

事業承継トレンド

2025/1/22作成



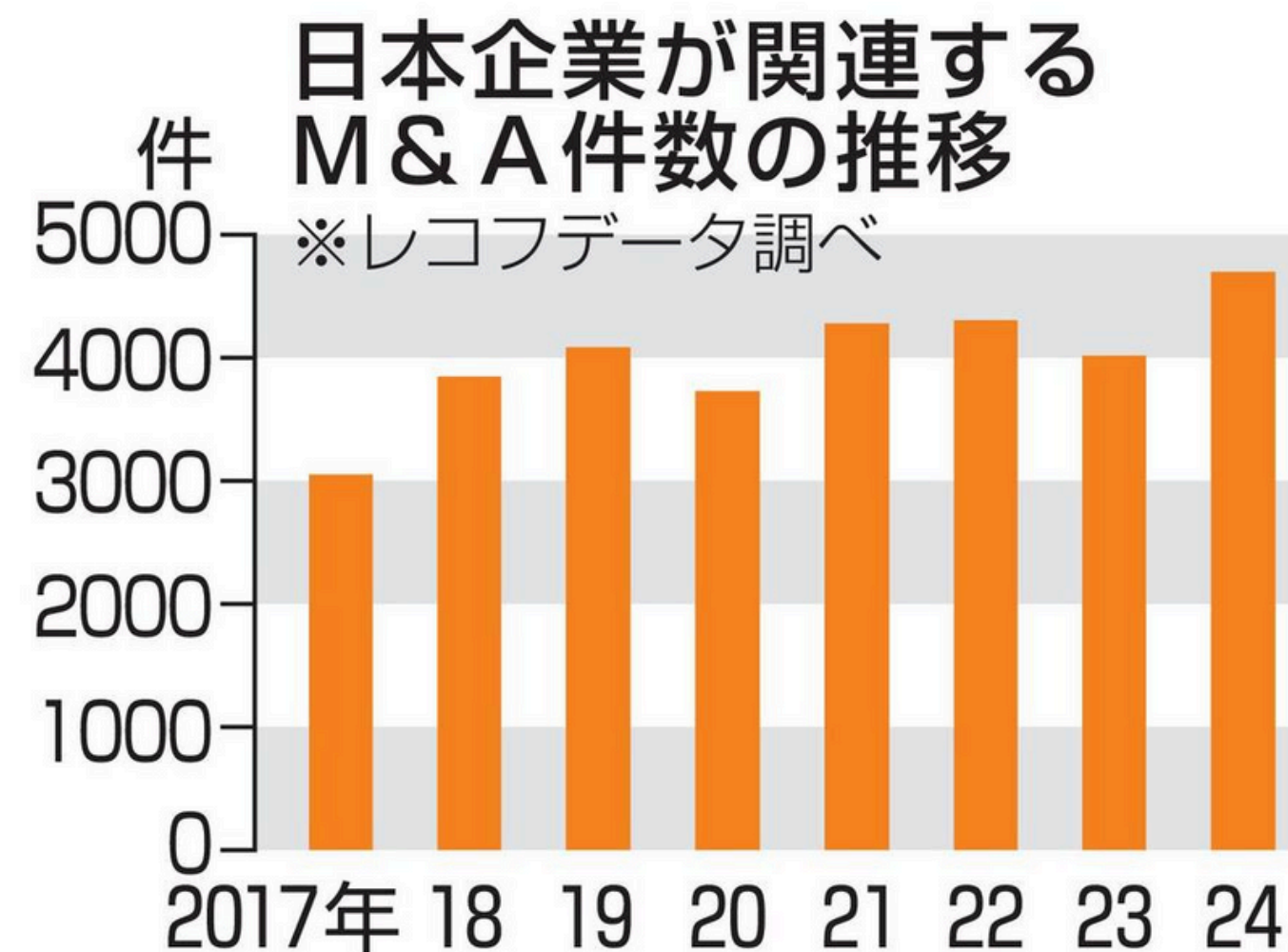
24年、M & Aが過去最多 4700件、上場企業3割

記事概要

- ・ 日本企業が関連する企業の合併・買収（M & A）が2024年に前年比17.1%増の4700件で過去最多を更新
- ・ 上場企業は約3割
- ・ オーナーや経営者らが株式を売却する「事業承継M & A」も31.4%増の920件となり、過去最多

