

第4章『このままで会社を引継がせて良いのか？』 ～事業承継時こそ経営改善のチャンス！～

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



業界を牽引してきたベテラン社長といえども、高齢になると「これ以上、自分が会社を成長させるのが難しいな」と感じるようで、さらに「継いでもらうなら、一番いい状態で経営権を渡したいけど、今の状況ではそれも叶わない」と承継のタイミングに悩まれる事も少なくありません。

今回は、思い切って事業承継を行い、それを機に経営改善に至ったケースをご紹介します。コロナ禍真っ只中に息子さんが承継した製造業A社では、売り上げが大幅縮小し危機的状況でした。そんな中で新社長は果敢に経営改善に取り組みます。従業員の処遇改善、コロナで空いた時間を利用した勉強会の実施、幹部育成、決算情報の透明化など「社長になったら果たしたかった事のかたっぱしからやった」との事。危機を脱した今では、優秀な人員の確保

や補助金を活用した設備投資など成功し、一変して成長軌道に乗ったといえます。

同じく製造業のB社は、若い姪御さんが引き継ぎました。先代社長は「好きにすればいい」と挑戦を否定しないタイプ。新社長は、『他人様に迷惑をかけない』という理念は厳守しつつ、従業員の処遇改善やペーパーレス化に取り組みました。取引先との価格交渉にも勇気を出してチャレンジし、良い結果を引き出せたようです。

まだ承継までに余裕があるC社は、長男に承継する前に信用保証協会の融資制度を活用した経営者保証解除を目ざしています。「今まで利益を出すことに執着していなかった」というC社も、今期は見事に執念で黒字化に成功。先代の気持ちをバネに頑張る後継者、会社を気持ちよく継いでもらうため頑張る先代社長、いずれも事業承継が経営改善の後押しとなり、また突破口となる好例です。参考にしてみてくださいね。

