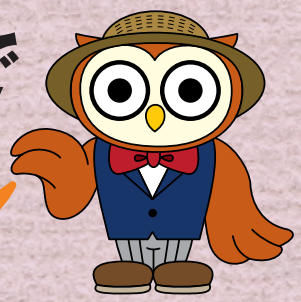
経営継承の準備から実行まで



経営継承については、法人経営では経営規模が大きく、**知的資産**（技術、情報など）**も多岐にわたる**ため、**後継者の育成が必要**になるなど、10年程度の時間を要することが多いので、**計画的に進めていくことが重要**です。

準備段階

1 経営継承の必要性の確認

2 経営状況・資産の把握（見える化）

経営の沿革、経営理念、将来像の明確化、事業計画、知的財産権、顧客情報などから現状を把握します。

3 後継者の選定・育成

親族内や従業員などに後継者候補がいるか、後継者候補の能力・適性、後継する意思の確認などを行います。

計画段階

4 経営継承計画の策定

経営継承も経営を継続していくための手段であることから、中長期の事業計画には、経営継承の時期や具体的な対策を盛り込んだ「経営継承計画」を策定します。

「経営継承計画」には、設備・機械等の資産の継承とともに、目に見えない資産を継承することを念頭に置いて、後継者にどのような仕事をどのような順序・方法で任せるのか、関係者の理解醸成や人間関係の構築などをどのようにするのか、具体的に記載します。

経営継承計画の様式例は
（農水省HP）コチラ→

実行段階

5 経営継承計画の実行

定期的にチェックを行い、計画通りに進行していない場合は、原因と対策を考えます。

経営継承が完了

更なる経営発展へ

経営継承の類型

◎親族内継承

親族に継承すること。親族内継承には、現在の経営者の子息・子女が後継者となるケースの他、甥や娘婿が後継者となるケースなどもあります。

＜メリット＞

○関係者から心情的に受け入れられやすい。

○後継者を早期に決定し、長期の準備期間が確保できる。

＜留意点＞

□親族内に経営能力と意欲がある者がいるとは限らない。

□相続人が複数いる場合、後継者の決定や事業用資産等の集中が難しい。

□後継者本人の意向を明示的に確認する取組が必要。

◎親族外継承（従業員等）

従業員等の非親族に継承すること。共同創業者、番頭格の役員、部門長等の従業員、優秀な若手従業員等が後継者候補となることが多い。また、経営者の子息等への中継ぎとして、一時的に行われることもあります。

＜メリット＞

○親族内に後継者候補がいない場合でも、後継者確保がしやすい。

○業務に精通しているため、他の従業員などの理解が得られやすい。

＜留意点＞

□親族内継承と比べて、関係者から心情的に受け入れられにくい場合がある。

□後継者候補に株式取得等の資金力がない場合が多い。

□後継者として組織内で計画的に人材育成をしていく必要がある。

◎親族外継承（第三者）

親族や従業員以外の者へ継承すること。身近なところに後継者候補がいない場合などに検討され、マッチングによる外部人材の招へいや事業譲渡などがあります。

＜メリット＞

○広く後継者候補を求めることができる。

○現経営者が事業売却による利益を獲得できる。

＜留意点＞

□希望の条件（後継者の経営理念、従業員の継続雇用、売却価格等）を満たす後継者の確保が難しい。

□後継者が確保できても、関係者の理解や協力などが得られず後継者が辞めてしまう場合もあるので、継承完了までしっかりと経営をサポートする必要がある。