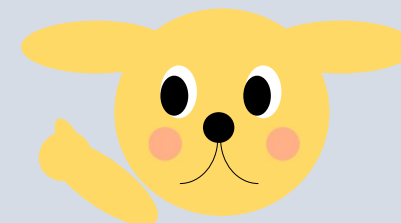


2

実は簡単ではない！？  
親族内承継



【講師】 大阪府事業承継・引継ぎ支援センター  
統括責任者 兼田 亜貴  
エリアコーディネーター 芝原 宏典

## 【講師プロフィール】

### 大阪府事業承継・引継ぎ支援センター

#### ●統括責任者

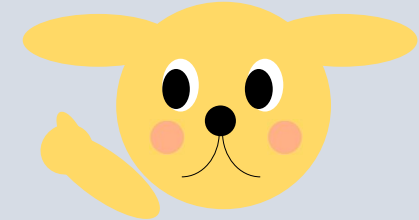
兼田 亜貴

官公庁等での勤務を経て2018年に兼田あき司法書士総合事務所を設立。司法書士・経営コンサルタントとして活躍するかたわら、2018年にサブマネージャーに就任。2023年から現職。司法書士・中小企業診断士。

#### ●エリアコーディネーター

芝原 宏典

大学卒業後、金融機関、コンサルタント会社で勤務。法人融資や経営コンサルティング、M&Aサポート業務などに携わる。2023年からサブマネージャーを経て、現職。



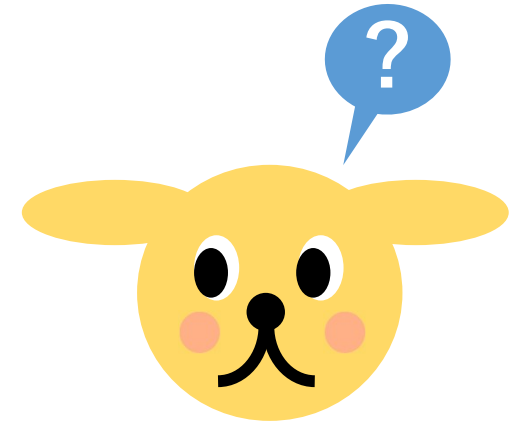
## 【アシスタント・キャラクター】

#### ●お助犬(おたすけん)




大阪府事業承継・引継ぎ支援センターのマスコットキャラクター。  
この講義のアシスタントとして、質問したり、コメントしたりするよ。

Question ②-1  
親族内承継の特徴は？

将来的には息子に継が  
せたいな。親族に継が  
せる際の特徴を教えて  
欲しいな。



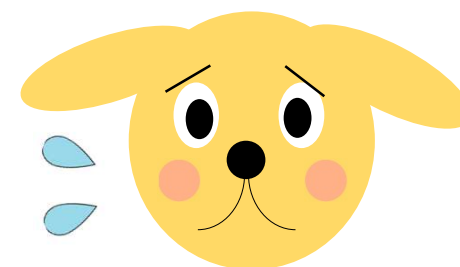
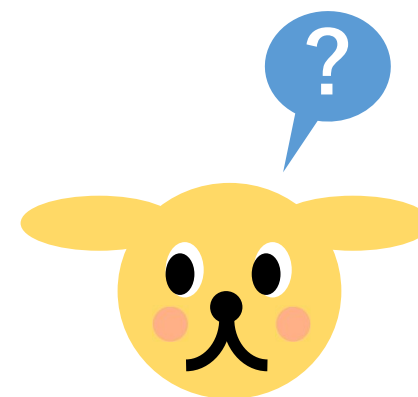
# 3つの承継の方法とメリット・デメリット

	親族内承継	従業員承継	M&A
メリット	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <u>一般的に会社内外の関係者から心情的に応援してもらいやすい。</u></li> <li>● 後継者を早期に決定し、長期の準備期間を確保できる。</li> <li>● 他の方法と比べて、所有と経営の分離による不都合を回避できる可能性が高い。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 親族内に後継者に適任な者がいない場合でも、会社内から広く候補者を求めることができる。</li> <li>● <u>長年勤務している従業員に承継する場合は、経営の一体性を保ちやすい。</u></li> </ul> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <u>優良な企業への譲渡で短期間での成長が期待できる。</u></li> <li>● 広く候補者を外部に求めることができる。</li> <li>● 後継者不在でも、雇用や取引先との関係性を継続することが可能。</li> </ul>
デメリット	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <u>親族内に、経営能力と意欲がある者がいるとは限らない。</u></li> <li>● 相続人が複数いる場合の、後継者の決定・経営権の集中が困難。</li> </ul> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <u>親族承継と比べて、関係者から心情的に受け入れられにくい場合がある。</u></li> <li>● 後継者候補に株式取得等の資金力が無い場合が多い。</li> <li>● <u>個人債務保証の引継ぎの問題。</u></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <u>希望の条件(従業員の雇用、価格等)を満たす買い手を見つけるのに時間を要する。</u></li> <li>● M&amp;A特有のトラブルが生じる可能性がある。</li> </ul> 