URL

<https://news.yahoo.co.jp/articles/c8b2da9b6ab324bdc0308dd184ebb8bc06314eb0>



2024年の「休廃業・解散」企業、過去最多の6.26万件

記事概要

- ・2024年に「休廃業・解散」した企業は、6万2,695件（前年比25.9%増）と初めて6万件を突破
- ・休廃業企業と倒産を合算した市場からの退出企業は約7万2,700件（前年5万8,478件）が見込まれる。
- ・業歴別の構成比は、最多は30年以上40年未満の19.7%（前年16.2%）老舗企業の増加が目立ち始めている。
- ・最多は、飲食業や娯楽業などを含むサービス業他の2万111件（構成比32.1%、前年比23.4%増）

URL

<https://news.yahoo.co.jp/articles/3a9651eef5db12d5bddc22b8a993f74584322e57>



東京商工リサーチ調べ

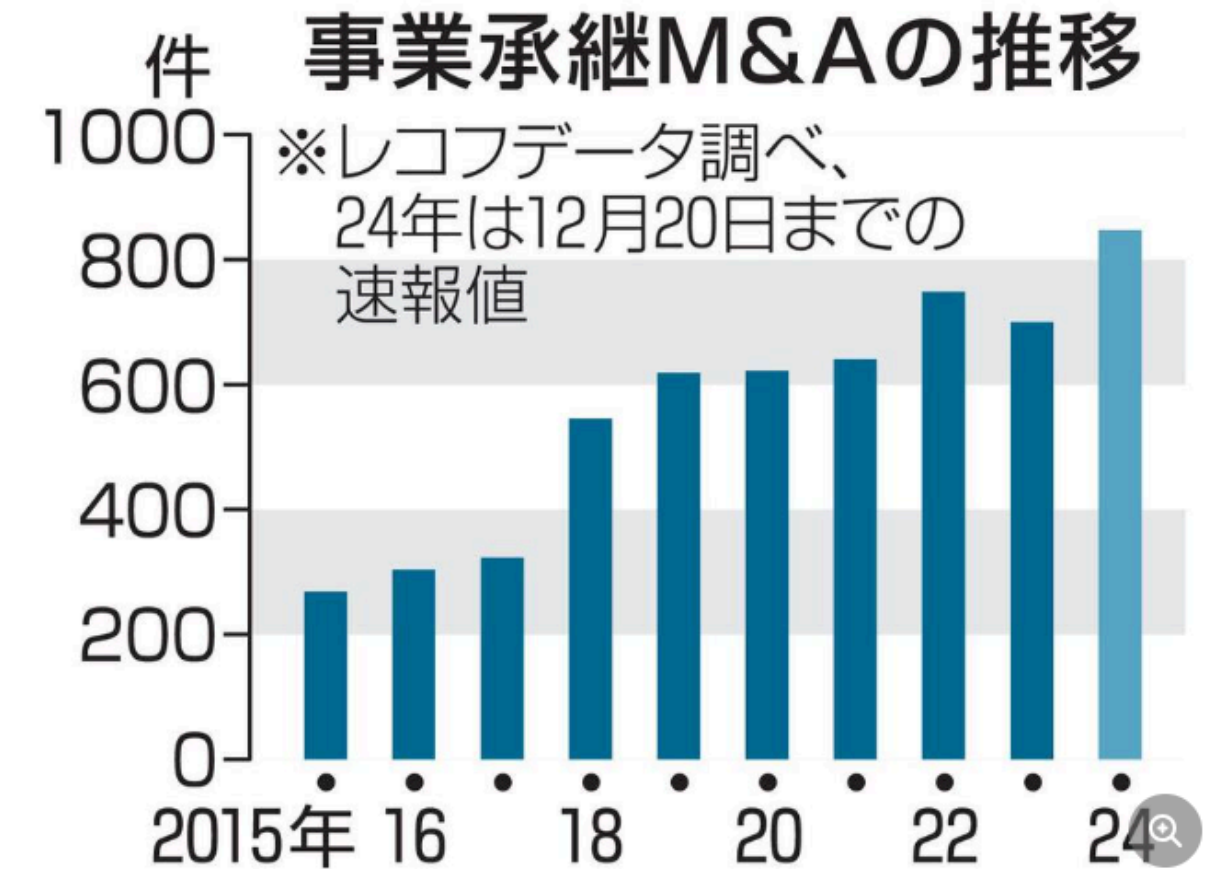
中小企業事業承継、トラブル続発 市場未成熟、「吸血型」買収も

記事概要

- ・ 中小企業の合併・買収による事業承継のトラブルが相次いでいる
- ・ 売り手側は期待していた十分な経営支援を受けられず多額の現預金が吸い上げられる
- ・ 東京商工リサーチなどによると、買い手が買収先の資産を頼りにM&Aを繰り返して規模拡大を図ったものの経営が好転せず、破綻が連鎖した例がある。
- ・ 市場は近年急成長し、中小企業庁に登録する仲介業者約2800社のうち半数は20年代の設立だ。大手の幹部は「業者の質はばらばらだ」と語る。

URL

<https://news.yahoo.co.jp/articles/e5550b2f0825a55d0894c0717936e7df51bbf4f9>



2024年「後継者難」倒産 過去最多の462件 労働集約型が上位に

記事概要

- 2024年に後継者不在が要因となった「後継者難」倒産（負債1,000万円以上）が462件（前年比7.4%増）に達し、5年連続で過去最多更新
- 高齢の代表者の場合、事業承継の準備や後継者育成が遅れるほど、事業継続に大きな支障を来しかねない。
- 産業別では、最多は資材高騰と職人不足が顕著な建設業が過去最多の105件（前年比6.0%増）
- 資本金別では、1千万円未満が277件（同10.3%増）と約6割（59.9%）を占め、小・零細規模の企業が目立つ

