

経営の特効薬 M&Aを使った成長戦略

(株)スターシップホールディングス
代表取締役兼CEO 米国公認会計士 税理士 島嘉伸

放置できない後継者不足

いま、中小企業経営者の平均年齢のピークは60代後半です。2年後の2020年には東京オリンピックが開催され、その頃に平均引退年齢といわれる70歳を超える中小企業経営者の引退が加速すると予測されています。それらの経営者が抱える共通した課題の一つが後継者問題です。

現在、中小企業においては3分の2が後継者不在といわれていて、休業や解散する企業が高水準で推定されています。中小企業庁によると、現状のまま放置すると、中小企業・小規模事業者廃業の急増により、2025年頃までの10年間累計で約650万人の雇用、約22兆円のGDPが失われる可能性があることが推計されています。

私は、多くのオーナー経営者の悩みを聞く中で、事業承継が経営者の非常に大きな悩みであることを知っています。息子がいない、いたと

しても家業に興味を示さない、あるいは手塩にかけてきた会社を任せられるほどの才気がないといったものです。息子が継がないなら、娘や娘婿、または従業員の中から有能な人材を抜擢して跡を継がせようとする人もいますが、それには人選に時間も必要ですし、リスクも伴います。

たとえば、従業員に承継するケースでは、オーナー経営者から株式を買い取るだけの資力がなかったり、そもそも経営の才や人をまとめる能力がなかったりと、簡単に適任者が見つかるわけではありませぬ。親族外承継の場合は、「経営権」

「財産権」の両方合わせた承継が重要となりますので、簡単なことではありません。企業を取り巻く環境は厳しさを増すばかり。内に目を向けても、次を託せる人材がない……。だからといって、いま、廃業を選んでしまうと借金だけが自分と親族に残るため、それもできない。

こんな悩みを持つ中小企業を数多く見てきました。特効薬としてのM&A

そのような中小企業にとって救世主となる特効薬があります。それがM&A(企業の買収・合併)です。事業承継で悩む中小企業が、M&Aを用いて第三者に事業を承継することで、清算・廃業に比べてはるかに有利なゴールを迎えられます。オーナー経営者が手にする資産が増えるばかりか、事業が存続することから、従業員の雇用はもちろんのこと、商号なども守ることができるのです。

「会社を継がせるなら息子か、血縁関係の強い親族」というような常識はもはや大企業にとっては過去のものです。かつて、M&Aには会社の「乗っ取り」といったマイナスイメージがありました。地方の中小企業においては、現在もまたその考えは根深いものがあります。

しかし、昨今では大企業における成長戦略型M&Aの増加により、世間が考えるM&Aのイメージは変わってきました。地方のM&Aで重要視される「商号の承継」「雇用の維持」など、売却額だけではない地方ならではのこだわり配慮があれば、成長戦略型も地方へ浸透していくことができます。

「不採算事業はやめたいけれど、従業員はいるし、設備もある。撤退するにもコストがかかるだろう……」などです。このような場合には「事業譲渡」をおすすめしています。自社にとっては不採算事業でも、相手によってはシナジーがあり魅力を感じていただける可能性があるからです。M&Aはタイミングが重要です。よい相手に

巡り合えるかどうかも左右されることですので、譲渡は状態が悪くなる前に検討すべきです。また、その相手と新しいビジネスチャンスにつながる可能性があるのも「事業譲渡」の魅力でもあります。

これから、M&Aは、会社経営や事業承継の極めて有力な手法として認知されるでしょう。成長戦略としての検討材料としては欠かせないものとなり、それは、中小企業へも広がっていくと確信しています。

また、M&Aは後継者不在で悩む中小企業経営者にとっての救いの手であると同時に、ハッピーリタイアを実現する、有効な手段もあるのです。廃業を考える前に、M&Aに向き合ってみてはいかがでしょうか。

「不採算事業の売却も検討」

また、その相手と新しいビジネスチャンスにつながる可能性があるのも「事業譲渡」の魅力でもあります。これから、M&Aは、会社経営や事業承継の極めて有力な手法として認知されるでしょう。成長戦略としての検討材料としては欠かせないものとなり、それは、中小企業へも広がっていくと確信しています。また、M&Aは後継者不在で悩む中小企業経営者にとっての救いの手であると同時に、ハッピーリタイアを実現する、有効な手段もあるのです。廃業を考える前に、M&Aに向き合ってみてはいかがでしょうか。