

会社を殺さないための 「事業承継」の教科書



有限会社 セイワ工業
代表取締役 野見山勇大

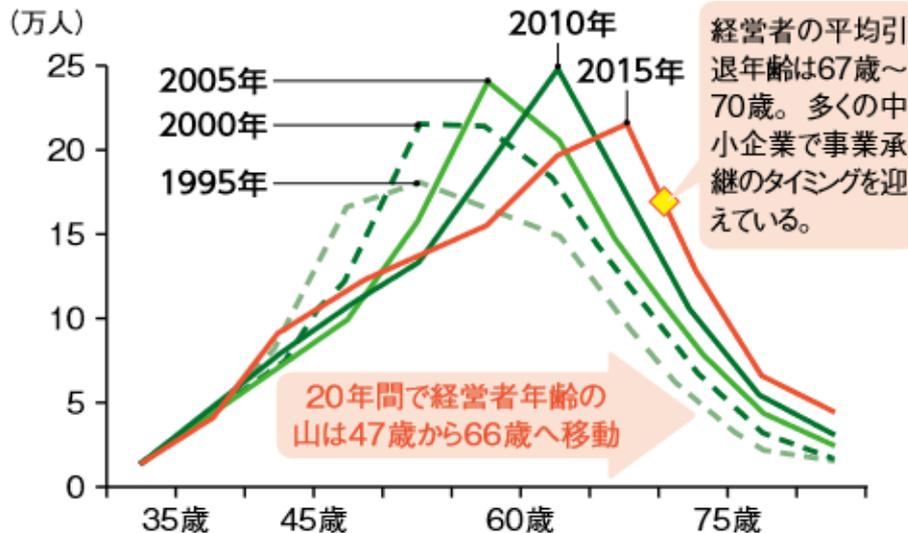


なぜ今事業承継が騒がれているのか

なぜ今事業承継が騒がれている？

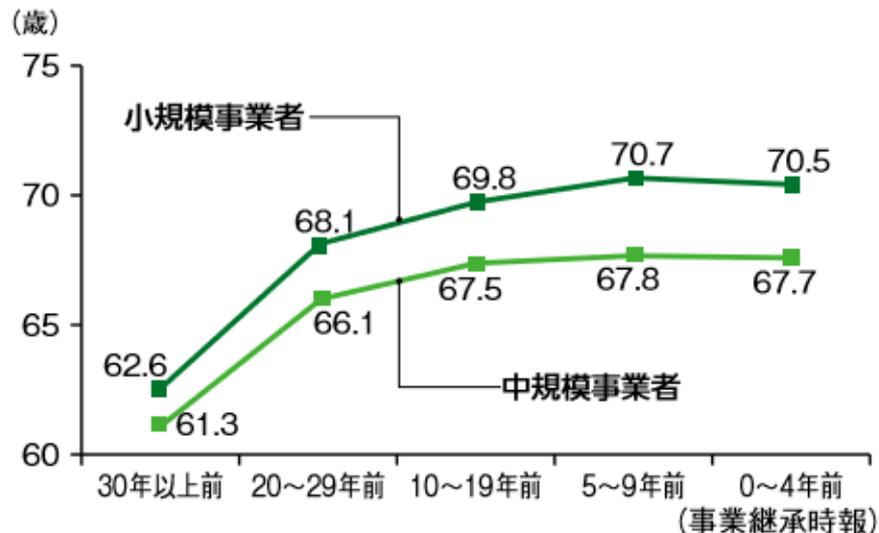
経営者の高齢化が着実に進行

■ 中小企業の経営者年齢の分布(年代別)



資料：中小企業庁委託調査「中小企業の成長と投資行動に関するアンケート調査」(2015年12月、(株)帝国データバンク)、(株)帝国データバンク「COSMOS1 企業単独財務ファイル」、[COSMOS2 企業概要ファイル]再編加工

