

報道関係各位
プレスリリース

2024年3月18日
株式会社ペアキャピタル

【社長の高齢化・後継者不在問題に関する実態調査】

勤務先の社長を約6割が支持も、子息や親族に社長交代することに賛同する人は1割満たず
勤務先の社長が60歳以上の場合、社長が交代しても良いと考える人が約7割
～約9割は優秀な人材への交代や会社の第三者承継を望む～

M&A 仲介事業を展開する株式会社ペアキャピタル(本社:東京都渋谷区、代表取締役:田中哲、以下「当社」)は、全国20歳以上の企業で働く男女600名を対象に「社長の高齢化・後継者不在問題に関する実態調査」を実施しました。

この結果、約6割の回答者が、自身が勤務する会社の社長を支持すると回答しました。但し、所属する会社の社長が違う人と交代しても良いと回答した人のうち、社長の子息や親族への承継を希望する人は1割に満たないことが明らかとなりました。また、勤務先の社長が60歳以上であると回答した人のうち、約7割の人は社長が違う人に交代しても良いと考えていることがわかりました。

■実施背景

「団塊世代」と呼ばれる世代の人たち全員が75歳以上の後期高齢者になることで起こる2025年問題を前に、現存する国内企業の約3分の1にあたる127万社が潜在的な後継者不在になると言われています(※1)。2020年には年間で約5万社が経営者自らの手で会社を清算し、廃業するという道を選択しています(※2)。廃業を選択した企業の多くが負債も少なく、健全な経営をしてきた黒字企業であることから、経営者の高齢化、事業継承者の不足、事業運営上の人材不足による廃業の増加が、社会問題となっています。このような事業承継問題、後継者不足を解決する一手として、昨今企業のM&Aニーズが高まりを見せています。このような背景を受け、社長の高齢化や後継者不在問題の実態を把握し、問題解決の一手、ひいては企業成長の手段となるM&Aの正しい理解、さらなる普及を目的に本調査を実施しました。

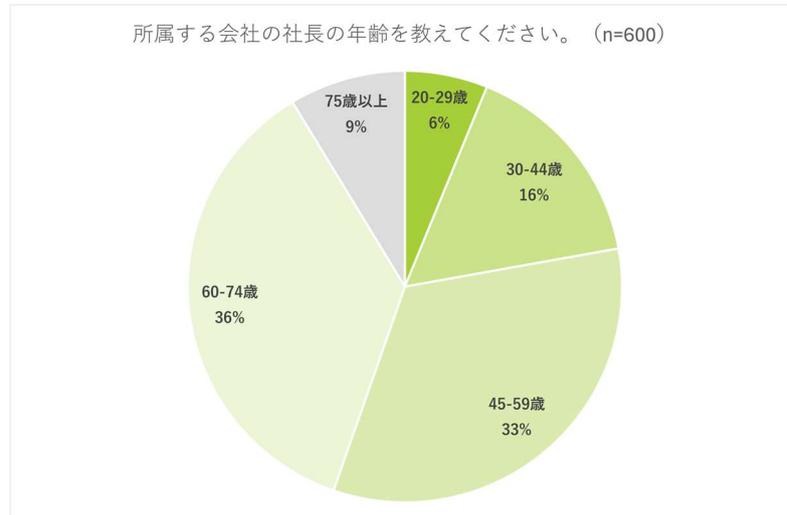
■主な調査結果

- ① 60歳以上の社長の割合は44.7%
- ② 所属先社長の仕事ぶりを評価し、支持している人が約6割
- ③ 勤務先の社長が60歳以上であると回答した人のうち、社長が違う人に交代しても良いと考えている人が約7割
- ④ 子息や親族への社長交代に賛同する人は9.0%と1割満たず
- ⑤ 社長の子息・親族に交代して会社が良くなると答えた人は22.2%と約2割程度
- ⑥ 約3割が他の企業等に経営が引き継がれたら会社が良くなると回答、約9割は優秀な人材への交代や会社の第三者承継を望む

