

徳島県内における事業承継の現状について

研究員 榎原さやか

要 旨

1. 多くの中小企業が経営者の高齢化や後継者不在による廃業リスクを抱える中、徳島県においても円滑な事業承継を定着させることは喫緊の課題となっている。
2. 徳島県内企業の「休廃業・解散」件数は6年連続で200件を超えて推移し、増加傾向が続いている。また、徳島県に本社が所在する企業のうち「後継者不在」と回答した企業の割合は49.0%と約半数に上る。さらに、全国では後継者不在率が緩やかに低下している一方で、徳島県は上昇傾向にあり、後継者選定の遅れが目立ってきている。
3. 近年比率が高まっている第三者への事業承継について、徳島県事業引継ぎ支援センターの取り組み状況をみると、2015年の事業開始から相談件数は増加傾向にある。円滑な事業承継の実現に向けて同センターは重要な役割を果たしており、本稿では運送業、スーパーマーケットにおける事例を取り上げた。
4. 地域経済の持続的な発展には、公的機関や経済団体、地域金融機関などの連携が進み、円滑な事業承継が実現できる環境を整えることが必要不可欠である。

はじめに

中小企業庁「2019年版中小企業白書」によると、わが国にはおよそ350万を超える企業が存在するが、その数は年々減少している。特に、その99%以上を占める中小企業・小規模事業者の減少が顕著にみられる。また、2025年までに70歳(平均引退年齢)を超える同経営者は約245万人となり、このうち約半数の127万人が後継者未定になると予想されている。中小企業庁によると、後継者問題が解決しない場合、最大で約650万人の雇用と約22兆円のGDP(国内総生産)が失われる可能性があるとされている。地

域経済への影響は大きく、廃業をできる限り抑制しつつ円滑な事業承継を定着させることは喫緊の課題となっている。

人口減少・少子高齢化の先進県である徳島県においてはさらに深刻な課題といえる。そこで、本稿では関連する統計や調査機関による調査結果をもとに、徳島県の現状を整理したうえで、近年比率が高まっているM&Aをはじめとする第三者への事業承継について、公的機関である徳島県事業引継ぎ支援センターの取り組みを紹介し、最後に企業、同センター、地域金融機関別に見た円滑な事業承継のために必要な取り組みについて考察する。

1. 徳島県の現状

ここでは、徳島県の現状に関連する統計や調査機関による調査結果に基づき概観する。

(1) 事業所数

経済産業省「経済センサス」によると、2016年の徳島県内の事業所数は35,853事業所となっており、2009年と2016年を比較すると、7年間で4,436事業所(増減率▲11.0%)減少した(図表1)。この間増加した業種は、医療・福祉(同+17.1%)、農業(同+6.2%)、教育・学習支援業(同+1.7%)だけであり、その他の業種で事業所数が

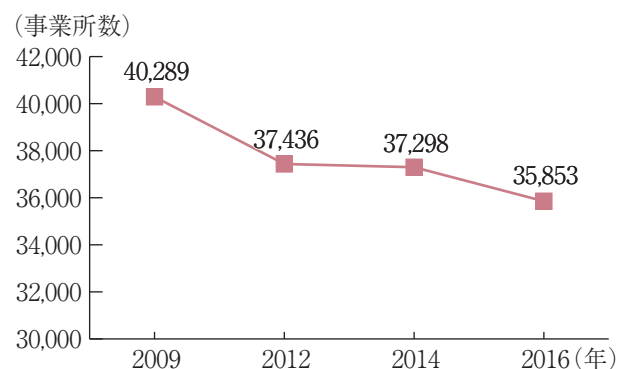
減少した。特に、情報通信業(同▲20.0%)、建設業(同▲19.2%)、卸売業・小売業(同▲18.2%)、運輸業・郵便業(同▲16.9%)で大幅に減少している。

次に、徳島県の開廃業率の推移をみると、一貫して廃業率が開業率を上回る状況が続いており、事業所数の減少に歯止めがかかっていない状況がみてとれる(図表2)。生産性の低い事業所が廃業し、生産性の高い事業所が開業するという正常な新陳代謝を促すことは必要であるが、このまま事業所数の減少が続けば、地域の雇用や技術が失われ、ひいては地域経済が大きく縮小してしまうことになる。