■ 中小企業の平均引退年齢の推移



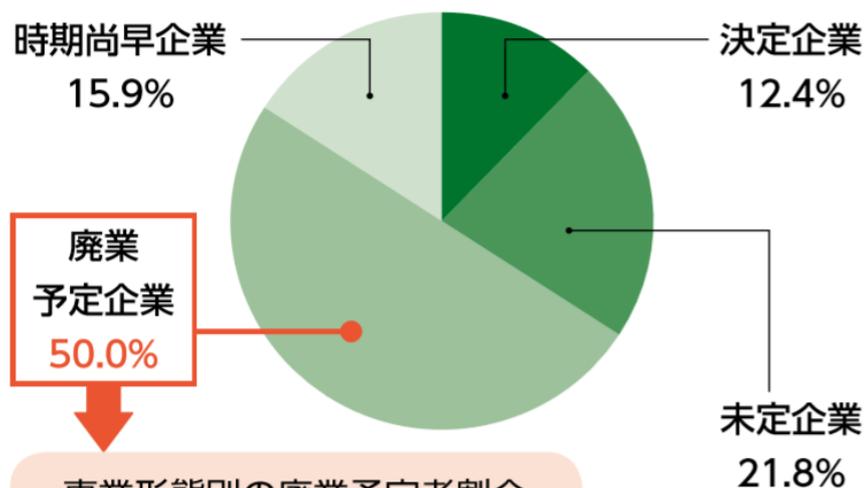
資料：中小企業庁委託調査「中小企業の事業承継に関するアンケート調査」(2012年11月、(株)野村総合研究所)

中小企業庁「事業承継マニュアル」p4より引用

なぜ今事業承継が騒がれている？

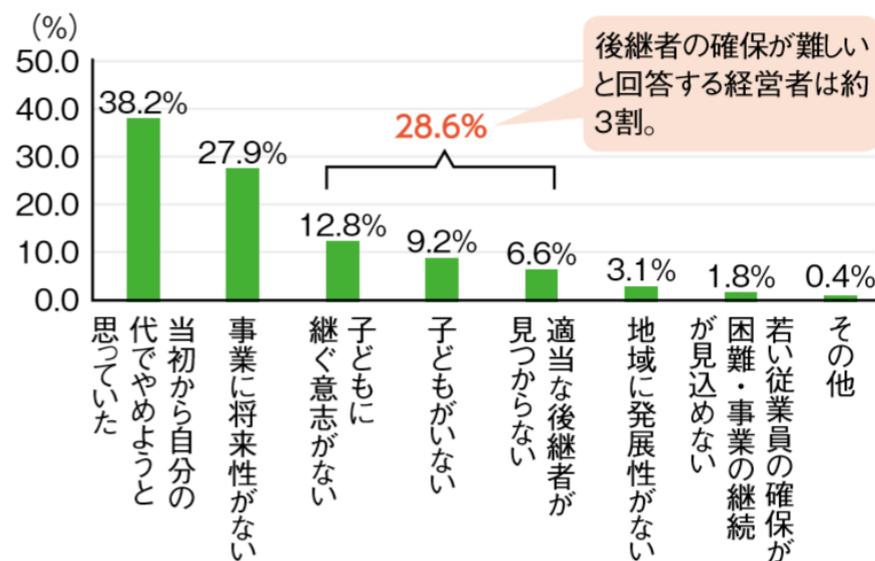
後継者がいない、育てていない

■ 後継者の決定状況



事業形態別の廃業予定者割合
法人経営者：3割が廃業予定
個人経営者：7割が廃業予定

■ 廃業を予定している理由



資料：日本政策金融公庫総合研究所「中小企業の事業承継に関するインターネット調査」(2016年2月)再編加工

中小企業庁「事業承継マニュアル」p5より引用

©2019 Seiwa Industry Co.Ltd All rights reserved.

