

事業承継×働き方

AKJパートナーズでは、公認会計士・税理士・社会保険労務士が一体となって経営課題解決をワンストップで支援している。特に福岡オフィスでは近年、専門知識を持つスタッフの増員を行い、事業承継やM&Aの支援機能を拡充させた。「事業承継はヒト・モノ・コトの価値承継である」との考え方に基づいた独自策を展開している。今回、会社の存続や成長、時代にあった働き方について探った。

(制作／ふくおか経済営業企画部)

改革

税理士法人 AKJパートナーズ
米国公認会計士・税理士

脇屋 忠生

WAKIYA TADAO

税理士法人山田&パートナーズで株式公開、事業承継業務に約6年間従事、有限責任あずさ監査法人、株式会社KPMG FASにてM&A業務を約6年間実施した経験を活かし、多角的な観点からの事業承継の提案を行う。



「事業承継」という言葉を聞く機会が増えたように感じますが、なぜ今事業承継なのでしょう。か。

脇屋 昨年の経済産業省の調査によると、今後10年の間に70歳（平均引退年齢）を超える中小企業・小規模事業者の経営者は約245万人となり、うち約半数、何と日本企業全体の3分の1が後継者未定と言われています。このような背景もあって、「法人向け事業承継税制」が平成30年度の税制改正で拡充されました。この効果もあり、事業承継税制の申請件数は年間400件程度から月間500件近くと爆発的に増えています。

「後継者が不在の場合もあると思うのですが、その場合はどうすればよいのでしょうか。」

脇屋 その場合は、M&Aによって事業の継続を図るなどの選択肢があり、実際M&Aの件数も3000件を超えて増加傾向にあります。

「では、なぜ事業承継×働き方改革なのでしょう。」

析し、それをどのように活かし、次の核となる事業にできるかが重要でしょう。

「自社の強みや自社資産の分析をおこなうといってもイメージが湧かない企業も多いのではないのでしょうか。」

脇屋 そうですね。でも、私たちのような専門家と一緒に考えることで、俯瞰してみることができるようになります。

来米 今はオープン・イノベーションといっていて、大学等との連携や中小企業が大企業と一緒に事業化に取り組み形も増加しています。様々なバックグラウンドを持つ人材が連携することでイノベーションが加速する例も多数ありますから、外部専門家を活用するのはよい方法です。

「新しい事業が生まれやすい組織というのはあるのでしょうか。」

来米 多様な視



税理士法人 AKJパートナーズ
キャリアコンサルタント

来米 千夏

KURUME CHINATSU

化学系メーカーにて人事・労務業務を約10年間担当。現在は、ホワイト企業認定コンサルタントとして、主に製造業の働き方改革支援を実施。特にキャリアコンサルタントとしての知見を活かした人材育成と組織の活性化を得意とする

税理士法人AKJパートナーズ

福岡市博多区住吉1-2-25
キャナルシティビジネスセンタービル9F
TEL: 092-283-3350
E-mail: info.fukuoka@akj-partners.com
URL: http://www.akj-partners.com/

脇屋 事業承継というと、節税に目がいきがちですが、本当に重要なことは「存続できる会社として引き継ぐ」ということです。会社を存続させるために必要なことは、その1社1社で異なります。例えば、資金繰りの改善かもしれませんし、ビジネスモデル自体の見直しかもしれません。それだけではなく、事業承継した後の会社の方向性つまりビジョンや理念の共有も重要なことです。しかし、このよう

な無形資産の承継は取り組みにくいのが実情で、それゆえ働き方改革のように伝わりやすいキーワードが必要になるのです。

「働き方改革というと、時間外労働の削減や同一労働同一賃金などが話題になっていますが、事業承継とはどのように結びつくのでしょうか。」

来米 たしかに働き方改革というのと、時間外労働の削減などに目がいきやすいのですが、それは結果です。働き方改革を実行するためには、業務フローの見直し、残業を良しとする文化

点をもつ人材を活かしており、風通しがよいことはもちろんですが、失敗が許される組織であること、楽しみながら仕事ができることなどの特徴を持つ組織はアイデアが生まれやすいといわれています。自社の次世代を担う事業に必要なヒト・モノ・コトは何かを考え、布石を打っていく必要があるでしょう。

「働き方改革や、新しい事業を考えることが事業承継にとって重要なことだとイメージできました。」

脇屋 繰り返しますが、事業承継とは、会社経営を長期

からの脱却などが必要ですが。働き方改革の目的はこれまでの働き方から転換を図り、生産性を向上させることにあります。時間外労働を減らすだけではなく、付加価値を上げていくことが、本来の働き方改革の目的です。つまり、事業承継と本質的に目指すべきものが同じだからこそ、事業承継を契機に取り組みことができるのです。

「事業承継を考えるとときに、働き方改革以外に意識すべきポイントはありませんか。」

脇屋 自社の強みを分析した上で、次世代の核となる事業をどのようにつくっていくかについても考えていく必要があるでしょう。

「次世代事業ですか。」

脇屋 事業承継は、「今後も利益を生み出し、存続できる会社」を承継することを目的としています。時代の変化や技術革新の影響を受けない事業はありません。自社が持っている資産を分

的視点で考えるということですが。特に、技術や営業ノウハウ・従業員が持つ人脈などの無形資産については、有形資産の承継が完了してからとおっしゃられる経営者の方も多いですが、無形資産の方が承継に時間がかかりますし、今後の事業展開を考える際の前提として、自社の資産を正しく認識していることがとても大切です。早めに計画を立てて取り組む必要があることから、自社だけで取り組むことが難しいければ、私どものような専門家の力を上手く活用してほしいと思います。