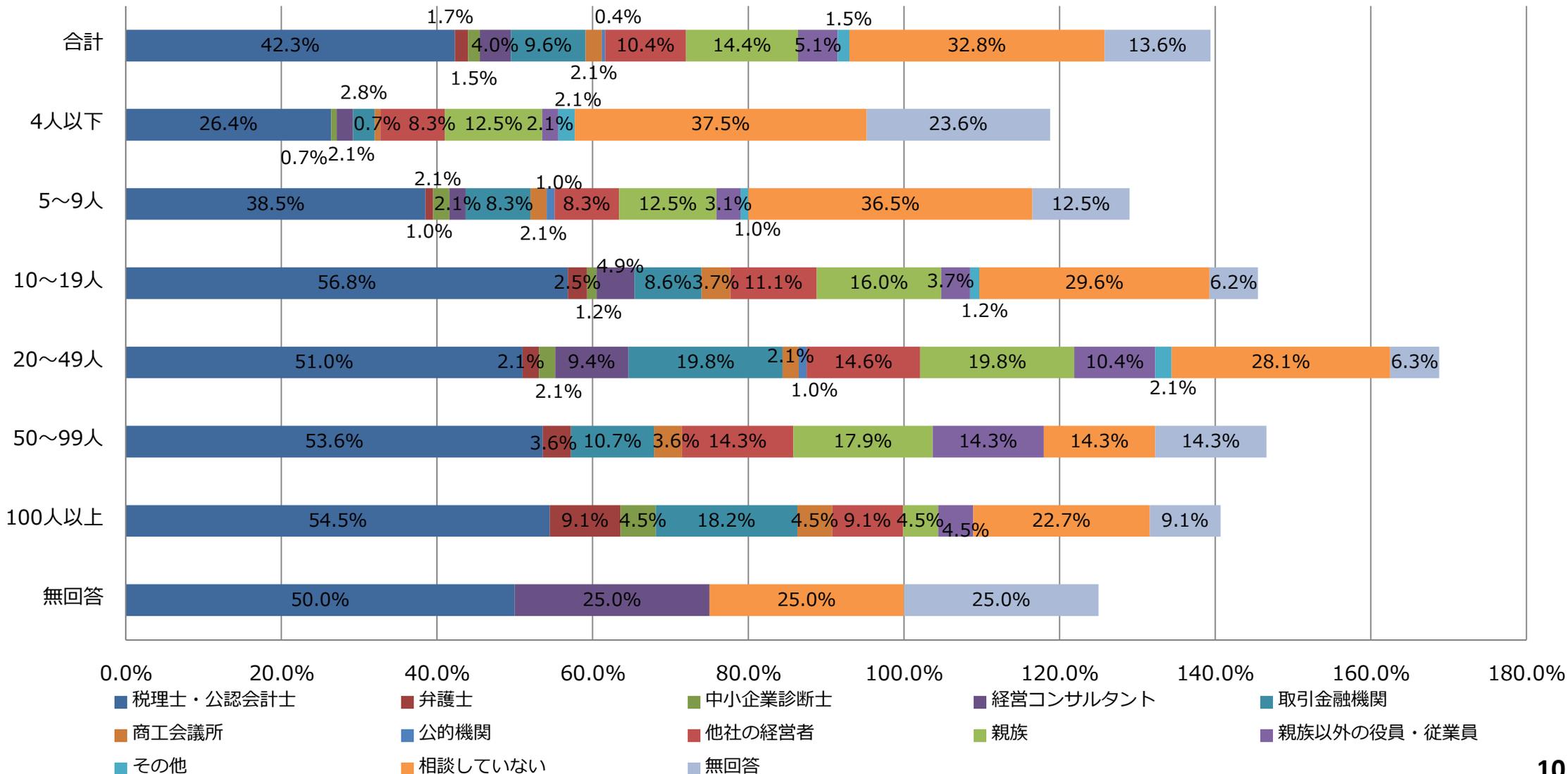
0.0% 10.0% 20.0% 30.0% 40.0% 50.0%

3. 事業承継について

○従業員「9人以下」では「相談していない」が4割弱を占め、事業承継を円滑に進めることができない要因の一つになっていると考えられる。

事業承継について、相談している相手（従業員規模別）

(n=471)



4. フリーアンサー

○あれば良かった、スムーズに事業承継が行えたと思う支援策について

- ・担当の税理士がいなかった
- ・株価の算出方法
- ・仕事のマニュアル化
- ・経営のコンサルタント
- ・事業をおこなっていくためのノウハウ
- ・事業承継時の相続税軽減
- ・少なくとも予備知識は欲しい
- ・承継後も先代がそばに居り、折に触れ相談することができた
- ・社内に相談する人材が欲しい
- ・事業承継講座のようなもの
- ・同族会社のため、人事面と組織面に関して勉強をもっとしたかった
- ・親族間株式の買取補助
- ・株式売買における資金調達支援
- ・承継前に仕入先、売り先の関係構築、従業員との相互理解
- ・銀行が経営計画・資産計画の支援をしてくれた
- ・事業引継資金の援助とアドバイス
- ・経営基盤の堅固さ
- ・公的（双方）の中立の立場で立ち会える行政書士、会計士の立会人の派遣制度があればよい

○事業承継について、必要な支援や意見について

- ・個人的には承継を望むが諸問題が多い
- ・後継者どころか、従業員がきてくれるかが心配
- ・従業員の確保、従業員の雇用
- ・技術の習得に時間がかかる
- ・借入金が多いため、事業承継者を見つけにくい
- ・経営者の重大事項として考え、後継者の教育にあたる
- ・株式の買取は課題である
- ・借入金の代表者個人保証の問題
- ・後継者への経営手法の指導
- ・M & Aは有力な手段、マッチングを手伝って欲しい
- ・事業承継についてのセミナーなどを開催して欲しい
- ・資金の補助、経営のアドバイス支援
- ・事業承継セミナー、M & Aセミナー
- ・副社長的な存在が必要
- ・製造業向けの社員教育マニュアルが欲しい
- ・いろいろな承継方法とそれぞれのメリット・デメリットなどの情報提供
- ・何から始めたらよいか分からない
- ・後継者に対して親切なアドバイザー
- ・いろいろな問題があり大変であるが10年以上前から準備・計画していたので何とか引継ができた
- ・後継者はいるが技術を覚えるのに相当な時間がかかる