(2) 経営者の高齢化

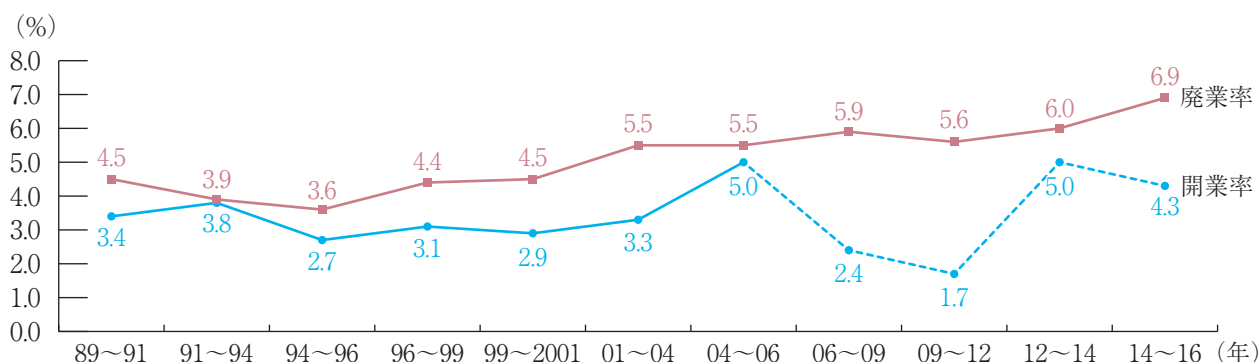
経営者の平均年齢の推移をみると、徳島県は全国と同様に高齢化が進んでいることがわかる(図表3)。中小企業・小規模事業者経営者の引退年齢が70歳前後であるとの調査が公表されているが、こうしたことを鑑みると、今後数年以内に多くの経営者が引退時期を迎えることが予想される。

図表1 徳島県内の事業所数の推移



資料：総務省「経済センサス」

図表2 徳島県の開廃業率の推移（民営事業所、非1次産業、年平均）



注：新設事業所の定義が異なるため、2009年経済センサス基礎調査に基づく2006年～2009年以降の開業率は、過去の数値と単純に比較できない。また開業事業所と廃業事業所との定義の違いにより、開業率と廃業率とを単純に比較できない。

注：開業率は、新設事業所数から年平均新設事業所数を算出し、期首事業所数で除したもの。

2014年～2016年の場合、開業率＝(新設事業所数÷23ヶ月×12ヶ月)÷期首事業所数×100(%)

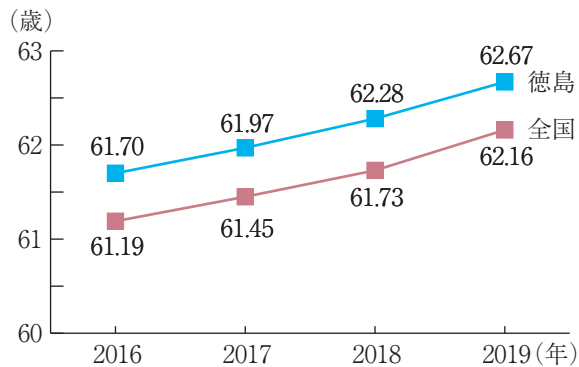
廃業率は、廃業事業所数から年平均廃業事業所数を算出し、期首事業所数で除したもの。

2014年～2016年の場合、廃業率＝(廃業事業所数÷23ヶ月×12ヶ月)÷期首事業所数×100(%)

資料：中小企業庁「中小企業白書」、総務省「事業所・企業統計調査」、「経済センサス基礎調査・活動調査」、徳島県「徳島県の商業2008」

出所：徳島経済研究所「2020年版 徳島県の経済と産業」(この開廃業率は当研究所にて算出)

図表3 「社長の平均年齢」の推移



資料：東京商工リサーチ「全国社長の年齢調査」

(3) 休廃業・解散の動向

東京商工リサーチの調査によると、2019年の県内企業の「休廃業・解散」件数は272件、「倒産」件数は43件となっている(図表4)。「倒産」件数は8年連続で50件を下回り低水準で推移しているが、注目すべきは「休廃業・解散」件数が6年連続で200件を超えて推移し、増加が続いていることである。

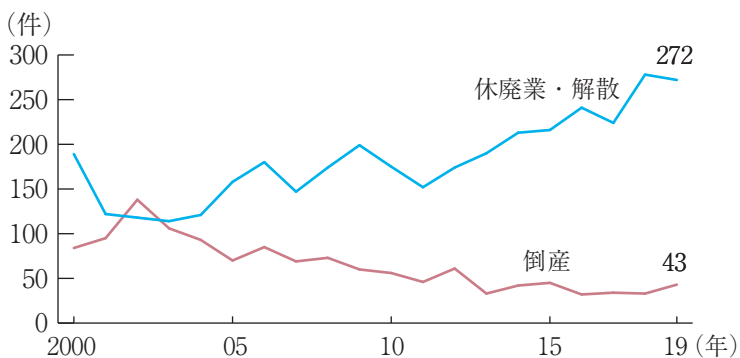
また、特に問題視されているのは、事業価値を有しているにもかかわらず、後継者が不在で

