



## 第4回 みたけいえいレポート 御嵩町商工会

地域の経済動向や経営に役立つ知識や情報を発信します。ぜひご活用ください！

こんにちは。中小企業診断士の水野輝彦です。今回は、自分自身が金融機関に勤めていた経験もあり、地域に多くある金融機関の違いについて取り上げました。今回は最終回、やはり最も興味があり、最も重要だと考えている「ひと」について取り上げてみます。特に注目しているのはこれからの未来の日本、地域を担う若者についてです。

私の世代は、1975年～1979年生まれ（39歳～35歳）の「ポスト団塊ジュニア世代」になるそうです。この世代の特徴としては、インターネット業界の成長の時期に社会人となり、高校生時代からネット・ケータイに親しみ、失われた20年や就職氷河期に翻弄された世代です。自分の周りの同世代は、現在、パソコンやインターネットを駆使して社会や組織で重要な役割を担いバリバリ働く世代となっています。実際に、私の金融機関時代の同期も管理職になる者も増えて組織の中で頼りにされているようです。

もちろん、生まれた年の社会、経済的な背景で世代間の特徴が違うのは当然ですが、個人的には特に20代～30代前半の若い世代の人たちと関わるときに価値観の違いを強く感じます。厳密な定義はありませんが、様々な媒体が取り上げているこれらの世代の特徴についてまとめてみました。

### ◆若者世代と特徴

※図表は筆者作成

<b>ミニマムライフ世代</b>	<b>1980年～1988年生まれ（30歳～37歳）</b>
ちょうど昭和末期にあたり、小学校在学中にバブル崩壊、中学校在学中に阪神淡路大震災、大学卒業時は超就職氷河期と、受難の世代でもある。そのためか、将来に対するリスクを過大に見積もる傾向があり、消費を抑えて将来に備えて貯蓄しようというミニマムな生活を好む。また非正規社員が増加し、ミニマムライフにならざるを得ない状況もある。自身を縛る状況を極端に嫌い、一定の生活水準を保ちたい世代でもある。	
<b>ゆとり世代</b>	<b>1987年～2004年生まれ（14歳～31歳）</b>
2002年度学習指導要領による教育（ゆとり教育）を受けた世代。幼い頃にはIT分野がある程度成長しており、インターネットに触れる機会が多い。失われた20年間は学生として過ごす。好景気をほとんど知らないため堅実で安定した生活を求める傾向があり、流行に左右されず、プライドよりも実用性のあるものを選ぶという消費スタイルをもっている。打たれ弱く、自主性がない、など否定的な見方でとらえられることも多い。	
<b>さとり世代</b>	<b>1990年代生まれ（ゆとり世代と重なる、もしくはその次世代）</b>
現在の10代から20代前半までの若年層の世代的な特徴を表す言葉。もともとインターネットから自然発生的に広がった表現で、明確な定義はない。物心ついたときから不景気だったせいもあり浪費や高望みをしない、過程よりも結果を重視して合理的に動く、すべてにおいてほどほどの穏やかな暮らしを志向するなど、さとりきったような価値観をもつ若者が多いことから、この世代を「さとり世代」と呼ぶようになった。	

これら若者世代の共通する特徴としては、「安定志向」、「流行に左右されない」、「実用的」、「合理的」、「プライベートを重視」等が挙げられるのではないのでしょうか。また、IT（インターネット）に強いのも特徴です。

古代ローマやエジプトでも「最近の若者はなっていない」といった碑文が見つかっていると聞いたことがあります。「最近の若者はやる気がない、根性がない」といったマイナス面ばかりが取り上げられますが、プラス面にもフォーカスしていくことが大事だと思います。もともと中小零細企業は人がいない、資金が少ないなど経営資源が乏しく、マイナス面を挙げればきりがありません。迅速に対応できる、自社にしかできない製品・サービスがあるなどプラス面にフォーカスして、それを伸ばしていくことが重要です。そこで、「最近の若者」もプラス面である「まじめ」、「効率的」、「物怖じしない」等の特徴、強みにフォーカスしてそれらを理解し伸ばしてあげることが重要なのではないのでしょうか。経営者、管理者の皆さんも20代、30代の頃は、きっと「最近の若者」だったはずですよ。今の若者にも共感し、歩み寄り姿勢で接してみたいかがでしょうか。きっと違う一面が見えてくると思います。