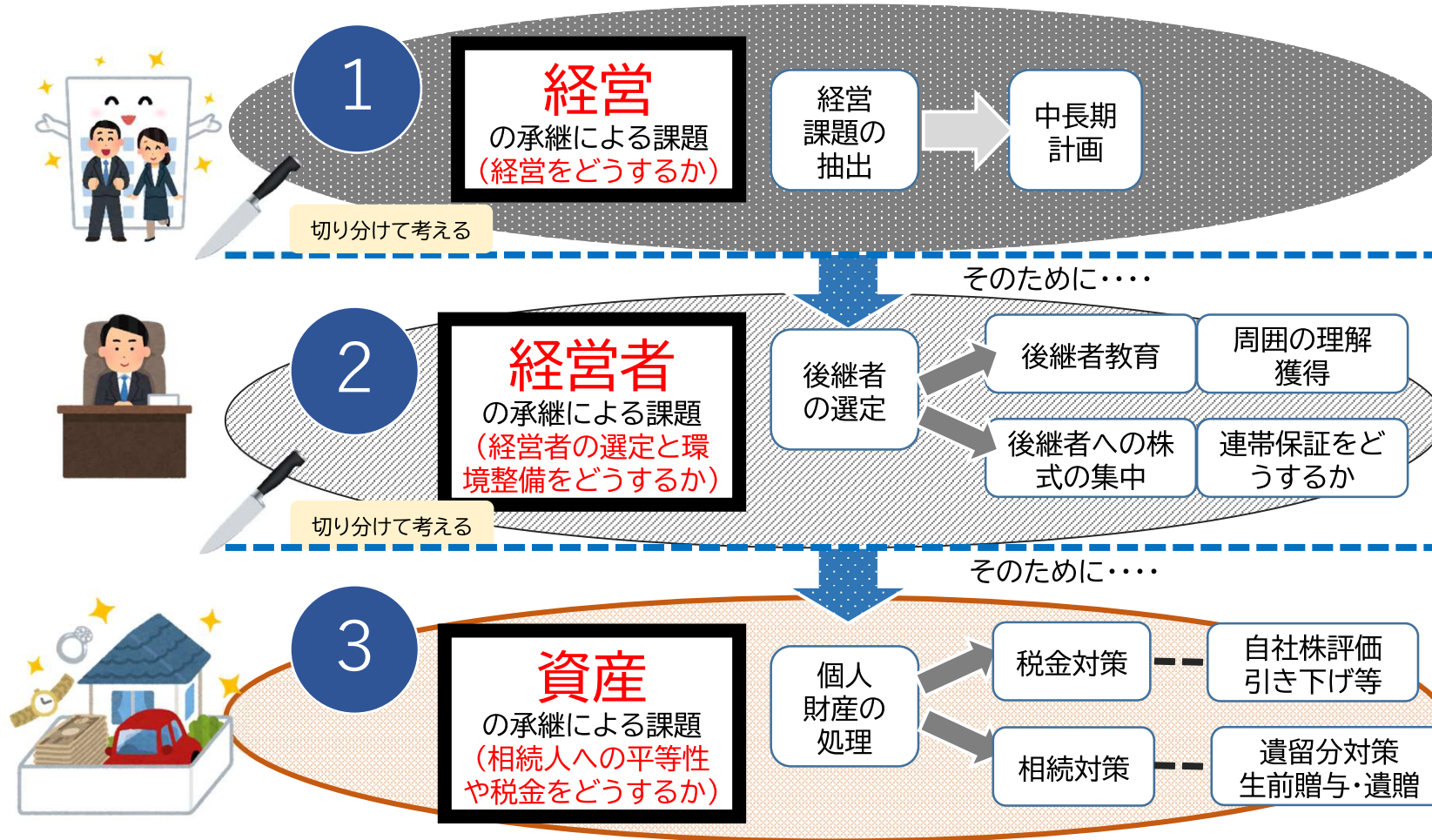
Question ②-2  
どうやって親族へ株を渡すの？

息子・娘にどのように  
株を渡せばよいのか？

タダで渡したら税金が  
かかるの？



# 3つの課題について (親族内承継の場合)



# 息子・娘に株式をどのように渡すか？



1

株式を**贈与**する

暦年贈与・相続時精算課税制度など



2

株式を**相続**させる

他の相続人との公平性に配慮



3

株式を**売却**する

適正な価格での売却を！M&Aに近い考え方



# 理想の事業承継を叶える 3つの技



社長と後継者の **ココロ**

お互いを尊重し、思いやりの心で進めよう！



正しく適切な **知識**

誤った知識や思い込みで後悔しないために知識を身に着けよう！



他社・他者からの **協力**

事業承継は単独では難しい。周囲の支援や協力を得よう！

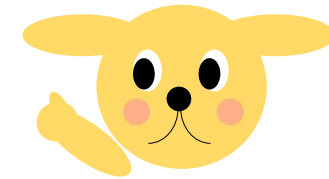




# 事業承継計画が地味に最強な理由

事業承継計画（サンプル）

項目		現在	1年目	2年目	3年目	4年目	5年目	6年目	7年目	8年目	9年目	10年目	
事業計画	売上高	5億					6億					8億	
	経常利益	-1百万円					30百万円					60百万円	
現経営者	年齢	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳	67歳	68歳	69歳	70歳	
	役職	社長								会長・顧問		引退	
	関係者の理解		家族へ計画発表					社内へ計画発表	取引先・金融機関への発表				
	後継者教育			財務を中心に社長からの教育						新社長のバックアップ			
	株式・財産の分配						銀行への交渉			退職慰労金給付			
	持株（%）	40.30%	40.3%	40.3%	40.3%	40.3%	40.3%	40.3%	40.3%	0.0%	0.0%	0.0%	
										株式売却			
後継者	年齢	42歳	43歳	44歳	45歳	46歳	47歳	48歳	49歳	50歳	51歳	52歳	
	役職			経営企画部長		取締役		専務		代表取締役			
	後継者教育	社内			専務からの教育（海外事業） 商社とともに								
		社外			ジョブローテーション								
	持株（%）	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100%	100%	100%	
									株式買取				



計画をつくるメリットは計り知れません。

- ★後継者と一緒につくる事による経営者意識の醸成
- ★長期的な視野で余裕を持った承継が可能
