

事業承継に関するアンケートの結果について

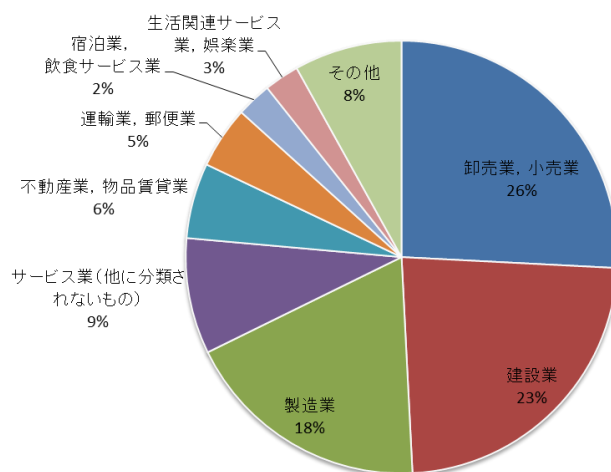


(アンケート実施要領は最終頁に記載)

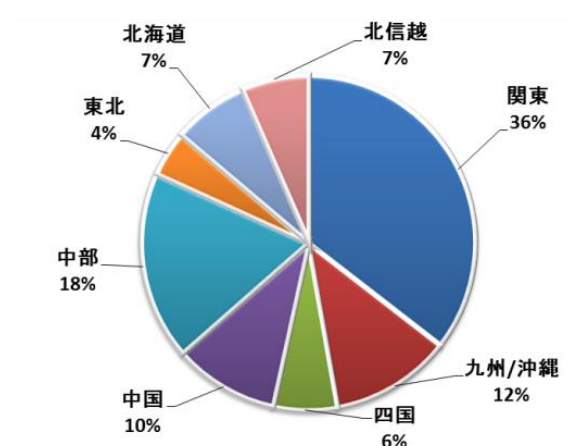
1. 分析対象 (496 社) の属性

(1) 法人

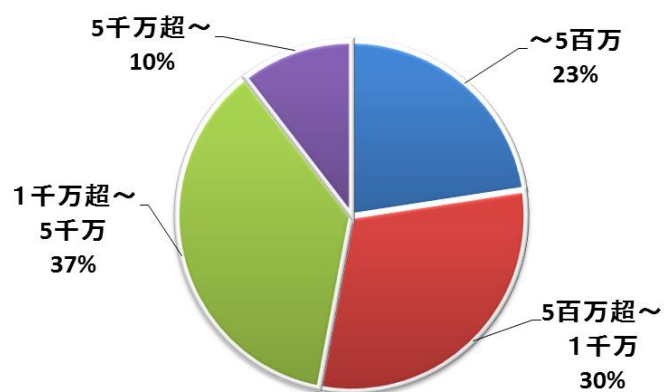
【業種】



【本社所在地】



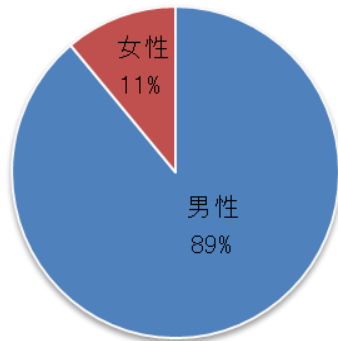
【資本金規模】



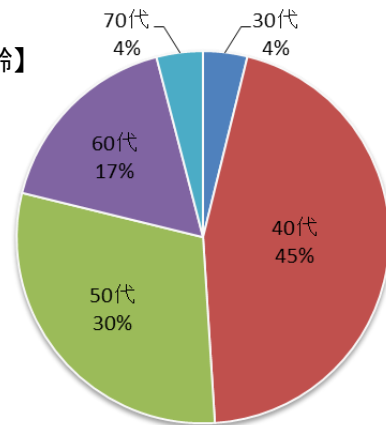
(2) 回答者（二世経営者）

イ. 性別、年齢

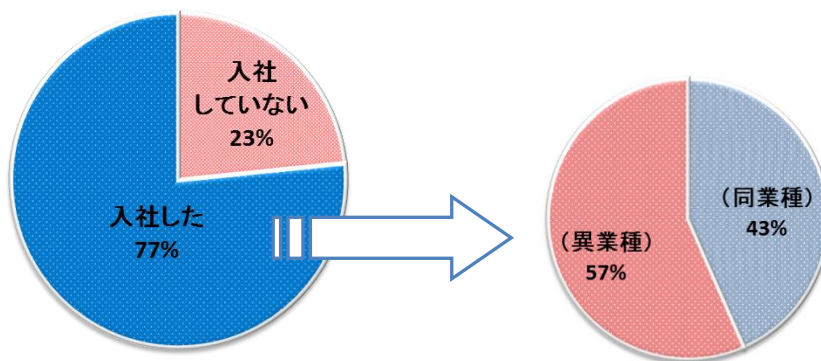