あることを理由に廃業を選択している企業が増加していることである。利益を生み出す力のある企業の廃業は、雇用や税収の減少だけでなく、製品やサービスの商流が途絶えるなど、社会的損失は大きい。さらには、新型コロナウイルスの感染拡大により中小企業・小規模事業者の多くが経営に大きなダメージを受けており、こうした状況が長引けば、今後さらに廃業する企業が増加する可能性がある。廃業となれば、これまで培ってきたその企業が持つ技術やノウハウ、経営基盤など有形無形の資産が失われることとなり、地域経済にとっても大きな損失となる。価値ある企業の廃業を「承継」によって守ることの意義は非常に大きい。

徳島県内における「休廃業・解散」企業を産業別にみると、宿泊・飲食業などを含むサービス業他(27.6%)が最も高く、次いで建設業(24.3%)、小売業(12.1%)となっている(図表5)。

次に、「休廃業・解散」企業の経営者の年代別構成比をみると(図表6)、2019年では70

図表4 徳島県内における「休廃業・解散」と「倒産」件数の推移



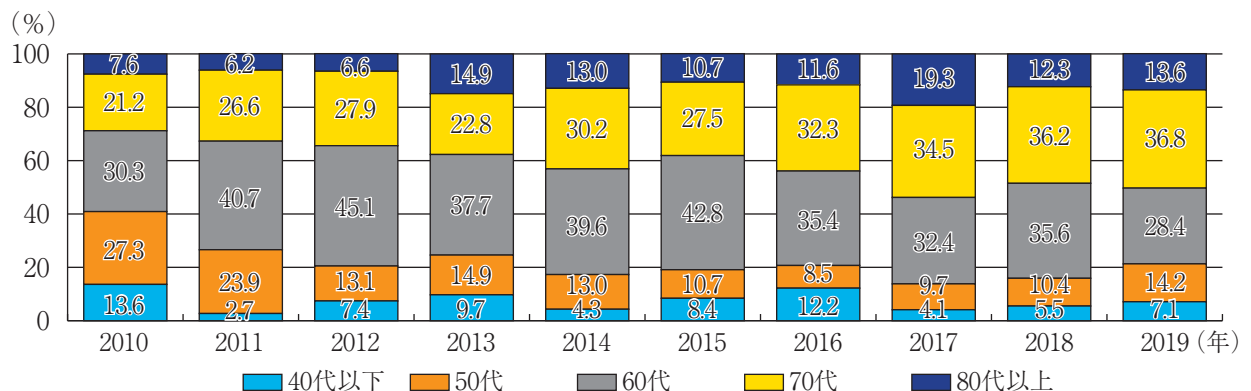
資料：東京商工リサーチ「2019年徳島県休廃業・解散企業動向調査」

図表5 産業別「休廃業・解散」件数と構成比

産業別	徳島県		全国
	件数	構成比(%)	構成比(%)
農・林・魚・鉱業	7	2.6	1.3
建設業	66	24.3	16.2
製造業	22	8.1	11.5
卸売業	31	11.4	10.0
小売業	33	12.1	13.3
金融・保険業	3	1.1	3.0
不動産業	22	8.1	7.4
運輸業	10	3.7	1.7
情報通信業	3	1.1	5.2
サービス業他	75	27.6	30.6

資料：東京商工リサーチ「2019年徳島県休廃業・解散企業動向調査」

図表6 徳島県内における「休廃業・解散」企業の代表者の年代別構成比



資料：東京商工リサーチ「2019年徳島県休廃業・解散企業動向調査」

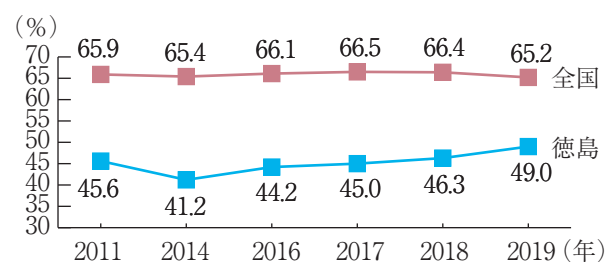
代が最も高く 36.8%を占めている。次いで 60 代 (28.4%)、80 代 (13.6%)と続き、60 歳以上が全体の約 8 割 (78.8%)に及んでいる。わずか 9 年前の 2010 年では、60 歳以上の占める割合は 6 割弱 (59.1%)に過ぎず、近年「休廃業・解散」企業の経営者の高齢化が急速に進展している様子がみてとれる。このことから、経営者の高齢化が進む一方で事業承継が円滑に進まず、「休廃業・解散」企業の増加を後押ししている状況がうかがえる。