■ 詳細

① 60歳以上の社長の割合は44.7%

所属先社長の年齢を質問したところ、8.7%の人が75歳以上と回答、続いて36.0%の人が60～74歳と回答し、33.2%が45～59歳、16.0%が30～44歳、6.2%が20～29歳と回答しました。60歳以上の社長が44.7%であることから、社長の高齢化が進んでいることがわかりました。

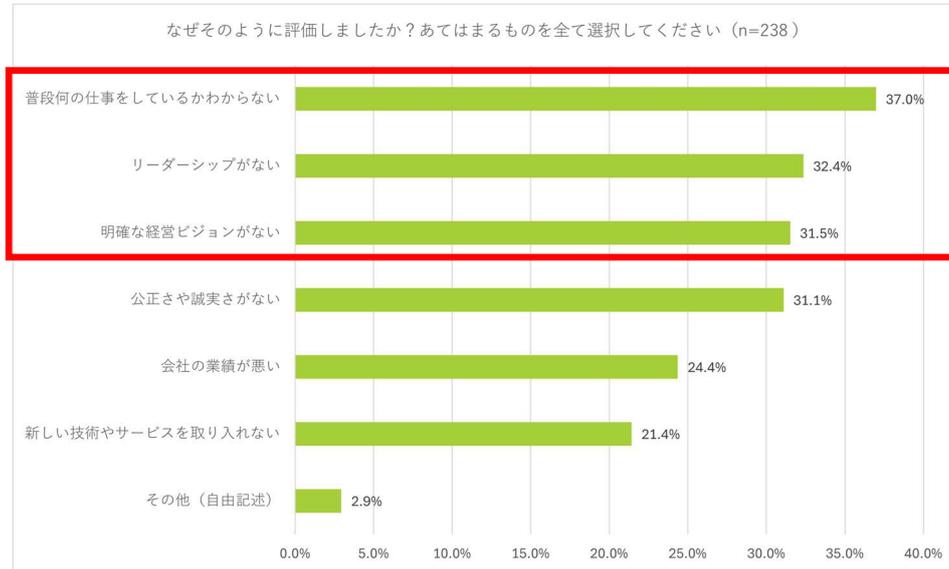


② 所属先社長の仕事ぶりを評価し、支持している人が約6割

所属する会社の社長の仕事ぶりを評価しますかという質問に対し、「とても評価する」「評価する」と回答した人が60.4%と、約6割の人が社長の働きを評価していることがわかりました。また、所属する会社の社長を支持しますかという質問に対しては、59.0%が支持すると回答し、社長の支持率も比較的高いことがわかりました。



一方で、所属する会社の社長を「あまり評価しない」、「全く評価しない」と回答した人に、なぜそのように評価したのか質問したところ、「普段何の仕事をしているのかわからない」との回答が 37.0%と最も多く、次いで「リーダーシップがない」との回答が 32.4%、「明確なビジョンがない」との回答が 31.5%と続きました。



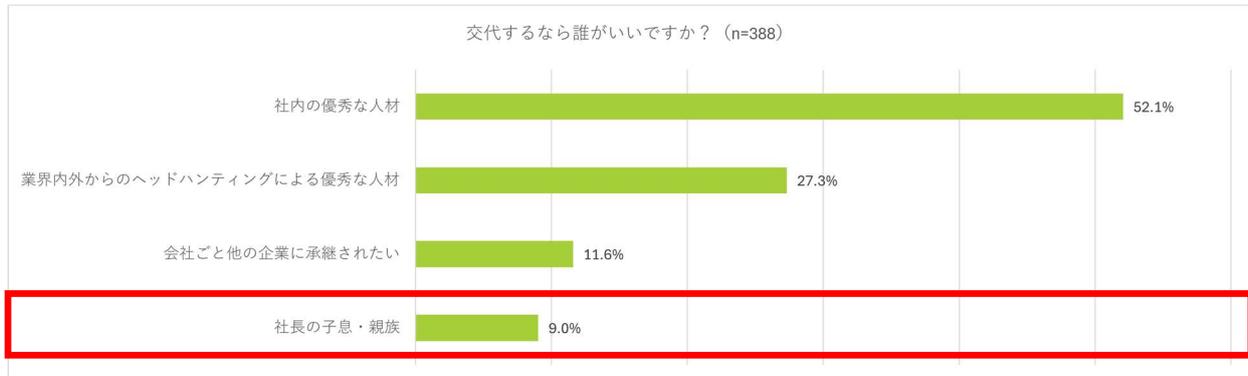
③ 勤務先の社長が 60 歳以上であると回答した人のうち、社長が違う人に交代しても良いと考えている人が約 7 割