【性別】



【年齢】

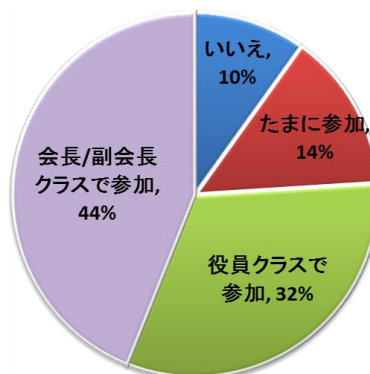


ロ. ファミリービジネス入社以前の他社入社の有無



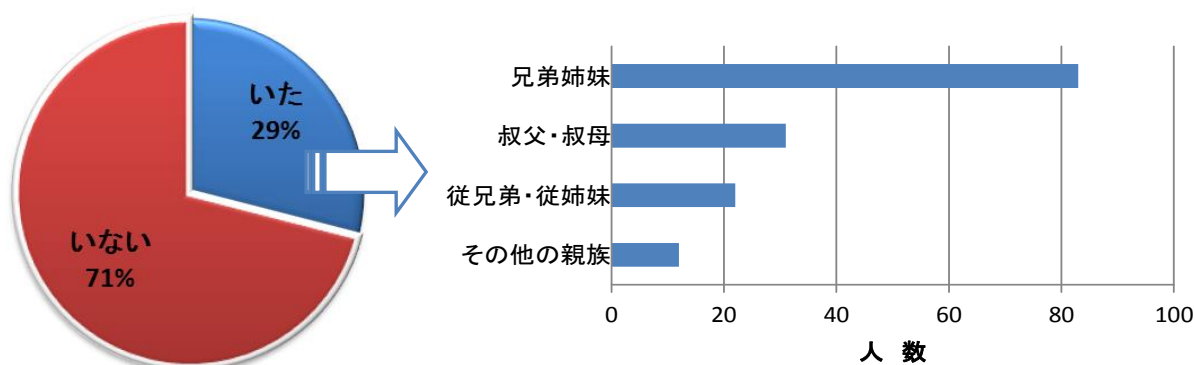
ハ. 経済団体等の青年部における活動の有無（現在または過去）

（例）ＪＣ、金融関係、法人会、各地域の諸団体など



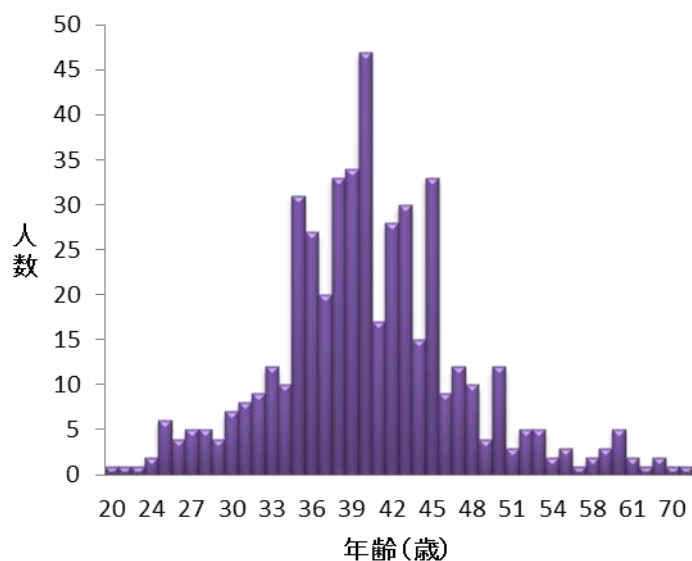
2. 事業承継までの状況

(1) 自分以外の親族における後継候補者の存在（「いた」の内訳は複数回答）



(2) 自分が経営トップに就任した年齢

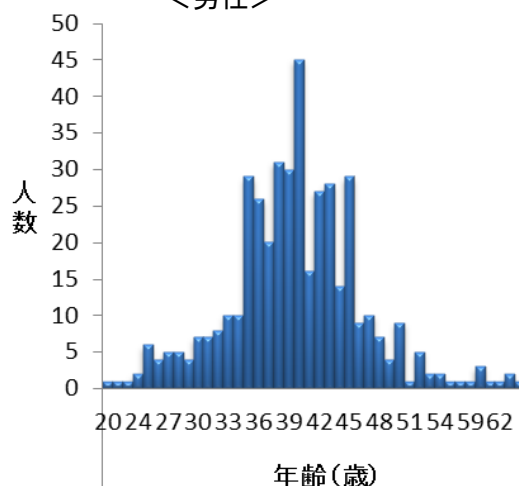
イ. 全体