(4) 後継者不在率

帝国データバンクの調査によると、徳島県に本社が所在する企業のうち「後継者不在」と回答した企業の割合は、2019 年が 49.0%と前年より 2.7 ポイント上昇した(図表 7)。なお、徳島県の後継者不在率は全国で 6 番目に低く全国平均を大きく下回ってはいるが、約半数の企業で後継者が不在となっている(図表 8)。また、全国平均が緩やかに低下している一方で、徳島県は上昇傾向にあり、後継者選定の遅れが目立ってきている。

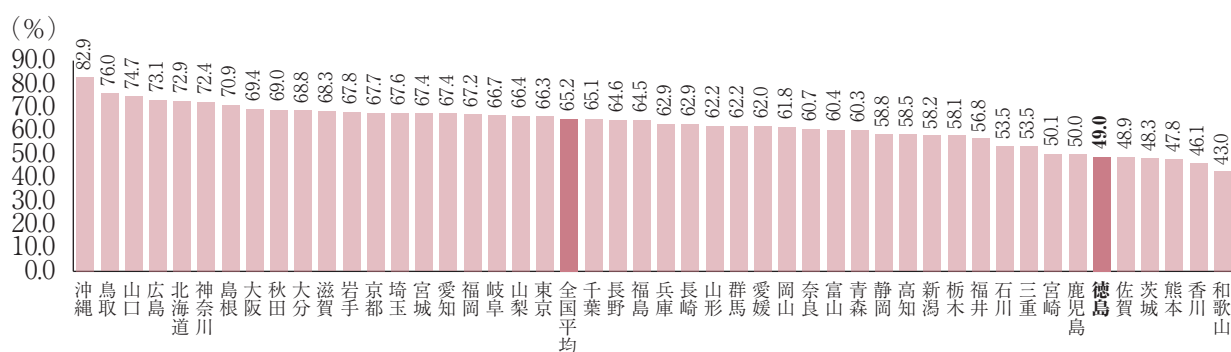
なお、「後継者がいる」と回答した企業の後継者の属性をみると、徳島県は子・配偶者・親族

図表 7 後継者不在率の推移



資料：帝国データバンク四国地区「後継者不在企業動向調査（2019 年）」

図表 8 都道府県別後継者不在率



資料：帝国データバンク四国地区「後継者不在企業動向調査（2019 年）」

の合計が約 8 割 (79.1%)を占めており、全国平均の 66.8%を大きく上回っている(図表 9)。このように、本県は同族経営の比率が高いことにより、後継者不在率は全国水準より低くなっていると考えられる。

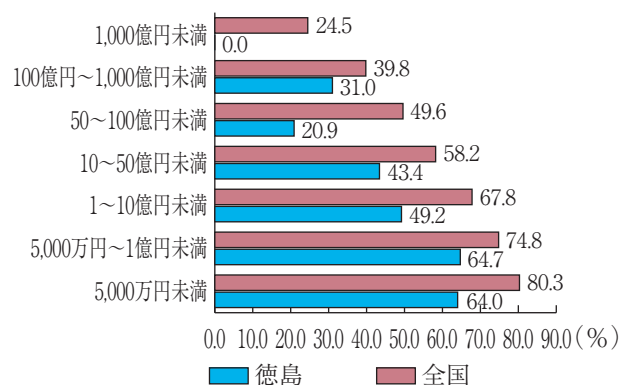
図表 9 「後継者がいると回答した企業」の後継者属性 (%)

	子	配偶者	親族	非同族
徳島県	47.3	8.9	22.9	20.8
全国平均	40.1	6.8	19.8	33.2

資料：帝国データバンク四国地区「後継者不在企業動向調査（2019 年）」

次に後継者不在率を売上規模別にみると、全国、徳島県とも、売上 1 億円未満の小規模な企業において後継者不在率が高い一方で、売上 50 億円を超える企業では低くなっている(図表 10)。以前は規模が小さい企業ほど「家業色」が強く、したがって子が後継者になることが多いとされてきた。しかし、近年は事業の将来性が不確実なことや少子化を背景に継がせる子がいらないことなどから、小規模な企業において後継者不在率が高くなっていることと推測される。

図表 10 売上規模別後継者不在率

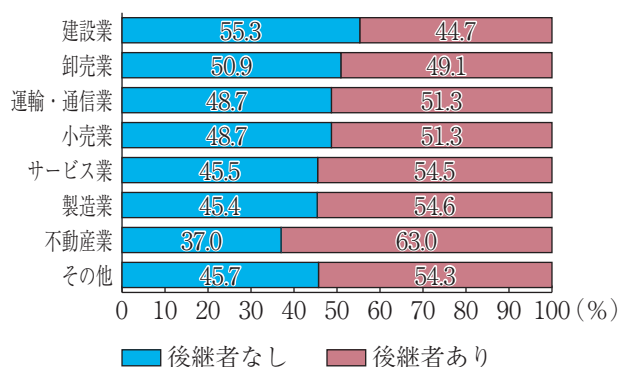


資料：帝国データバンク四国地区「後継者不在企業動向調査（2019 年）」

徳島県内の後継者不在率を業種別にみると、建設業(55.3%)が最も高い比率となっている(図表11)。また、不動産業(37.0%)を除く多くの業種で約半数を占めるなど後継者不在率は業種を問わず高くなっている様子がみてとれる。