- ★経営計画と一体化する事で、一番良い状態での承継が可能

理想的な承継の実現可能性が高まります。

# 廃業・第三者承継検討から親族内承継へ

## 【大阪府の製造業】

- 現社長は60歳。会社を今後どうするのかを考えるようになっていた。
- 現経営者は、ご自身の体験から事業承継を受ける側の苦勞をよく理解されている故に、事業承継の話を自ら息子へ持ち出せないでいた。
- 大阪商工会議所が実施している「事業承継に関するアンケート」をもとにセンター担当者が相談対応。  
現状をヒアリング・整理し、事業承継の方向性を決めていく支援を開始。

## 【当センターの具体的支援内容】

- まず、息子の意思を確認したことがないことから、息子を含めた三者面談を実施してみると覚悟は既にしているとの回答であり、親族内承継の方向性で決定。
- 外部専門家を派遣し、事業承継計画書を策定・合意。
- 現社長からは、「もし、息子と直接話すことを勧めてもらえなければ、おそらく行き当たりばったりで息子に迷惑をかけることになっていたため、よかったとのこと。



### 当センターの支援ポイント

- 事業承継の方向性の整理
- コミュニケーションの潤滑剤
- 外部専門家とともに策定する事業承継計画書

### 【現社長のコメント】

悩んで立ち止まっていましたが、客観的な意見を聞いたことや計画作りのように最後の一押しをしてもらえたことは非常に助かりました。

## 早めの方針決定と取り組みが成功の鍵

- **創業社長が急逝したケース**                      **A社**  
「もう少し経営にタッチしていれば良かった」と  
後継者のご長男が後悔した例



- **後継者育成に成功したケース**                      **B社**  
経営者と後継者が共同で承継計画を立て  
円滑に承継できた例



# 頑張るアトツギを支援 (株式の譲渡)



## ■事例概要

大阪府の製造業。

先代から、姪をアトツギにするといった事業承継相談有り。  
経営者保証解除のための助言を行う。

## ■支援の概要

3年かけて承継するつもりが、先代が急逝。役員変更登記を経て、代表取締役就任したものの、株の譲受がまだであったため、当センターの支援依頼があった。

先代の親族からの株式の買取を行うにあたっての、価格についての考え方を、関係者と共有。顧問弁護士と連携しながら、要件を固めていった。

## ■事業承継を機に経営改善が進む

先代社長の大切にしてきたものを変えずに引き継ぎながら、**取引先への価格交渉**や**従業員の処遇改善**などを図り、会社の経営改善は進行中である。

# お助犬からのメッセージ



経営者と後継者とのコミュニケーションで、守るべきもの、  
変えていくべきものを決めて、  
事業承継の準備を進めていき  
ましょう！