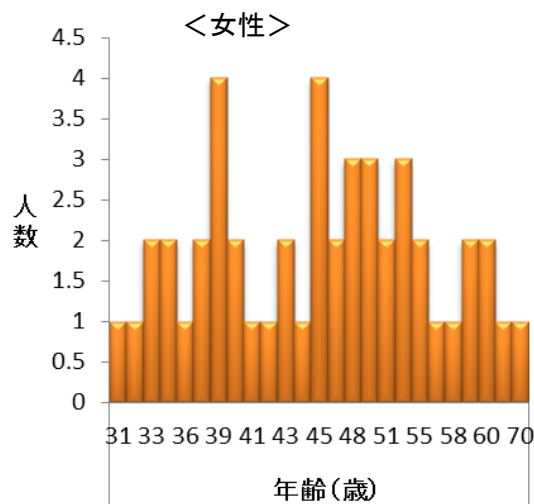
平均	40.4
中央値	40.0
最頻値	40.0
範囲	55.0
最小	20.0
最大	75.0

ロ. 男女別

<男性>



平均	39.8
中央値	40.0
最頻値	40.0
範囲	55.0
最小	20.0
最大	75.0



平均	46.4
中央値	45.0
最頻値	45.0
範囲	39.0
最小	31.0
最大	70.0

ハ. 従業員数別

～29人	30～99人	100人～499人	500人～999人
40歳	41歳	42歳	41歳

二. 資本金別

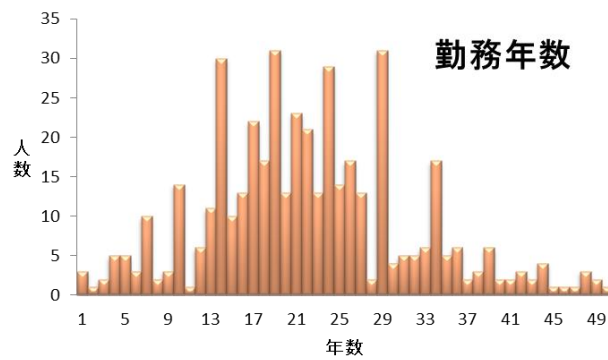
～5百万	5百万超～2千万	2千万超～5千万	5千万超～10億
40歳	41歳	40歳	42歳