事業承継の準備には、後継者の育成期間を含め5～10年かかるとされている。経営者の高齢化が進んでいることから、可能な限り早く準備を始めることが望ましい。適切な後継者を探すには相応の期間と対策が必要であるが、現状はこうした状況に至っていない。

図表 11 徳島県内における業種別後継者不在率



資料：帝国データバンク四国地区「後継者不在企業動向調査」

2. 事業承継の選択肢

本章では、2019年版中小企業白書で示されている事業承継の内容について説明する。

図表12は事業承継の類型を表したものであり、事業承継の方法は誰が事業を引き継ぐかによって大きく3つに分類される。

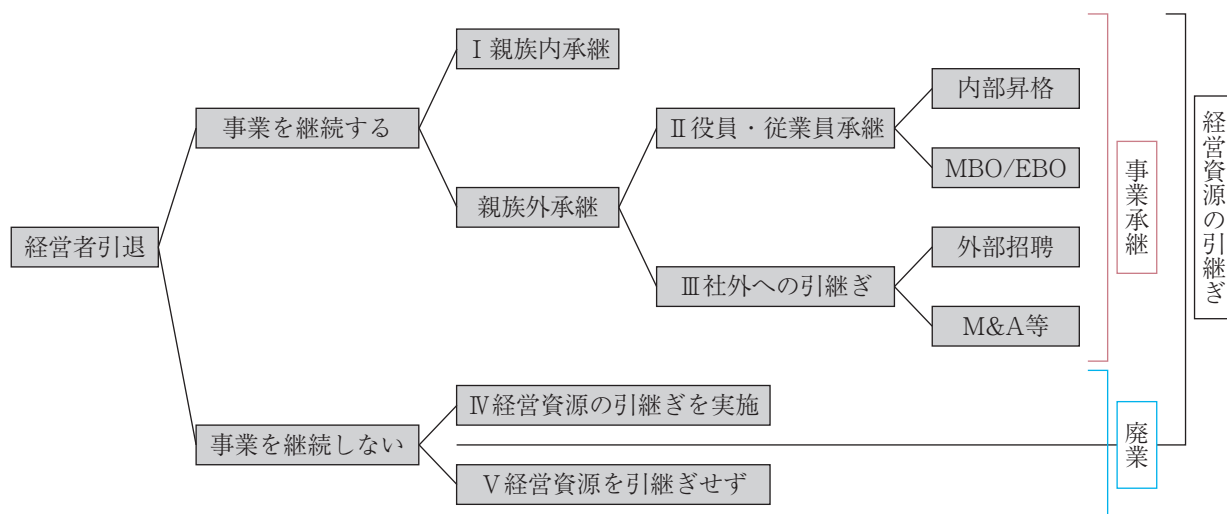
I. 親族内承継

「親族内承継」とは、現経営者の子をはじめとした親族に承継させる方法である。一般的に他の方法と比べて、①内外の関係者から心情的に受け入れられやすいこと、②後継者の早期決定により長期の準備期間の確保が可能であること、③相続等により財産や株式を後継者に移転できるため所有と経営の一体的な承継が期待できる、といったメリットがある。

II. 役員・従業員承継

「役員・従業員承継」とは、「親族以外」の役員・従業員に承継する方法である。①経営者としての能力のある人材を見極めて承継することが可能であること、②社内で長期間働いてきた従業員であれば経営方針等の一貫性を保ちやすい、といったメリットがある。

図表 12 経営者引退に伴う経営資源引き継ぎの概念図



資料：中小企業庁「2019年版中小企業白書」

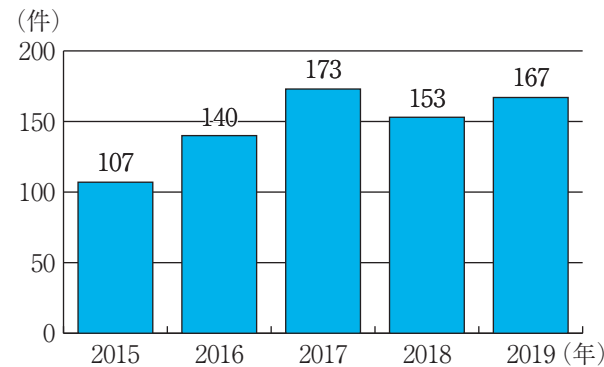
Ⅲ. 社外への引継ぎ（第三者承継）

「社外への引継ぎ」とは、株式譲渡や事業譲渡等により承継を行う方法である。①親族や社内に適任者がいない場合でも、広く候補者を外部に求めることができ、また、②現経営者は会社売却の利益を得ることができる等のメリットがある。この事業譲渡には、「一部譲渡」も含まれる。