なぜ今事業承継が騒がれている？

2025年時点

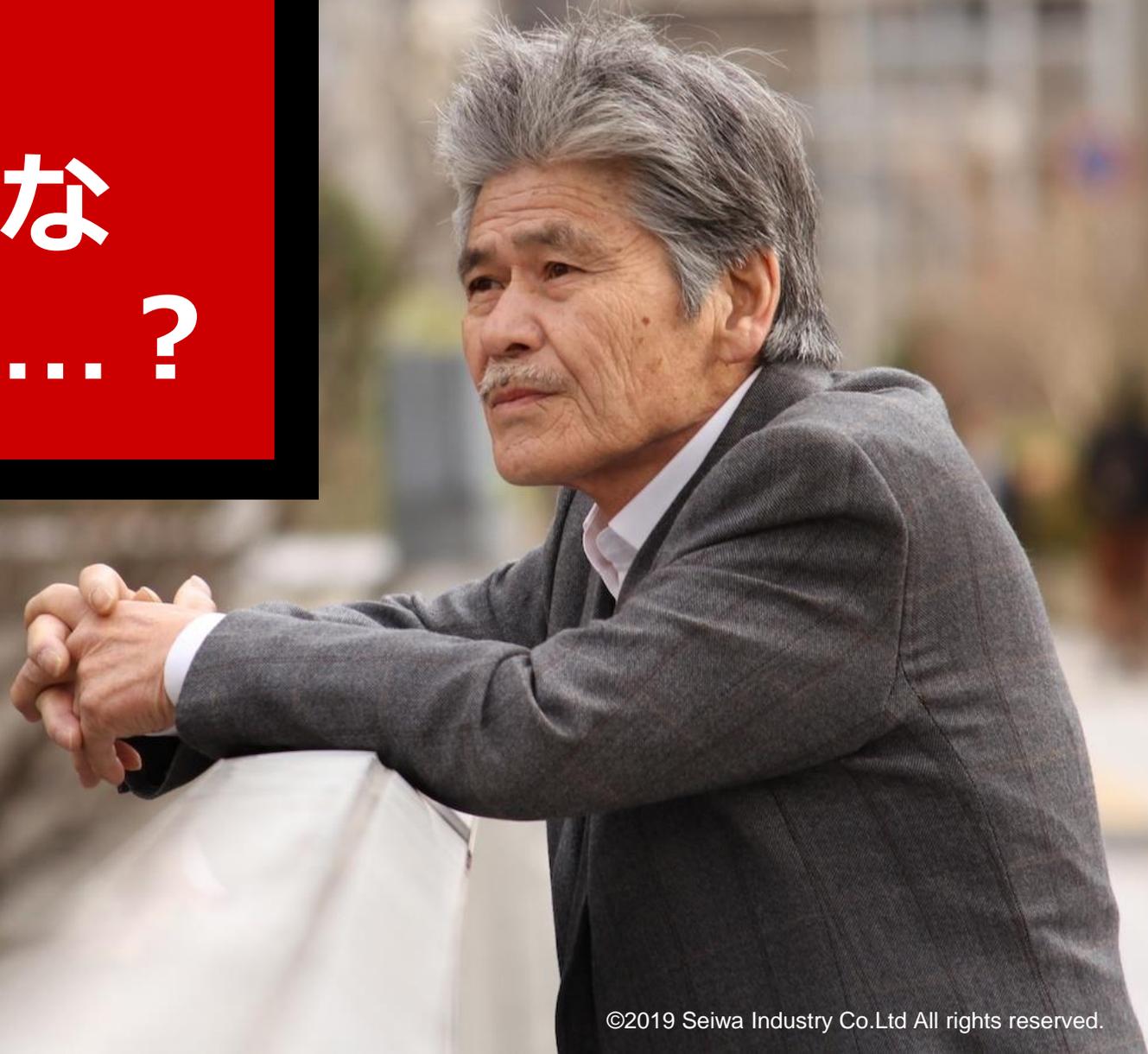
127万社で

“後継者がいない”

大廃業時代



日本が
危機的な
状態に...？



野見山勇大

「世界一働きやすい町工場を作る」

町工場
そして村



愛知県立大学外国語学部卒業後、二代目として溶接会社に就職。

会計士から不可能と言われた融資を取付けて会社を再建。

賃金・社内制度の抜本化をおこなったことにより、入社後の離職率は5年間で0%を誇る。

世界最先端の交渉、営業、マーケティングを学び、顧客数を12倍に増やし、安定的な受注量の確保に成功。

給与水準は30%upにも関わらず、残業時間は20%カットに成功した上で過去最高益を達成。

テレビや新聞、ラジオなどからも多数の取材を受ける。

著書「**会社を殺さないための事業承継の教科書**」がベストセラーとなる。

著書

2018年11月
きづな出版

野見山勇大
YUTA NOMIYAMA

「事業承継」の
会社を殺さな
いための

最高の2代目は、
いかにして完成するの
か

「あれ？この会社、
つぶれるんじゃないかな……」
2代目の私が、つぶれかけの
会社を継いでV字回復できたワケ

127万社に後継者がいない時代に
知っておくべき、会社を永続的に
発展させていく方法!