所属する会社の社長が違う人と交代しても良いと考えるかという質問に対して 64.7%が「はい」、35.3%が「いいえ」と回答し、「はい」と回答した人が過半数を超えました。また、社長の年齢が 60～74 歳の企業に勤務する人の 75.5%、75 歳以上の企業に勤務する人の 59.6%が「はい」と回答し、勤務先の社長が 60 歳以上であると回答した人のうち約 7 割の人は社長が違う人に交代してもよいと考えていることがわかりました。その他、社長の年齢が 45～59 歳の場合は 60.3%が交代しても良いと考えており、社長の年齢が比較的高い企業に勤務する人は、社長が違う人に交代しても良いと考える傾向にあることがわかりました。



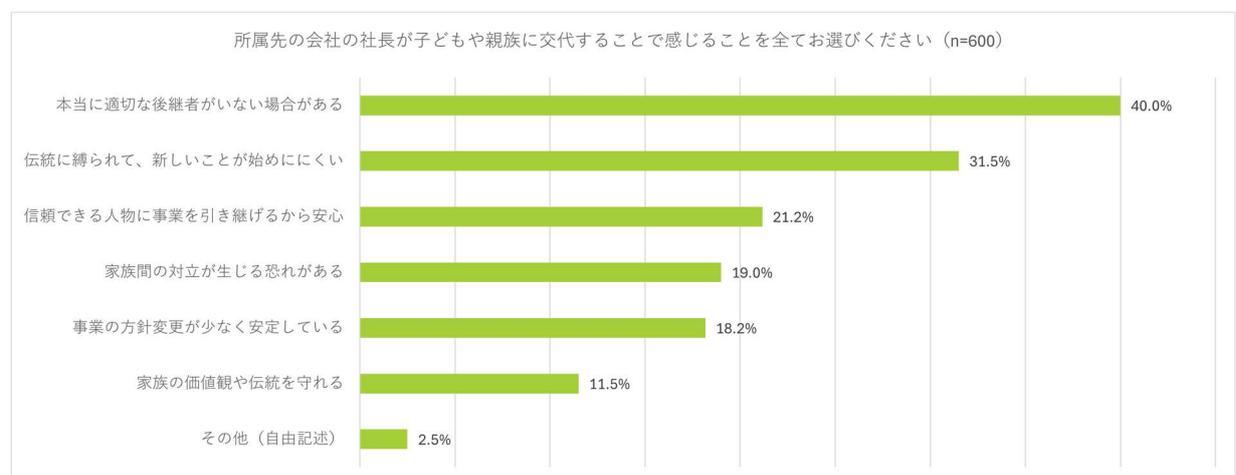
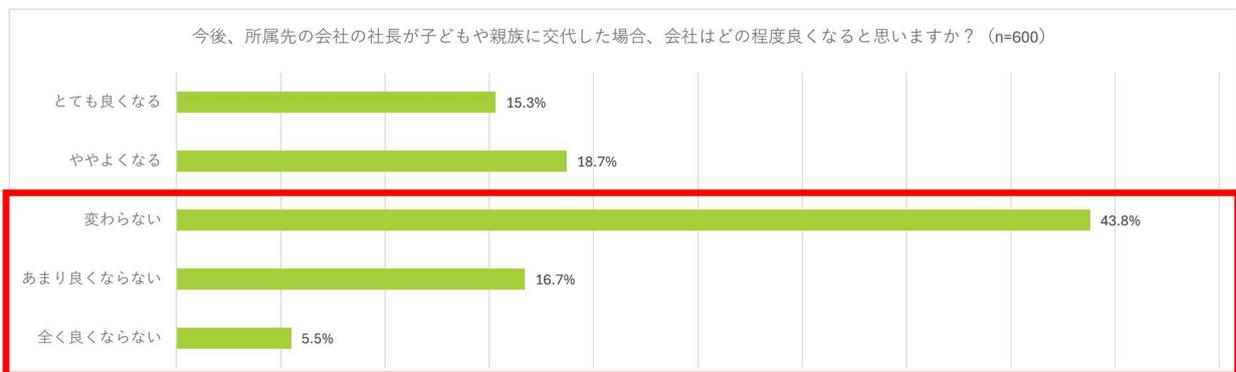
④ 子息や親族への社長交代に賛同する人は 9.0%と 1 割満たず