親族内承継の割合は年々減少傾向にあるかわりに、内部昇格や M&A など親族外承継の占める割合が高まっている。

なお、事業承継で引き継がれる経営資源は「人・資産・知的資産」に大別できる。具体的には、「人」は経営権、「資産」は株式、事業用資産、資金、「知的資産」は経営理念や技術、ノウハウ、顧客基盤などを意味する。特に、「知的資産」は企業が持つ競争力の源泉であり、この強みを保ち続けるためにも、「知的資産」の引き継ぎは非常に重要である。

図表 13 徳島県事業引継ぎ支援センターへの相談の件数推移（譲渡・譲受合算）



資料：徳島県事業引継ぎ支援センター

図表 14 徳島県事業引継ぎ支援センターへの相談の件数推移（業種別・譲渡・譲受合算）

	2015	2016	2017	2018	2019
建設業	15	20	22	17	13
製造業	30	21	28	13	7
運輸業	3	12	7	15	11
卸売・小売業	21	29	23	20	22
飲食サービス・宿泊業	11	11	20	16	24
サービス業	8	32	47	42	43
その他	19	15	26	30	47

資料：徳島県事業引継ぎ支援センター

3. 徳島県内における事業承継支援の取り組み

（1）徳島県事業引継ぎ支援センター

事業の存続に悩みを抱える中小企業・小規模事業者の相談に対応するため、国は産業競争力強化法に基づき全国 47 都道府県の認定支援機関に事業引継ぎ支援センターを設置した。

徳島県では徳島商工会議所を認定支援機関として、2015 年 4 月徳島県事業引継ぎ支援センターを開設した。同センターは、豊富な経験を有する金融機関出身者など専門家を配置し、後継者不在で悩む中小企業者等の様々な相談に対応している。その内容は、第三者への事業・株式譲渡、従業員への引き継ぎ、後継者探し、第三者からの譲受など多岐にわたるが、各種専門家、地域金融機関や専門業者などと連携し、幅広い角度から支援を行っている。

同センターへの相談件数は、事業開始から増加傾向にあり、2019 年度の実績は 167 件であっ



た(図表 13)。業種別にみると、サービス業や卸売・小売業からの相談件数が多いほか、近年は運輸業や飲食サービス・宿泊業で増加している(図表 14)。

なお、引き継ぎ相談の 9 割強が社外への引継ぎ(第三者承継)であり、そのうち譲渡(売却)希望先からの相談は約 4 割と、譲受(購入)希望先からの相談より少ない。要因としては、ベテラン経営者にとって社外へ会社や事業を譲渡・売却することに対する抵抗感が今でも根強く残っていることや、費用や手続きなど M&A に係る情報が不十分なことなどが考えられる。

また譲渡希望先の相談件数が少ない背景としては、経営者が自社の価値を低く見過ぎていることも一因として挙げられる。同センターにおける事例には、赤字や債務超過の企業であっても例えば資格や技術を有する企業であれば買い手が見つかるケースや、採算が合う部門のみ分割譲渡するケースもある。経営資源をうまく引き継ぎ、新しい経営者の手腕で業績が改善する事例もみられている。

今後における最大の関心事は、これまでとは全く異なる新型コロナウイルス感染拡大後の動向である。足元では、国や地方の手厚い対策による給付金や特別貸付金により、譲渡希望者からの相談は大幅に減少しているものの、今後は、ウィズコロナに対応しにくい事業や一旦離れた顧客の戻りが不十分な事業などからの譲渡希望相談が大幅に増加することが懸念される。

(2) 支援事例

次に、事業引継ぎ支援センターを利用して、事業の引き継ぎを実現した事例を 2 つ紹介する。

①有限会社 西阿運送(美馬市)

同社は 1961 年創業の運送会社(従業員 58 名、資本金 1,000 万円)で、貨物自動車運送業、および徳島県や美馬市などからの受託による一般廃棄物収集運搬業を営んでいる。スチールサッシの輸送を強みとしており、荷台に専用の部品を



写真 1 トラックに積み込まれたスチールサッシ
提供：(有) 西阿運送

備え付けスチールサッシを立てて積み込む、という特殊な技術を有する。近年は、配送センターを完備し、商品の入出庫から仕分け、輸送までをすべて自社で行うなど、付加価値の高い仕事でシェアを伸ばしている。また、自社の成長のために、従業員のキャリアをドライバー以外の職種にも広げ、優秀でモチベーションの高い人材を管理者・経営幹部へ育成することを目的に、M&A を含めた事業拡大を視野に入れている。

