



税理士 宮本 泰三氏

「事業承継計画書」で未来を描く ～会社の想いと資産を次世代へ つなぐために～

今、経営者の高齢化と企業の休廃業は、日本経済全体の喫緊の課題となっています。業績が好調であるにもかかわらず、後継者が見つからないために事業継続を断念するケースも後を絶ちません。これは経営者だけでなく、従業員、取引先、地域社会にとって大きな損失であり、最大の悲劇です。

税理士の宮本 泰三（みやもと・たいぞう）氏は親族外承継として税理士事務所の3代目代表に就任し、「親族後継者の不在」や「組織体制の再構築」といった課題を乗り越えてきた経験から、中小企業の経営者のための円滑な事業承継支援に力を注いでいます。今回は、会社の未来を描くための「事業承継計画の重要性」についてお話ししていただきます。

静かなる危機。なぜ「先延ばし」が許されないのか

企業の休廃業・解散の件数は年間約7万件に迫る勢いで、2025年には67,949件に達しました。さらに深刻なのは、廃業する企業の半数近く（49.1%）が「黒字経営」であるという事実です。

また、後継者難による倒産も年間500件近くとなり、経営者の「病気・死亡」といった不測の事態による倒産も過去最多を記録しています。

後継者への引き継ぎには、親族内・従業員・社外を問わず、平均して「5年以上」の準備期間を要するケースが多く、時間に余裕があるとはいえません。「まだ大丈夫」という先延ばしは、今や大きな経営リスクです。準備期間を十分に確保し、計画的に次世代にバ

トンを渡す「早めの取り組み」が、会社を守る唯一の道なのです。

計画なき承継がもたらす四つの結末

事前の計画がないまま場当たりの承継を行ったり、準備を怠ったりすると、以下のような悲劇を招く恐れがあります。

- ①権限移譲の遅れ：会長が実権を握り続け、新しい経営者への経営移譲が進まないケースです。後継者からは言い出しにくく、社内のトラブルの原因にもなります。
- ②準備不足：経営者の判断能力が低下したり、後継者の育成が間に合わなかったりして、事業の継続すら危ぶまれる事態に陥ります。

③資産の分散：十分な生前対策（遺言など）がなければ、相続時に自社株式などの事業用資産が分散し、会社の資金繰りや経営権を脅かします。

④想いの断絶：自社の強みや製品へのこだわりといった「会社の魅力」が引き継がれず、取引先との関係が悪化するリスクがあります。

事業承継とは「四つの資産」の計画的ボタンタッチ

事業承継は、単なる相続対策ではありません。「ヒト」「モノ・カネ」「知的資産」「想い」という「四つの資産」を計画的に引き継ぐ、壮大な経営プロジェクトです。

- ・ヒト（経営権）：後継者の選定・育成、経営権の引き継ぎ
- ・モノ・カネ（資産）：自社株式、事業用資産、資金、経営者保証



の整理

- ・知的資産（見えざる強み）：経営理念、技術・ノウハウ、顧客情報、人脈
- ・想い（企業文化・哲学）：創業者の想い、企業文化、従業員への感謝、未来への指針

円滑な事業承継を実現する三つのステップと「事業承継計画」

円滑な事業承継は、以下の三つのステップで進めます。
ステップ1：現状の把握 会社の経営状況、株主構成、個人資産、知的資産などを客観的に「見える化」します。これがすべての土台となります。