所属する会社の社長が違う人と交代しても良いと回答した社員の内、約 9 割が優秀な人材への交代や、業界内外からの優秀な人材による会社の第三者承継を望み、社長の子息や親族への承継を希望する人は 9.0%と、1 割に満たない結果となりました。



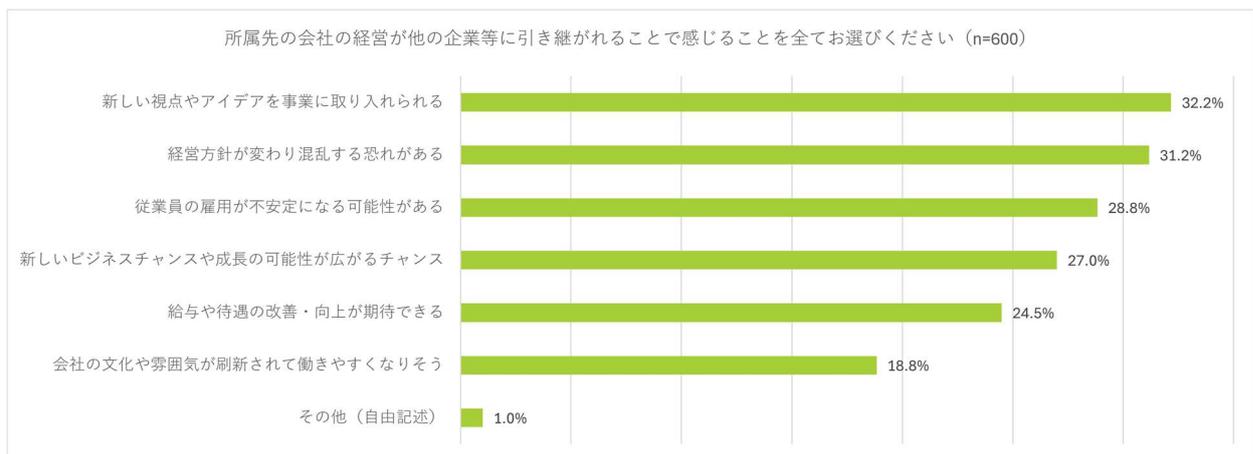
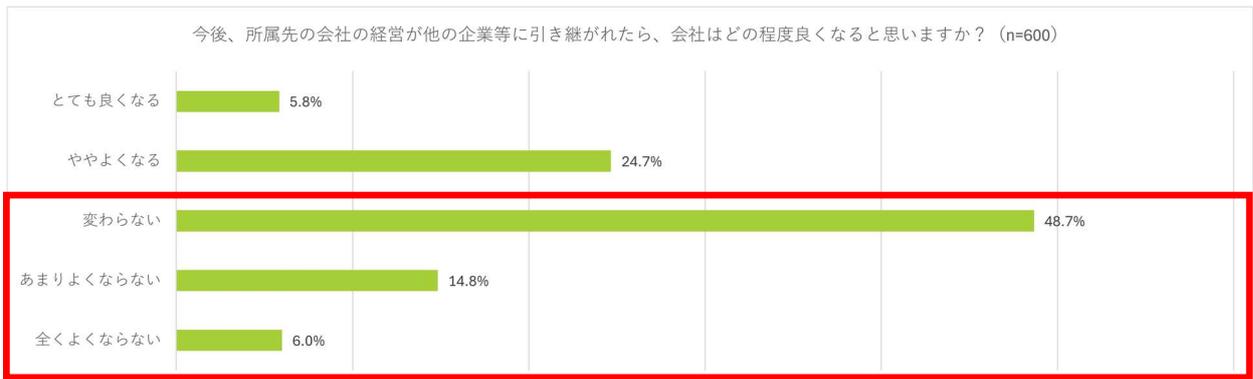
⑤ 社長の子息・親族に交代して会社が良くなると答えた人は 22.2%と約 2 割程度に