過去に 2 件の M&A を実現させており、1 つ目は、経営者の高齢化を理由に廃業する運送会社の経営資源を引き継いだものである。同社と同じくスチールサッシの輸送を得意とする会社であり、従業員と車両、経営基盤を引き継ぎ、高松営業所として再生した。

2 つ目は、経営者死亡に伴い譲受先を探していた同業者から事業を引き継いだものである。新聞記事で徳島県事業引継ぎ支援センターの存在を知り相談したところ、M&A を打診された。譲渡企業には、下請業務が中心で利益率が低く従業員の高齢化も進んでいるなどの課題はあったが、営業所の立地や物流形態の面で同社のニーズと合致したため事業譲受を決断した。以下ではこの M&A における交渉、成立の過程に触れる。譲渡価格は一定の算出方法こそあるものの、最終的には当事者同士が承諾するか否かで決まるため、明確な基準というものはない。

この M&A では両社の調整役として、条件交渉を事業引継ぎ支援センターや顧問税理士を介して進めたことで、スムーズに基本合意に至った。実務面では、将来の所長、経理担当者候補である従業員 2 名を出向させ、譲渡企業の役員と円滑な事業承継に向けた引き継ぎを進めた。譲渡企業が事前に資産の整理をするなど準備が整っていたこと、またその他デューデリジェンスでも大きな問題はなかったことから、最終合意に至った。

M&A は通常秘密保持契約が締結されることから、従業員への説明は最終合意成立後となる。多くの場合、譲渡企業側の業務の進め方などが大きく変わるため、従業員の心情面への配慮や処遇の取り扱いは慎重に行う必要がある。従業員から M&A に対しての理解を得られなければ、両社の関係悪化を招くことも考えられるため、従業員への報告は慎重かつ丁寧な説明が求められる。この M&A においても、社内制度の相違などから少なからず反発があり、譲渡企業側の従業員 19 名のうち 2 名が退職を申し出た。その後、社外への公表、株式譲渡手続きを経て一連の手続きは完了した。

引き継ぎ後は、先に出向していた 2 名の従業員を中心に、社内体制の整備や両社従業員間の仲間意識の醸成、利益率の低い仕事の見直しなどに取り組んだ。その結果、生産性が向上したことにより、一人当たりの売上高、利益率が上昇し、給与水準の上昇にもつながった。さらに、働き方改革を進めたことで従業員の定着率も向上した。

M&A の成否は、譲受企業の手腕による部分が多い。この事例は事業拡大だけではなく、幹部社員、従業員の成長につながったほか、生産性向上、利益率改善、従業員定着率向上などにもつながった好事例といえる。

②有限会社 ショッピング（海部郡海陽町）

同社は 50 年にわたり地元の暮らしを支えてきたスーパーマーケット（店舗名：ショッピング

大黒）であり、地元の飲食店をはじめ学校や介護施設等の仕入先となっているなど、地元になくてはならない存在である。

過疎が進む海陽町で事業を継続することは容易ではなく、売上は 20 年間で半減していた。また前経営者は、60 歳を過ぎたころから健康面に不安を感じていたこともあり、廃業も含め事業の存続の可否について考えるようになった。しかし、廃業してしまうと地域の利便性が失われ、地域が衰退してしまうとの危機感を強く持っていたこともあり、事業譲渡の方向で検討し始めた。

後継者不在の中、事業を引き継いでくれる候補者を探すため海陽町商工会へ相談したところ、徳島県事業引継ぎ支援センターを紹介された。当初は同業他社への譲渡を検討したが、相談が進む中で、長年大切にしてきた地域や顧客への想いを引き継いでもらうには後継者の育成を自らの手で行う方が良いとの考えに至り、信頼できる後継者を見つけ、事業を任せることを決断した。

こうした中で後継者となったのは、自然豊かな海陽町に惚れ込んだ東京からの移住者であった。異業種への挑戦であるが、町のにぎわいを失わせないためにも地域の繁栄に役立ちたい、という理念を共有できたことが決め手となり、事業譲受を即決した。その後、同センターの手厚いサポートもあって、スムーズに最終合意に至った。

従業員 8 名は全員継続雇用され、新たに地元の若者を取締役（店長）として迎えたほか、従業員 4 名を雇用するなど、後継者（現経営者）を中心とした新経営体制の確立を進めている。安心して事業を託すために、長年培ってきた取引先との信頼を引き継ぐとともに、経営課題の洗い出しを行い、改善に努めている。具体的には、生鮮食品部門のさらなる強化に加え、総菜、酒部門の改善を進めた。現経営者が掲げる「地域を健康に」というテーマを経営に活かし、希少なオーガニックワインや、ほとんど流通していない自



