

MONDAY スイッチオン・マンデー

中小企業の事業承継を支援するビジネスを手掛ける企業などの動きが広がっている。後継者である社長の石腕となる経営人材などを派遣する。事業の継続に頭を抱える中小が多いなか、商機が拡大している。

若い跡継ぎを補佐

▼中年に特化した人材派遣会社、ヒジネスインテリジェンス（BI）、大阪市、山村博文社長）は社長の意思などの後継者に事業を引き継いだ中小企業（「番頭さん」）を派遣している。

部長などの管理職を経験した五十六歳代の元会社員を、主に紹介予定派遣の仕組みを使ってこれまで五百十社に送り込んだ。派遣された人は役員や部長の肩書を得て人事管理や経理などの現状を広く把握し、跡継ぎである新社長の石腕となつて経営改革に努める。数カ月間の派遣期間を経て後に正式採用となった場合、BIは派遣先から紹介料を受け取る仕組みだ。

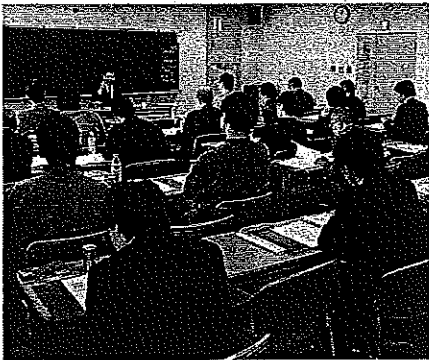
就くケースもある。

服飾販売会社で昨年まで四年間社長代行を務めた竹尾康晴さんは「外部の人間が経営の一端を担うことで緊張感が生まれ、古参の従業員や親族、取引先が後継者と客観的に関係を構築しよつとするように

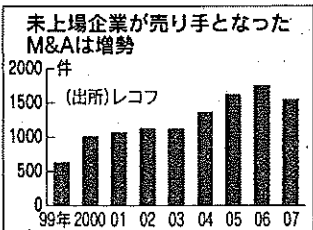
中小へ「番頭さん」派遣

事業承継を商機に

シグナル発見



企業再建・承継コンサルタント協同組合は中小企業の経営を担える人材を育成している（東京・千代田）



取る。「M&Aの相談に乗った企業の六七割は後継者不足に悩んでいる」（星社長）ため需要は根強いと考えた。

などに出向している。コスト削減計画を立て取引先金融機関との交渉にあたる。こうした業務を担える実務者を増やすため、CRCは養成講座を今年四回開き、人材の発掘に努めている。

北陸地方を中心にM&A（合併・買収）仲介を手掛けるスターシップホールディングス（金沢市、島耕伸社長）は今年、中小企業の経営幹部や後継者候補となる人材を紹介する事業に乗り出した。人材紹介を望む企業と経営幹部として働きたい人材をそれぞれ募り、紹介した人の年収が一定割合を紹介料として受け

「そもそも自分ごとだと考えていない中小の経営者が多い」。東京都産業労働局経営支援課の担当者も危機感を募らせる。○五年から都の中小企業振興公社が経営者の相談を受け、後継者問題や事業売却について助言をする窓口を設けているが、相談件数は伸び悩んでいる。○八年度からはセミナーなどの開催を増やします問題意識を呼び起こすことから始める「計

認識が通れぬ味のため、事業承継の準備が自前でできなかったり、準備が足りないうちに後継者に引き継いだりするケースが目立つのが実情。後継者の社長を補佐する人材へのニーズが高まっているのはこのためだ。

中小企業では経営者が自ら金融機関からの借入金に個人保証するなど、経営に深くかかわっている場合が多く、親族以外の古参の社員に後継社長になつてもいいというのも難しいことが多い。ただ後継者がいなくても資産や営業権に魅力がある場合は事業売却という選択肢もあり、仲介

M&A仲介も活発

▼三〇七年版の中小企業白書では、後継者がいると考える中小企業は全体の三割程度となつてい

る。ビジネスが活発になつてい

M&A仲介のレコフ（東京・千代田、吉田允昭社長）によると未上場企業が売り手となった合併・買収は〇七年度に千五百五十四件と五年前の一・四倍になった。地方銀行やファンドなど金融機関もM&Aの仲介手数料を見込んで積極的に仲介し始めている。

中小企業に特化したM&A仲介を手掛ける日本M&Aセンターには事業売却を望む当事者や金融機関からの問い合わせが日々舞い込む。その数年間百八十件。他社の買収を希望しあらかじめ同社のデータベースに登録している国内外の企業約一千社のなかから事業内容や企業規模を照らし合わせて最適な会社を選び出し、交渉を仲介する。

日本M&Aセンターの分林保弘社長は「優れた技術やノウハウを持つ企業が後継者不足というだけで失われてはならない。M&Aは技能・ノウハウ喪失を防ぐ有効策の一つで買手にも利点大きい」と強調する。

◇
CRCの真部敏巳代表理事は「経営不振の中小企業であっても安易に廃業すれば地域経済に悪影響を及ぼす。経営再建を進めながら後継者を育成し事業の継続を考へることが大切だ」と話している。

（林さや香）