

## 企業の持続可能性と事業承継

浅野<sup>よし</sup>介<sup>ひろ</sup>敬(良裕)

先月は猛暑や自然災害、海洋汚染等の問題を、人類の歴史を振り返り人間と自然との関係の変化の中で見てきました。地球の歴史上、地質時代区分として現代は最終氷河期が終わった1万年前から「完新世」と呼ばれていますが、今の時代を「人新世」と呼ぼうという動きがあります。つまり今の地球上の変化は地質にまで影響を及しているのです。

この変化は産業革命以降起こっていますが、顕著には第2次世界大戦以降、科学技術と新興国の経済発展により生活様式が爆発的に変化した時期から発生しています。

こうした地球の変化に対応して人類が持続するために社会は様々な動きと取り始めています。企業でも「100年企業」を目標に掲げるところもありますが、「持続可能性」が最近では事業承継と絡めて問題になっています。

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245万人となり、うち127万社(日本企業全体の1/3)が後継者未定と言われています。この現状を放置すると、中小企業廃業の急増により、これから10年程で650万人の雇用、22兆円のGDPが失われる可能性があり、これは地方においてより深刻な状況です。こうした現状に対処して政府は事業承継税制の拡充等対策を打ってきています。

中小企業の事業承継はこれまでは同族内で行われることが多かったのですが、少子化や子供が大企業等に就職する、事業の将来性に対する不安等で後を継がないケースが増えています。それに対して社員からの承継やM&A等は増えています。

事業承継を考える場合、事業自体・経営の承継と株式等事業資産の承継の2つの側面から考える必要があります。

後継者が決まっている場合には、株式等の事業資産の承継でネックになっていたのは相続税の問題ですが、これは事業承継税制等もでき長期計画で実施すれば対処する方法はいろいろとあります。

しかしながら経営の承継に関しては、現在AIやIoT等の情報革命、自然環境の保護、世界市場での競争激化、二極化、少子高齢化等、経営環境も大きく変わってきており、企業は環境適応業と言われるように環境に適応し、持続可能にしていくことは大きな課題です。

親族による承継の場合でもそうですが、社員やM&Aの場合にはより以上、企業の現状の財務体質の良さや将来性があることが重要な要件となってきました。そして中小企業の場合経営者・社長の経営における比重は大きく、その役割を承継する必要があります。

経営者がこれまでその役割を果たしてきた原点、それは経営理念かもしれませんし、特有の技術力、営業力、開発力等であるかもしれませんが、いずれにしてもその企業のコアとなるものでしょう。後継者はもちろん先代と同じことをする必要はありませんが、そのコアとなる部分は認識し、それをいかに進化させるかが課題となってくると思います。

事業承継を成功させることは、経営者にとって、子供を独り立ちさせることでもあり、また社会的な存続意義を継承し、持続可能な社会を形成する重要な要素ともなるのではないのでしょうか。