## ◆経済・景気情報

### 国内の景況感が過去最高を更新

(株)帝国データバンクのTDB景気動向調査 2018年1月によると、景気DIは前月比0.2ポイント増の51.1となり8カ月連続で改善、調査開始以来の過去最高を更新しています。(※DIとは、(Diffusion Index)の略で、「好転」・「増加」したなどとする企業割合から「悪化」・「減少」したなどとする企業割合を差引いた値)国内景気は、機械類を中心に製造業が好調なことに加え、寒波による季節需要の増加なども寄与し拡大が続きました。

### 今後も景気は拡大基調で推移する

国内経済は、中国などへの輸出好調の継続や、製造業を中心とした堅調な設備投資が景気の押し上げ要因になると見込まれています。日本国内や米国の税制改革および2019年10月に予定される消費税率引き上げにともなう駆け込み需要は、景気にプラスに働くと見られていますが、深刻化する人手不足に加えて、欧米の金融政策や為替の動向には注視する必要があるとされています。ただし、今後の国内景気は、輸出や設備投資など企業部門の好調が継続し拡大基調で推移すると見込まれています。

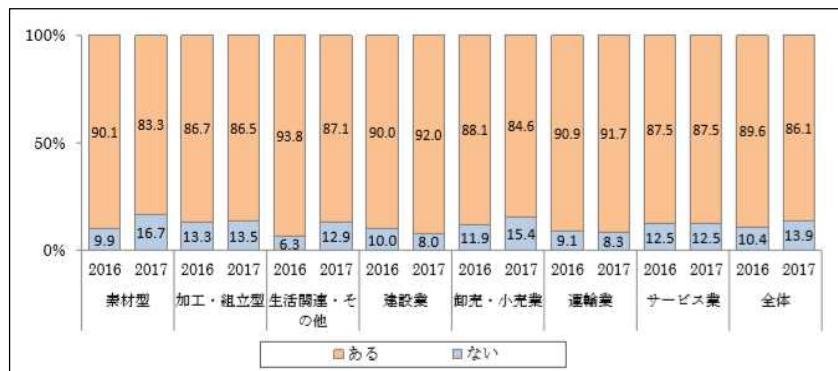


(出所：(株)帝国データバンクTDB景気動向調査 2018年1月調査結果)

### 2018年は、「人手不足」が最大の懸念材料となる

岐阜県、愛知県の企業600社に対して調査した(株)十六総合研究所の「人手不足に関する特別調査」によると、①全体の86.1%の企業が人手不足で、特に「建設業」、「運輸業」については人手不足感が上昇しています。②人手不足の影響としては全体の78.2%の企業が「大きな影響を感じている」と回答しており、その中でも「需要増加に対応できない」を挙げた企業が最多の47.7%で、次いで、「技術力を維持できない」が28.7%が続いています。③全体85.7%の企業が定着率向上に取り組んでおり、業種グループ別では、「建設業」が96.0%と最も多く、次いで「運輸業」91.7%でした。定着率向上のための対策としては、「賃金水準の引き上げ」が41.8%と最も多く、次いで「総労働時間の短縮」が27.5%が続いています。

他の調査機関の経営環境調査でも企業の経営課題、懸念材料として「人手不足」が多く取上げられています。特に、中小・小規模企業者では新規採用が難しいため、「仕事があっても人がいないので対応できない」、「この技術は引き継ぐ人材がない」といった事態がますます増えてくると考えられます。



出所：(株)十六総合研究所「人手不足に関する特別調査」[(図表)人手が不足している職種の有無]