ホ. 業種別

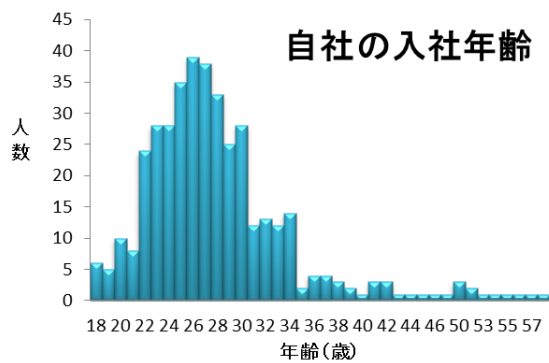
サービス業 (その他)	医療, 福祉	運輸業 郵便業	卸売業 小売業	研究, 専門・ 技術サービス	金融業 保険業
39歳	40歳	42歳	40歳	40歳	40歳
宿泊業, 飲食 サービス業	情報通信業	生活サービス 業, 娯楽業	製造業	電気・ガス・熱 供給・水道業	農業, 林業
41歳	40歳	43歳	40歳	42歳	41歳
建設業	公務	複合サービス 事業	不動産業 物品賃貸業	鉱業, 採石 業, 砂利採取	
41歳	42歳	40歳	40歳	42歳	

後継者が経営トップに就任する平均年齢は、男性に比べて女性の方が約6年遅いものの、従業員数別、資本金別、業種別での差はほとんど見られなかった。

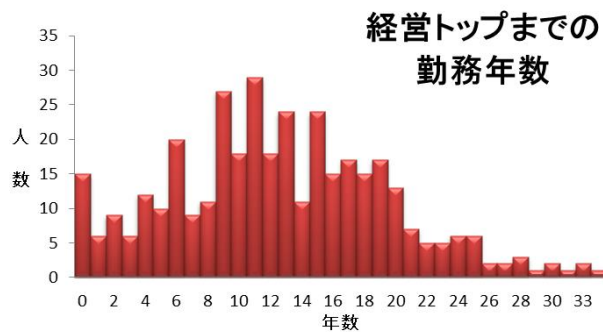
(3) 自社での勤務年数等



勤務年数	
平均	23.1
中央値	22
最頻値	20
範囲	56
最小	1
最大	57



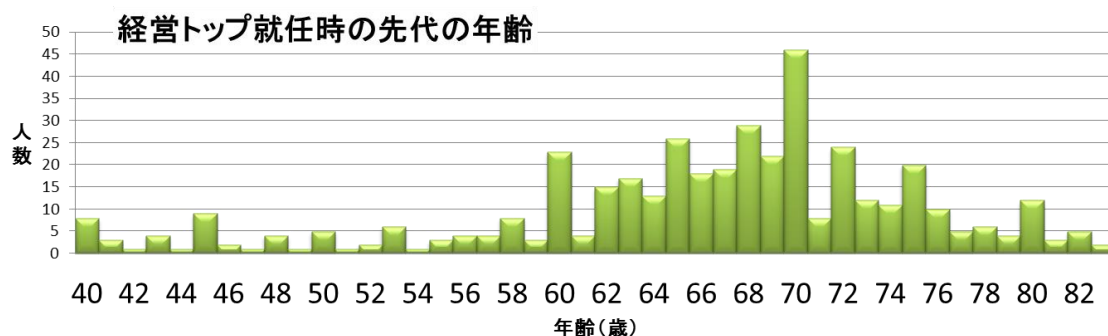
自社の入社年齢	
平均	28.2
中央値	27
最頻値	26
範囲	57
最小	18
最大	75