きづな出版 定価(本体1500円+税)

株主総会・取締役会・会社継承



1



会社を殺さないための「事業承継」の教科書 -最高の2代目は、いかにして完成するのか

¥ 1,620 ✓prime



2



親父いつ社長やめるの?~創業者があなたに事業承継しない決定的な理由~

★★★★★ 1

¥ 1,404 ✓prime



3



事業承継のツボとコツがゼッタイにわかる本

★★★★★ 5

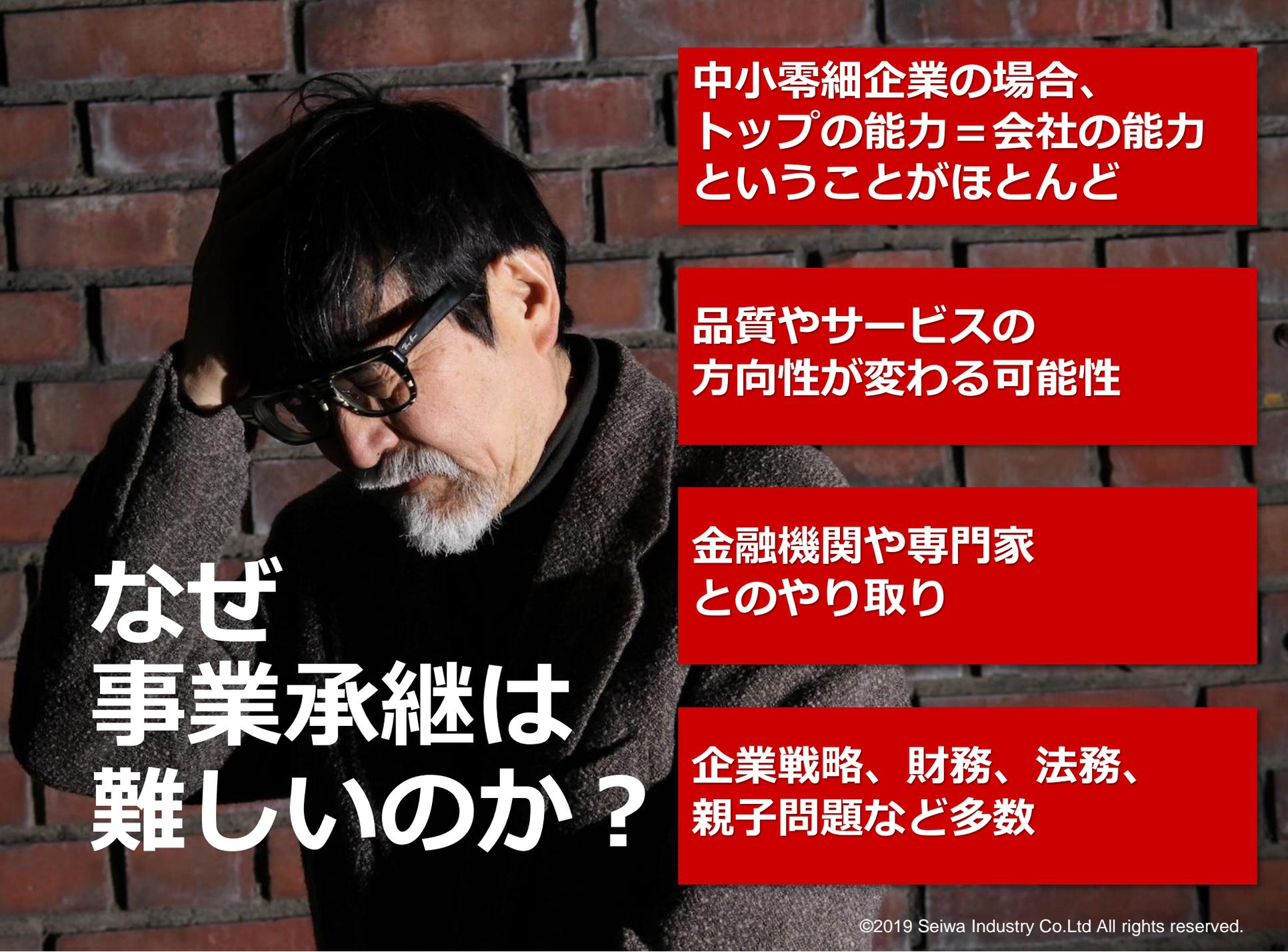
¥ 1,944 ✓prime

Amazon
ランキング
1位

大型書店 ビジネス書ランキング 1位



