

## 中小企業 2017 年問題

2015 年の廃業件数は、27,000 件。廃業が相次いでいます。

そんな中、中小企業には、“2017 年問題”という懸念があります。

団塊世代の経営者が 70 歳を迎える 2017 年以降、中小企業の廃業が急増するとみられているのです。背景には、後継者をめぐる問題があります。

子供たちがサラリーマンになっている。実家を離れて都会で暮らしている。

後継者不足が問題となるのは、このような状況にある場合が多いと思います。子供から見れば、今さら家業を継いで従業員を養っていただけの自身はない。今の職場で、重要なポジションについた。

「継ぎたくない。」

また、従業員に引き継いでもらおうと思っても断られます。

自分の担当をこなすことで精一杯。会社全体のことを考えるなんて、自分にはできない。

「継ぎたくない。」

さらに、経営者の意識も変わってきました。

自分たちは必至で頑張ってきたが、会社経営はそんなに簡単なものではない。重い責任がある。その責任は子供たちに負わせたくない。

「継がせたくない。」



これに対して、さまざまな廃業防止の取り組みが始まっています。

まず、会社の現状を客観的に分析する「**企業健康診断**」。

会社を外部の目から分析することで、企業価値を客観的に評価することができます。社長自身が気付かなかった良さも見えてきます。自社の強みを正しく認識できれば、さらに会社の成長が期待できます。ということは、社長も安心してバトンタッチができますし、後継者としてもやりがいを持てます。

次に、「**ベンチャー型事業承継**」というプロジェクトもあります。

これは、事業承継を若者の視点から後継者へ働きかける、という動きです。このプロジェクトを仕掛けたのは、近畿経済産業局。まるで起業するかのように会社を引き継ぐことを目指しています。

#### 家業の資源＋若者の発想

これによって、これまでにない価値を生み出すことも可能です。例えば、羽毛布団を売っていた会社がアパレル業界に進出する、金物工具店を引き継いでDIYサイト成長させる等、夢は広がります。

「親と同じことをやらなくてもいい。」

**事業承継**において、この発想は非常に重要です。

中小企業数の全企業数に占める割合は99.7%です。社長が60代以上の中小企業は、全体の58%あります。

何もせず時間が過ぎれば、中小企業の廃業がさらに進んでいきます。経営者と後継者が、親子として将来について話し合うことが何より大切ではないでしょうか。