自社入社後、経営トップ就任までの 勤務年数	
平均	12.6
中央値	12
最頻値	11
範囲	35
最小	0
最大	35

20代後半で自社に入社し、40歳前後での経営トップ就任が平均的である。

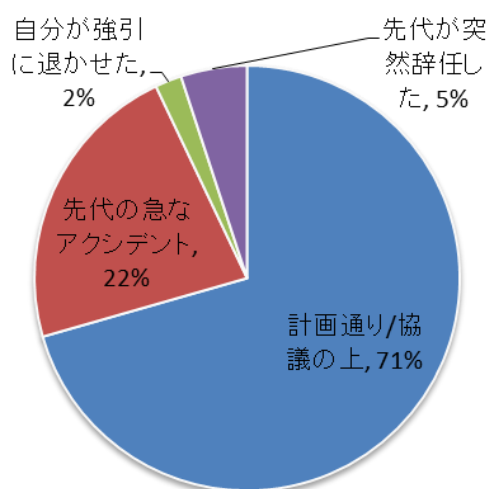
(4) 後継者が経営トップに就任したときの先代の年齢（後継者の男女別）



平均		男性		女性	
平均	66.0	平均	65.9	平均	66.1
中央値	68	中央値	68	中央値	68
最頻値	70	最頻値	70	最頻値	70
範囲	45	範囲	45	範囲	45
最小	40	最小	40	最小	40
最大	85	最大	85	最大	85

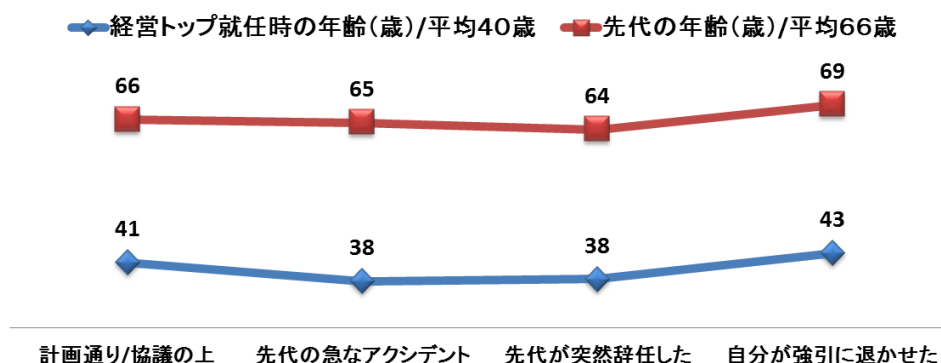
後継者が経営トップに就任したときの先代の年齢は、60歳から75歳までの間に集中している。また、60歳から80歳までの間は5歳刻みで人数が増える傾向にある。なお、性別による傾向は特に見られない。

(5) 後継者が経営トップに就任するまでのプロセス



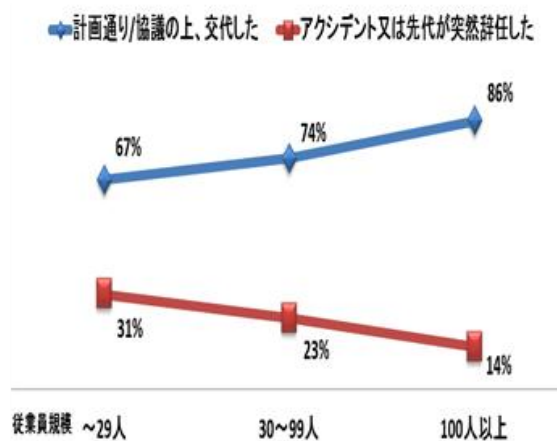
また、「後継者の経営トップに就任するまでのプロセス」ごとに、承継時の後継者と先代の年齢、従業員規模についての相関を分析したところ、次の傾向が見られた。

イ. 承継時の後継者と先代の年齢



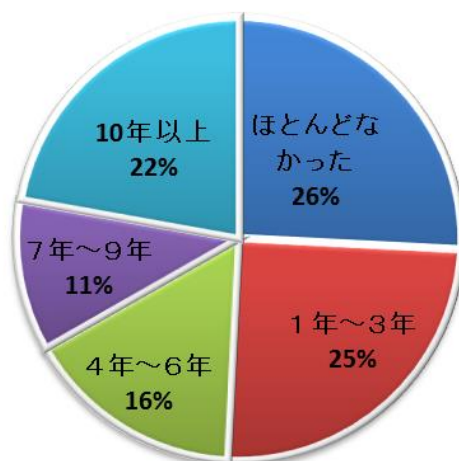
- ・ 先代が突然辞任した場合、両年齢とも相対的に若くなる。
- ・ 自分が強引に退かせた場合、両年齢とも相対的に高くなる。