なぜ事業承継は難しいのか？



なぜ 事業承継は 難しいのか？

中小零細企業の場合、
トップの能力 = 会社の能力
ということがほとんど

品質やサービスの
方向性が変わる可能性

金融機関や専門家
とのやり取り

企業戦略、財務、法務、
親子問題など多数

後継者選びが最大のポイント

後継者選びが最大のポイント

1

選んでは
いけない
ダメ後継者

2

後継者が
避けられない
5つの障害

3

会社を
存続させる
5人のキーマン
とは？

1.選んではいけないダメ後継者

1

選んでは
いけない
ダメ後継者

ドラ息子・娘型

親からの資産を当たり前だと思う



過保護のいい子ちゃん型

失敗を過度に恐れる



引きこもりの臆病型

コミュニケーションが苦手な人



2.後継者が避けられない5つの障害

2

後継者が
避けられない
5つの障害

明確な目標、
計画がない



先代からの
お客様



金融機関



古株社員
協力会社



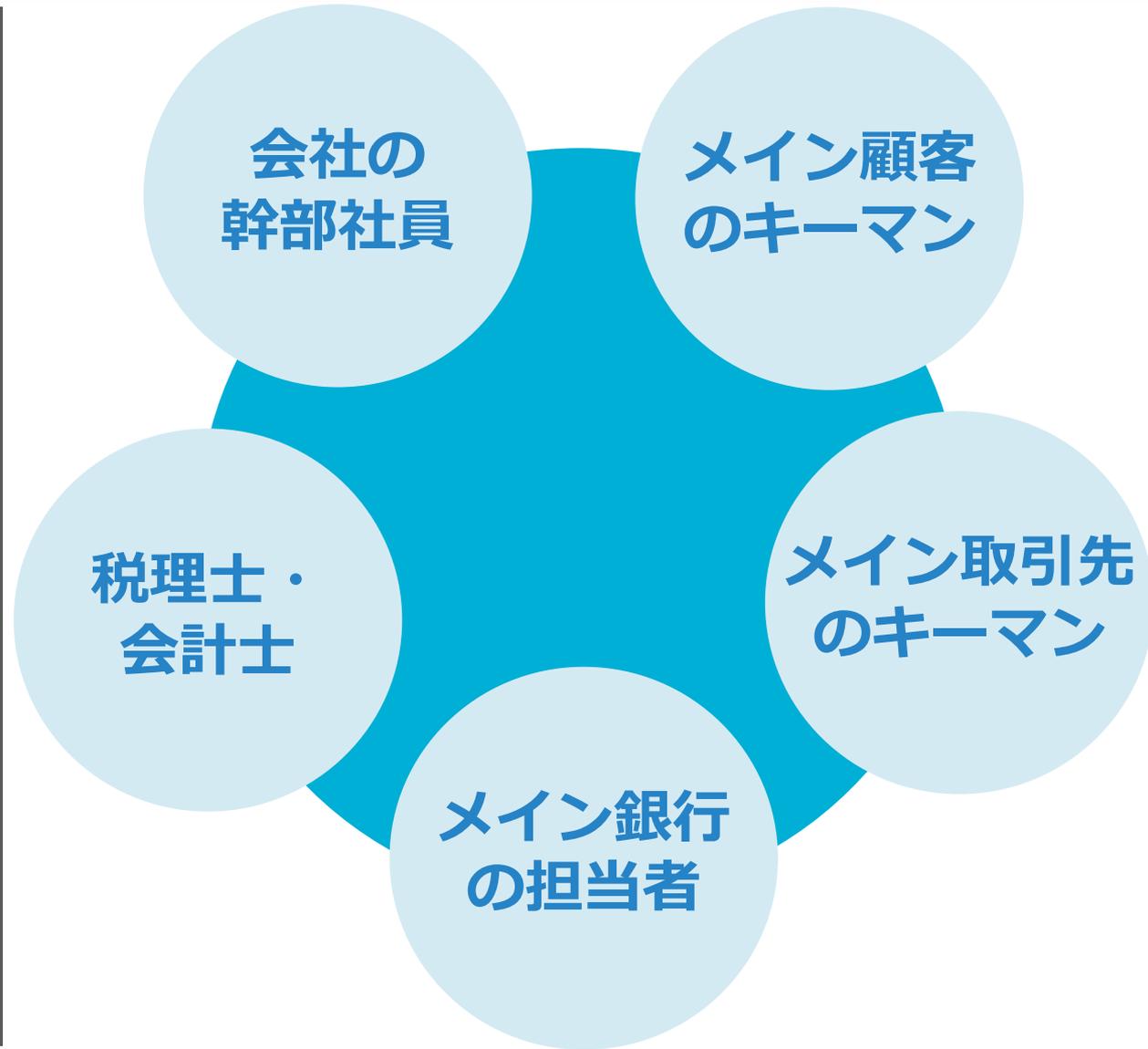
親子関係



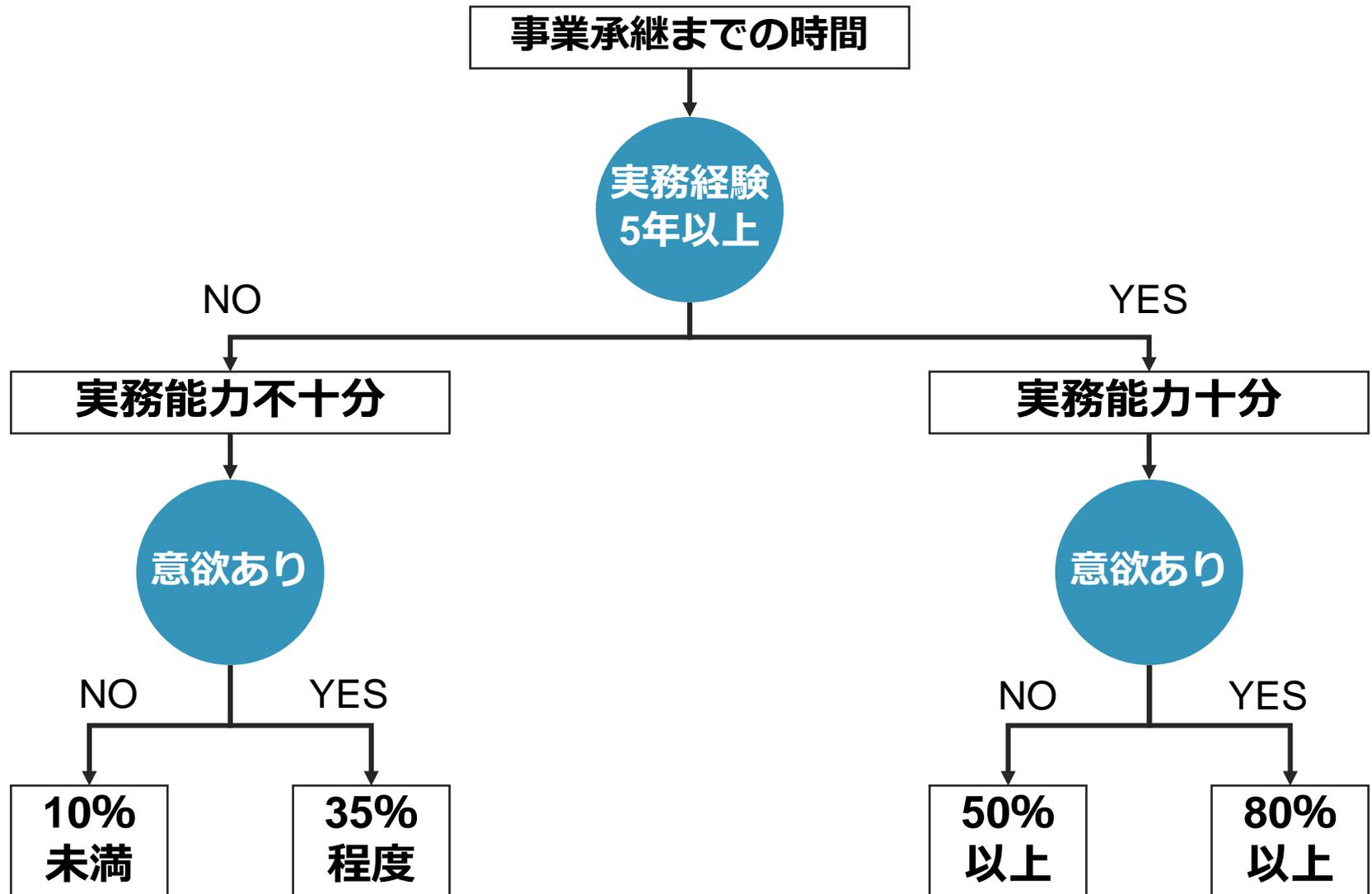
3.会社を存続させる5人のキーマンとは？

3

会社を
存続させる
5人のキーマン
とは？