社長の子息・親族に交代して会社が良くなるかという質問に対し、「変わらない」と回答した人が 43.8%と最も多い結果となりましたが、社長の子息や親族に交代することで伝統に縛られ、新しいことが始めにくいと感じる人が多く、社長の子息や親族に交代することで会社が良くなると考える人は約 2 割程度(「とても良くなる」5.5%、「ややよくなる」16.7%)と低い結果となりました。



⑥ 約3割が他の企業等に経営が引き継がれたら会社が良くなると回答、約9割は優秀な人材への交代や会社の第三者承継を望む

所属先の会社の経営が他の企業等に引き継がれたら、会社はどの程度良くなると思うかという質問に対しては、⑤と同様に「変わらない」と回答した人が48.7%と最も多く、良くなる考える人は3割（「とても良くなる」5.8%、「ややよくなる」24.7%）という結果となりました。この理由として「新しい視点やアイデアを事業に取り入れられる」と考える人が多いことが考えられます。この結果と⑤の結果から、新しい視点を取り入れたと感じる一方で、何も変わらずに安定を求める人が多いことがわかります。



■考察

社長はM&Aが企業内に混乱を招く非常にセンシティブな選択であると考えられる傾向にありますが、本調査の結果から、実際には大部分の従業員はM&A後も「変わらない」と考えており、何か異質なものと認識するのではなく、フラットに評価しています。実際に当社が今まで支援を行ってきたM&Aのほとんどは何も変わらず、基本的にはそこで働く従業員の処遇は一定期間保証されています。また屋号や取引先も変わらず、事業を継続されている会社がほとんどです。このようなM&Aの真実をお伝えすることで、多くの企業が事業を存続し、成長・発展を果たすための成長戦略のひとつとしてM&Aを選択できるよう当社は今後も支援を行ってまいります。

(出典)

※1 中小企業庁「中小企業・小規模事業者におけるM&Aの現状と課題」(2019年11月7日)

※2 株式会社東京商工リサーチ「2022年「休業業・解散企業」動向調査」(2023年1月16日)

■調査概要

調査名:社長の高齢化・後継者不在問題に関する実態調査

調査対象:全国 20 歳以上の企業で働く男女 600 名

実施期間:2024 年 3 月 1 日

調査方法:インターネットを利用したアンケート調査

■ペアキャピタルの M&A 仲介サービス概要

後継者不在・事業の再生等の様々な経営課題の解決のためには「M&A」は非常に有効的な手法です。M&A は相手のある話であると同時に秘密裏に進めなければならない、そのプロセスは極めて複雑でデリケートです。当社では M&A のプロが初期相談から候補企業の探索・選定、諸条件調整、資料作成に至るまで一貫してフルサポートいたします。

■株式会社ペアキャピタル 会社概要

会社名:株式会社ペアキャピタル

代表者:代表取締役 田中 哲

設立:2020 年 10 月 14 日

本社:東京都渋谷区恵比寿 4-20-3 恵比寿ガーデンプレイスタワー31 階

名古屋営業所:愛知県名古屋市東区葵 3-24-2 第 5 オーシャンビル 8 階

大阪営業所:大阪府大阪市北区芝田 2 丁目 2-13 日生ビル東館 501

資本金:1,000 万円(資本準備金含む)

事業内容:M&A 仲介業

URL:<https://p-capital.co.jp/>

本件に関するお問い合わせ先
株式会社ペアキャピタル 広報:晒名・倉田
TEL:03-6456-3481 MAIL:pr@p-capital.co.jp