URL

<https://news.yahoo.co.jp/articles/e5550b2f0825a55d0894c0717936e7df51bbf4f9>



東京商工リサーチ調べ

日本企業の事業承継、「脱ファミリー化」が加速 後継候補に「ベテラン」求める志向が強まる

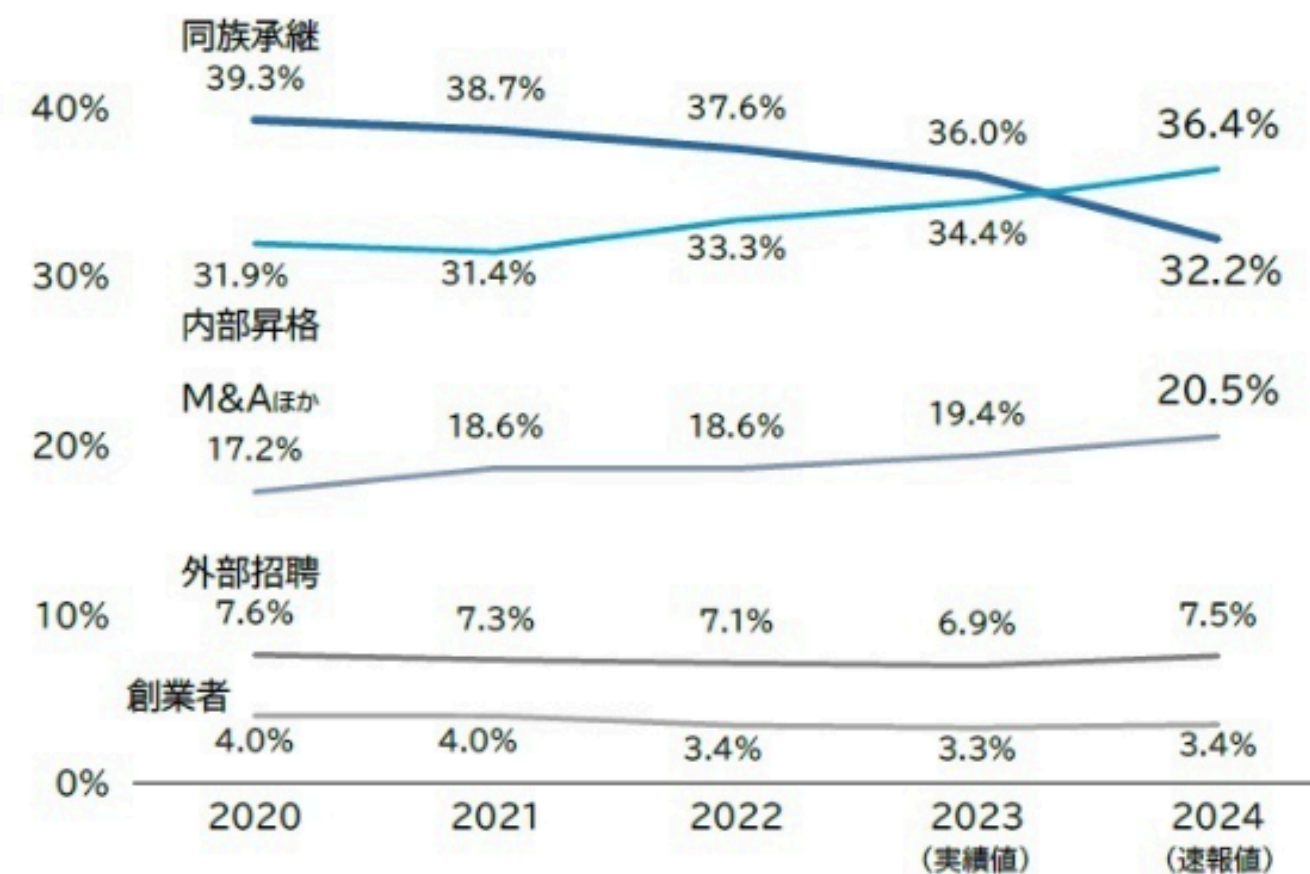
記事概要

- ・ 24年（速報値）の事業承継は血縁関係によらない「内部昇格」によるものが36.4%に達した。これまで事業承継の形式として最も多かった「同族承継」（32.2%）を速報値段階で上回った
- ・ 日本企業における事業承継は、社内外の第三者へと経営権を移譲する「脱ファミリー化」の動きが加速している。
- ・ 近時の事業承継では「社長経験者」など、外部のベテラン人材を後継候補として求める傾向もみられる。

URL

<https://news.yahoo.co.jp/articles/ca26b0340d4c70d75386e80b664ab4b152d79196?page=1>

代表者・就任経緯別 推移
(2020年以降)



[注1] 2022年までの数値は、過去調査時の最新データ

[注2] 「M&Aほか」は、買収・出向・分社化の合計

多様化する事業承継

背景と現状

- 戦後73年を経て、日本経済は人口減少とともに新たな価値基準での成長を模索。
- 「団塊の世代」経営者（1947～49年生まれ）が70代を迎え、事業承継のピークを迎える。
- 次の担い手は「団塊ジュニア世代」（1970年代前半生まれ、40代半ば）。

事業承継のトレンド

- 従来の親族間承継から、親族以外の役員や従業員、さらには社外の第三者への承継へと多様化。
- 特に「ホールディング経営」スキームが普及（所有と経営を分離し、役員・社員へ事業承継）。

承継成功の条件

- 自社の長期存続を見据え、「誰に引き継ぐべきか」を明確化。
- 大義（長期的な目的）を軸に、ステークホルダーへ価値を還元。
- 真の事業承継とは、相続税対策を超え、企業の存在意義を再構築し、持続可能な成長を目指すこと

URL

https://www2.nec-nexs.com/bizsupli/useful/close_up/05.html