ロ. 従業員規模について

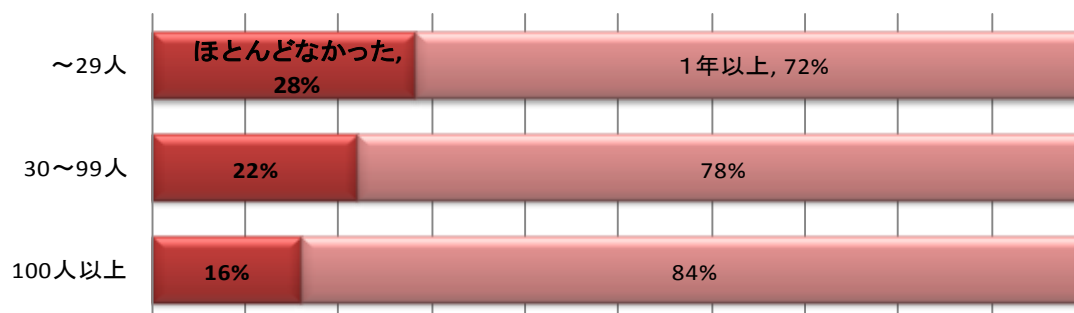


従業員規模が大きくなると、「計画通り/協議の上」世代交代をする割合が高くなるとともに、「アクシデント又は先代が突然辞任する」割合は低くなる。

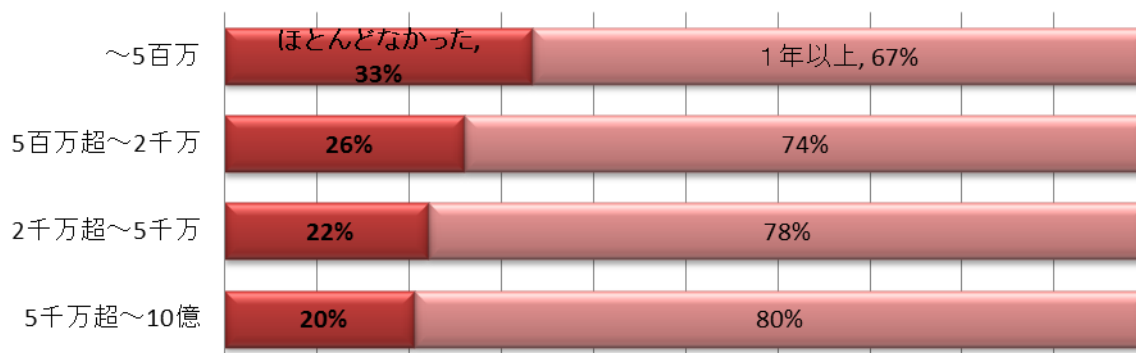
(6) 後継者の経営トップ就任までの引継期間



イ. 従業員規数別



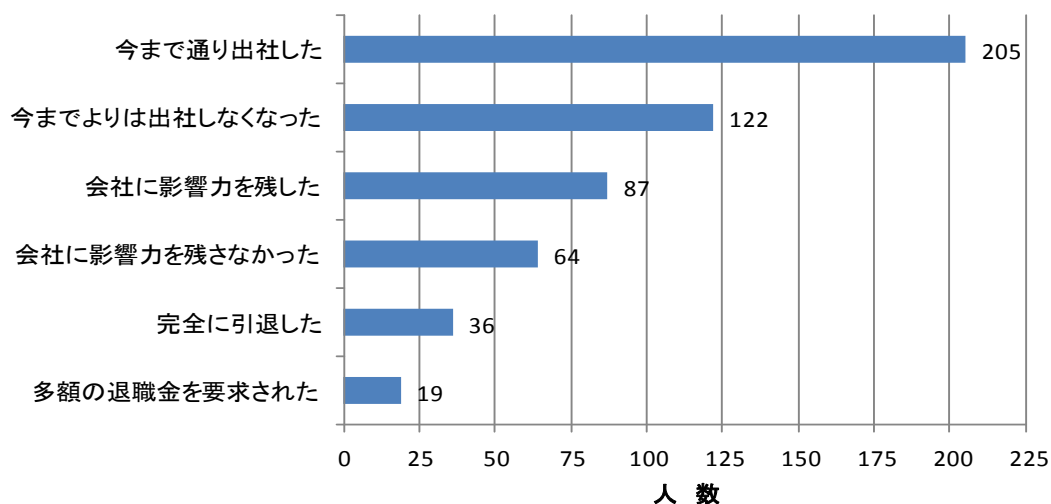
ロ. 資本金別



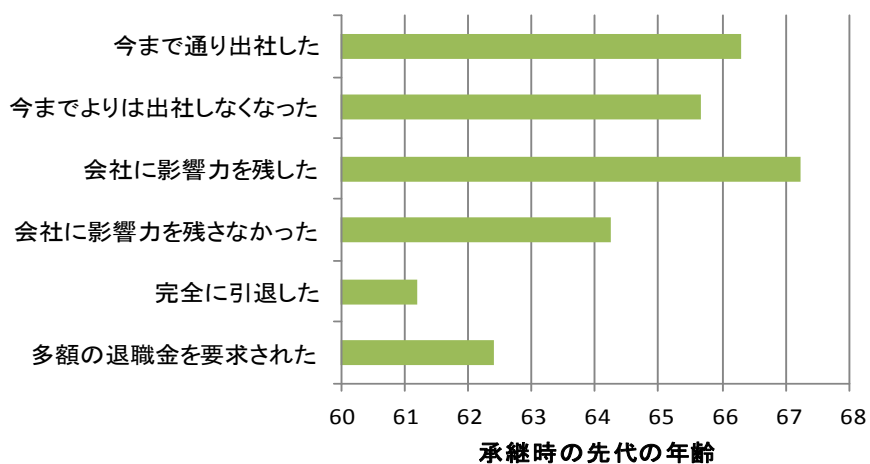
4社に1社は引き継ぎが「ほとんどなかった」と回答している。
また、従業員数、資本金に増えるにつれ、引き継ぎ期間が「ほとんどなかった」は減少傾向にある。

3. 承継後の状況

(1) 後継者が経営トップ就任後の3年以内に先代がとった行動（複数回答）



(2) 承継時の先代年齢（先代の行動別）



承継後も何らかの形で先代が関与を続けるケースが多い。また、関与を続ける場合はそうでない場合と比べ、承継時の先代年齢が高くなる傾向にある。

<アンケート実施要領>

実施主体	慶應義塾大学大学院 経営管理研究科 齋藤研究室
調査目的	事業承継のあり方についての研究の参考とするため
調査期間	平成 25 年 10 月 30 日 ～ 11 月 10 日
調査対象	全国の法人会会員企業 5874 社
回答企業	回答総数 1356 社 うち分析対象 496 社 ※分析対象以外の回答については同研究室で参考情報として活用。
調査方法	「法人会アンケート調査システム」により Web 上で回答を受付
調査項目	企業の概要、後継経営者の就任プロセス、事業承継後の業況変化 など
結果注記	・ 分析対象 496 社は、回答総数 1356 社のなかから ① 回答間に矛盾がない ② 回答者が親族間で事業承継を行った二代目以降の経営トップ の条件を満たす回答を抽出したもの。 ・ 集計は、小数点以下第 2 位を四捨五入している。 ・ 本文や図表中の選択肢表記は、語句を短縮・簡略化している場合がある。 ・ クロス集計のグラフからは、無回答を除いている。 ・ 回答数が少ない項目については、1 サンプルの及ぼす影響が大きいことから分析は行わなかった。なお、状況に応じて項目を統合した。

以 上