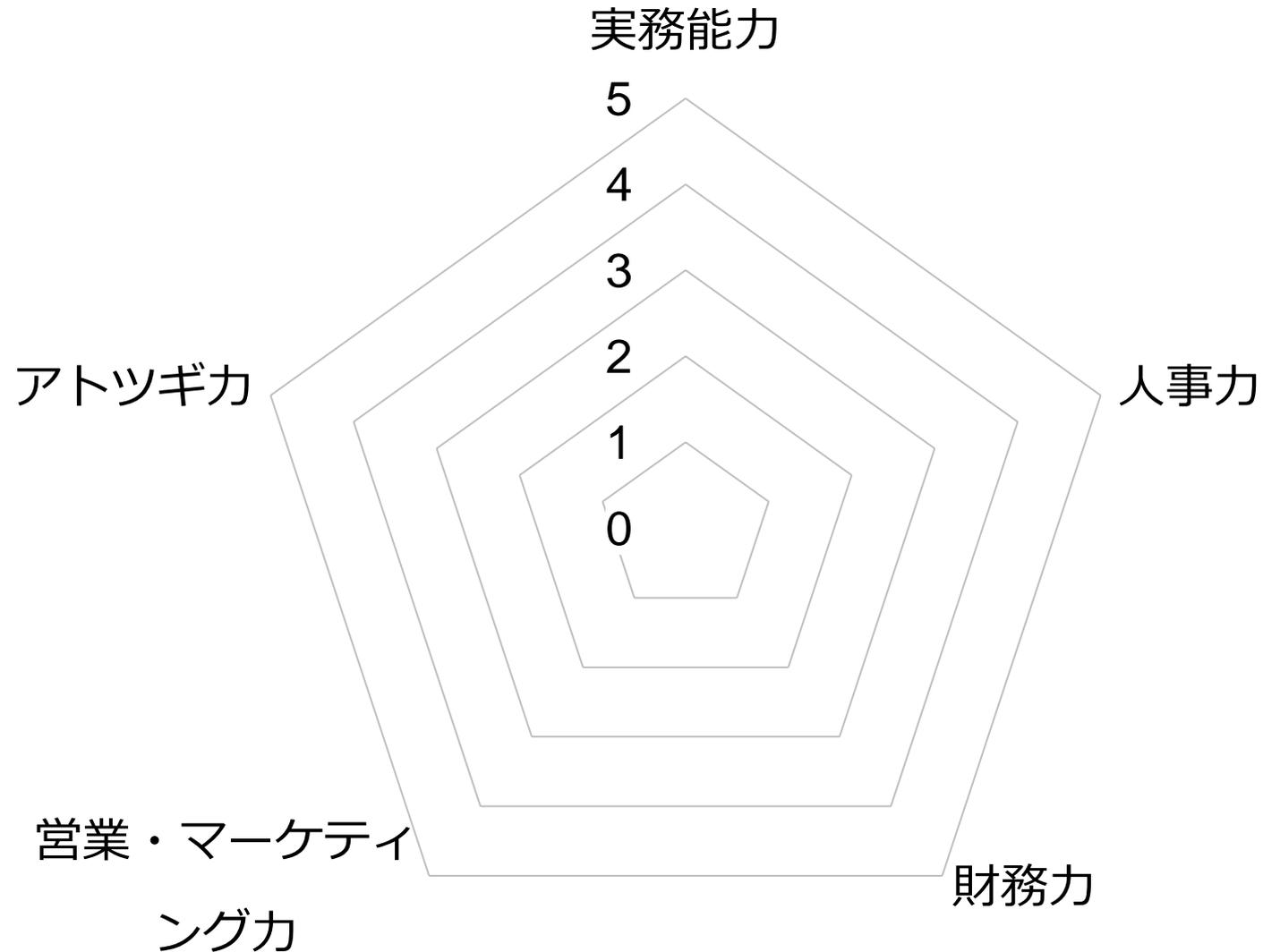
事業承継フローチャートと可能性の目安



4つの引継ぎプラン

	経営者賛成	経営者反対
後継者賛成	共通のビジョンをつくっていく 株式の譲渡、退職金の設定 後継者の実務を支援	経営者は完璧主義を捨てる 後継者の改善点を指摘する 能力アップの研修を活用する
	理想の勝ちパターン	すれ違いパターン
後継者反対	後継者は完璧主義を捨てる 経営を体験させる 基幹を区切り、継ぐか決定する	M&Aや売却も視野に入れる 新たな後継者候補を探す 両者間で話し合いの場を設ける
	自信欠如パターン	再検討パターン