写真 2 ショッピング大黒にて（左から）前経営者と現経営者

然派商品を取り揃えたり、厨房ではすし職人が寿司を握り、料理家によるこだわりの無添加調味料でつくる惣菜を提供したりと、全国でも類を見ない取り組みを展開している。引き継ぎ後は入込客数、売り上げともに増加しており、今後は地元でとれた農水産物を加工し商品化するなど、地域の魅力を活かした商品の提供を目指すとしている。

この事例は、約6か月という短期間で合意に至り、その後時間をかけてノウハウなどの「知的資産」を引き継ぐことで、経営状況の改善や新しいビジネスモデルの構築につながった好事例と言える。また、移住者による田舎暮らしの新しいモデルケースとしても注目を集めている。

4. 円滑な事業承継のために必要な取り組み

（1）企業側の準備

円滑な事業承継を実現するためには、経営者が早期に事業承継に向けた準備の必要性を理解し、対策に着手することが求められる。これから事業承継を検討する経営者は、それぞれに応じた後継者探しや後継者教育を検討することが重要である。また、この対策には専門性を要する事項も多く、個々の企業により事情も異なる。

最適な方法を探すためにも、経営者やその家族だけで抱え込まず、早い段階で専門家など第三者へ相談するべきである。事業承継を後押しする政策として、税制面では、自社株の譲渡などに係る相続税や贈与税の納税猶予などがある。金融面においては、金融機関からの借入金への経営者保証が引き継ぎ時のネックとなっていることから、先代経営者と後継者からの保証の二重取りを原則禁止されている。また、経営者保証不要の信用保証制度も創設されている。関連する助成制度には、M&Aなどに伴う費用の一部を補助する「経営資源引継ぎ補助金」、事業承継を契機に新たな分野へのチャレンジや事業転換等への取り組みを支援する「事業承継補助金」などがある。事業承継を考えている経営者は、こうした環境整備を追い風にして「出口戦略」を検討すべきではないだろうか。

（2）徳島県事業引継ぎ支援センター

同センターは、多くの民間仲介業者が対応しないような小規模な案件に対応している、公的機関という安心感から相談しやすい、といった利点がある。先の事例で見たように、同センターは非常に重要な役割を果たしている。今後はさらに認知度を向上させ、成約実績を増加させる必要がある。

同センターでは全国の事業引継ぎ支援センターや登録民間支援機関（同センターに登録している金融機関、M&A 仲介業者、税理士法人等）と連携した広域的なマッチングを行うとともに、「徳島県後継者人材バンク」に登録している起業希望者とのマッチングも行っている。こうしたネットワークを活用し、地元企業同士はもちろんのこと、都市部の企業や起業希望者とのマッチングを進めることも期待される。

（3）地域金融機関

企業が早期に事業承継に向けた対策に着手するには、経営者に気づきやきっかけを与えることも重要であり、周囲からの働きかけが有効と

なる。経営者にとって身近な存在である取引金融機関には、事業承継問題を潜在的なニーズと捉え、多様な課題に対応できる支援体制を構築することが求められる。事業承継には法律、会計、税務、労務、人材育成などの問題が複雑に絡み合っており、解決策は定型化されていない。

地域金融機関の強みである顧客ネットワークを活用し、取引先の課題解決の手助けとなり地域企業の持続的成長の実現に貢献することが期待される。事業承継について周囲に相談しにくいといった悩みを抱える経営者は多く、地域の特性や地域企業の課題をよく知る地域金融機関の役割は非常に重要である。経営者の本心に寄り添い、真の相談相手となるために一層の目利き力向上が求められる。

おわりに

本稿では、多くの中小企業・小規模事業者が

経営者の高齢化や後継者不在による廃業リスクを抱えている中、M&Aをはじめとする第三者への事業承継の推進によって企業を救う取り組みが行われている現状をみてきた。中小企業・小規模事業者の事業承継における選択肢は拡大し、第三者承継に対する認知度は向上してきている。

こうした中、支援機関などへの相談件数は増加傾向にあるものの、ごく一部の企業しか利用していない。また地方であるほど、事業規模が小規模であるほど、円滑な事業承継は難しい状況にあると言われている。

事業承継を取り巻く環境はまだまだ厳しいが、公的機関や経済団体、地域金融機関などの連携が進み、円滑な事業承継を実現できる環境が整備されることを期待したい。この課題の解決は、地域経済の持続的な発展には必要不可欠だからである。

〈参考資料〉

- ・中小企業庁〔編〕「中小企業白書 2017 年版～2020 年版」
- ・中小企業庁「事業承継に関する現状と課題について（平成 28 年 11 月 28 日）」
- ・中小企業庁「事業承継ガイドライン（平成 28 年 12 月）」
- ・中小企業庁「第三者承継支援総合パッケージ（令和元年 12 月 20 日）」
- ・東京商工リサーチ「特別企画 2019 年徳島県『休廃業・解散企業』動向調査」