## 事業承継コラム：事業承継の課題整理と計画づくり

### 事業承継を先送りしてしまう理由

今回は、事業承継時に検討すべき重要なテーマ「知的資産」についてお伝えしました。今回は、最終回として、事業承継のとらえ方を整理します。そもそも70歳代や80歳代の経営者でも「これから事業承継の準備をする」、「まだ準備をしていない」という経営者が5割近くいるというデータがあります。なぜ、事業承継の準備を先送りしてしまうのでしょうか。その理由としては、①日々の経営や仕事で精一杯、②何から始めればよいかかわからない、③誰に相談すればよいかかわからない、等が挙げられます。また、事業承継には決まった期限はないため、経営者が高齢でも健康であれば、いつまでも自分が経営できる気持ちでいるのかもしれませんが、ただし、事業承継には一般的に準備期間が5年～10年は必要であると言われるます。早く取り組むに越したことはありません。

### 広い意味での事業承継と狭い意味での事業承継

では、経営者が事業承継の準備に取り組む気持ちになった際に、何をどこから始めればよいのでしょうか。そもそも、事業承継は広い意味では会社や事業を10年、20年先を見据えてどうしていくのかという視点で考える必要があります。一方で、狭い意味では、事業承継は会社の株をどのように後継者に渡すのか、いかにして節税するか、といった視点でのみ捉えている経営者も多いです。セミナー後のアンケートに「もっと節税の話が聞きたかった」と書かれる経営者の方がいますが、その方々は事業承継を狭い意味で捉えているのかもしれませんが。

### 事業承継の課題は3つの視点で整理

そこで、事業承継をスムーズに進めていくためには自社の課題がどこにあるのか、どの課題の優先順位が高いのかを整理し解決していくことが重要です。その課題は、「人」（経営）、「資産」、「知的資産」にわけること整理できます。例えば、株や事業用資産など「資産」の承継は顧問税理士等のアドバイスでうまく対応できるケースでは、後継者「人」に経営者としての知識や経験を積ませることに優先課題があるのかもしれませんが。一方で、業績が芳しくなく株価の低い会社のケースでは、「資産」としての株の移転は比較的容易なため、後継者「人」に経営権を集中させ、自社の強みである「知的資産」を活かして、ビジネスチャンスを開いていく事業計画を立て経営改善をすることが課題となるのかもしれませんが。このように、事業承継の課題は、3つに整理し、自社にとってどの課題が重要なのか、又はどの課題の優先順位が高いのかを考えることで整理できるのです。

### 事業承継計画作成のすすめ

これらの課題を整理し、行動に移していくためには事業承継計画の作成をお勧めします。事業承継計画とは、紙にするとA4用紙1枚程度の計画書です。とても単純な構成ですが事業承継のエッセンスが詰まっています。事業承継に関わる登場人物（法人の場合、会社も含む）が今後10年程度までの間にいつ、何をするのかを“見える化”するためのものです。まずは、自社で「5年後に後継者に会社を譲る」など、事業承継の方針を固め、経営者と後継者が話し合いながら「人」、「資産」、「知的資産」の承継方法を書き入れて行ってください。事業承継計画を作成する際には、適宜税務専門家など専門家の意見を聞きアドバイスをもらいながら進めていくことをお勧めします。また、商工会等の支援を受けることもお勧めします。現在は、多くの公的支援の枠組みが用意されています。自分だけで悩まずにぜひ周りの支援を受けて円滑な事業承継を実現してください。現時点で後継者がいない方もまずは身近な相談機関である商工会などにご相談ください。

### ◆事業承継計画（様式）

事業承継計画		(様式)										
社名		後継者		親族内		親族外						
基本方針	項目	現在	1年目	2年目	3年目	4年目	5年目	6年目	7年目	8年目	9年目	10年目
事業計画	売上高											
	経常利益											
	定款・株式・その他											
	年齢											
経営者	年齢											
	性別											
	国籍等の情報											
	後継者教育 株式・財産の分配											
後継者	年齢											
	性別											
	後継者教育 社内 社外											
	年齢											
補記												

出所：中小企業庁「経営者のための事業承継マニュアル」