後継者の現在地シート



後継者の現在地シート

項目			
実務能力	レベル1	不安状態	「まったく何もできない」
	レベル2	環境依存状態	「他の人の指示で仕事をしている」
	レベル3	管理実行状態	「基礎的な仕事はできる」
	レベル4	自己完成状態	「高度な分野のみ他社への相談が必要」
	レベル5	専門性獲得状態	「実務に関しての不安はない」
人事力	レベル1	不安状態	「人事にはまったく関与していない」
	レベル2	環境依存状態	「人事の書類作成や、サポート業務をおこなう」
	レベル3	管理実行状態	「人事の一部に関係している（採用・評価・育成）」
	レベル4	自己完成状態	「人事のすべての分野に関係している」
	レベル5	専門性獲得状態	「人事の最終決定権を持つ」
財務力	レベル1	不安状態	「財務に関してはまったく知識も経験もない」
	レベル2	環境依存状態	「勉強したことはあるが、実務経験はない」
	レベル3	管理実行状態	「業務のサポートをしている」
	レベル4	自己完成状態	「融資や資金繰り表の制作経験がある」
	レベル5	専門性獲得状態	「専門家と相談しながら、戦略を立てられる」
営業・ マーケティング力	レベル1	不安状態	「まったく知識がない」
	レベル2	環境依存状態	「勉強したことはあるが、実務経験はない」
	レベル3	管理実行状態	「業務のサポートをしている」
	レベル4	自己完成状態	「自分が中心となり、業務を回している」
	レベル5	専門性獲得状態	「戦略を立て、数値化、仕組み化ができています」
アトツギ力	レベル1	不安状態	「アトツギ内容について知らない」
	レベル2	環境依存状態	「アトツギ内容を聞いたことがある」
	レベル3	管理実行状態	「アトツギ内容を試している」
	レベル4	自己完成状態	「アトツギプランを実行している」
	レベル5	専門性獲得状態	「いつでもアトツギができる」

求められる力は革新していく力



職人が作り出す
新たな可能性



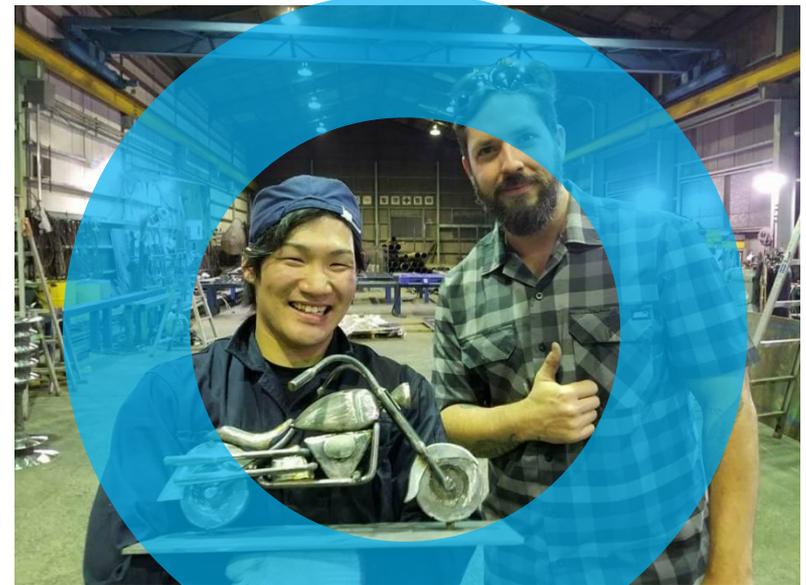
**なぜ無名の町工場が
メディアに取り上げられるのか？**

なぜ無名の町工場が メディアに取り上げられるのか？

取り上げられる
ような**会社**を作る



取り上げられる
ような**仕組み**を作る



事業承継に必要なものとは？

事業承継に必要なものとは？

数百のスキルより本当に大切なもの



今後の方向性・会社のビジョン



「世界一働きやすい町工場を作る」

**町工場の連合体を作ること。
そして株式の上場を果たす。**

ご清聴ありがとうございました。

