

## 支援事例 従業員への事業承継と金融機関との関係性構築

**事業内容：建設業/ 代表者年代：70代（男性）/従業員数：7名**

- ◆相談内容 

当社は、現経営者が約30年前に事業を始めた建設業者である。数年前に体調を崩し、現在は業務量を減らしながら事業を継続している。後継者候補となる従業員は数名いるが、決定には至っていない。今後の事業継続について専門家に相談したいと思い、当制度を活用することとなった。
  
- ◆現状や課題等
  - ①経営者の親族には事業を引き継ぐ人はいない。後継者候補の従業員は3名いるが、まだ決まっていない。経営者の年齢や体調を考えると、数年内で後継者に事業承継する必要がある。
  - ②金融機関からの借入金が残っているが、新型コロナウイルスの影響で売上が減少しており、財務の立て直しが必要である。
  - ③後継者への株式譲渡方法を決める必要がある。
  
- ◆専門家からのアドバイスとその成果
  - ①3年後の代表者変更を目指し、従業員承継における注意点、後継者の選定方法やそれに伴う社内外のコンセンサスの獲得方法などを専門家がアドバイスした。後継者の決定後は、後継者となる従業員も支援に同席し、今後の事業展開等に関して意見交換や議論を行った。支援の場には、金融機関も同席していたため、当支援を通じて後継者と金融機関の関係性を構築することができた。
  - ②専門家は、経営者や後継者とともにSWOT分析等で現状把握を行った。減少していた売上は計画2年目でコロナ禍前の数字に戻し、それ以降は増加する数値目標を立てた。また、目標売上を達成するための具体的なアクションプランを立案し、これらを10年間の事業計画書に落とし込んだ。それを踏まえ、従業員承継が予定通りに進むことを前提とした新たな融資の相談を金融機関と行うことができた。
  - ③経営者に対する貸付金や過去の不良債権などを処理して財務を健全化し、株価が低いタイミングで後継者に株式譲渡することとした。