※岩手日報
2024年12月29日付
※岩手日報社の
許諾を得て転載
しています

特集・第三者承継～創生第2章への道

地域資源に新たな命を

2025年、日本は5人に1人が75歳以上になる超高齢社会に突入する。社会保障や医療介護など社会構造全体に深刻な影響が及ぶ「25年問題」の本番を迎える。企業の後継者難もその一つで、廃業が相次ぎ、経済が一気に縮小する。とは言え親族らに継ぐのは難しく、外部の企業や人材に託す第三者承継が注目を集める。取り組みは県内でも進みつつある。巳年は変化と再生を招くとされる。ビジョンと勇気を持ち、次代にバトンを手渡す1年にしよう。

3社のオフィスが入る盛岡市上堂のビルは8月にリニューアル。社員が自由に使えるワークスペースを確保し、コミュニケーションを促すカフェテリアなども設ける

技術と人材の受け皿に
盛岡・ミッドホールディングス

本社前には3社の名前が並んだ掲示板が立つ。ミッドホールディングスのマークにはグループの旗振り役、事業をつなぐたすきのイメージを込めた

帝国データバンクによると全国企業の後継者不在率は2024年に52・1％に上ったという。経営はうまくいっていたとしても経営者の高齢化などにより経営を引き継ぐ人材の不在で「黒字廃業」という事例も珍しくなくなってきた。地方には特色ある技術や人材で大手企業と渡り合う小規模事業所もあるが、事業承継の問題を放置すると雇用が失われかねない可能性もある。そんな中でエレクトロニクスを中心とした事業承継型M&A（合併・買収）を経営戦略の大きな柱に掲げるのが盛岡市上堂のミッドホールディングス（水野剛代表取締役）。県内企業では珍しく、地方の技術、人材の受け皿づくりを全面に打ち出している。

流出させたくない

ミッドホールディングスは、組み込み機器の企画・設計を手がけるイーアールアイ（盛岡市）と無線通信機器の開発・製造・販売を手がけるムセンコネクト（東京都）をグループ会社に抱える。ミッドホールディングスはグループ各社の経営管理業務とともに「地域の経済や雇用を支え続けてきた貴重な資源を受け継ぎたい」とM&A事業に意欲を示してきた。

M&Aに思い入れが強いのは水野さん（41）自身が事業承継の当事者で、後継者の不在によって、地域に残る技術、有為な人材を流出させたくないという思いがあるからだ。

筑波大大学院を修了後、素材大手AGCに勤務していた水野さん。アルプス電気盛岡工場の閉鎖後に父の節郎さんが独立して03年に立ち上げたイーアールアイを「いつか継ぐ可能性がある」と考えていた。そのためには経営者となるために自らを「ドラスティックに変える必要がある」と決意。マーケティングも学ぶため、理系畑を離れてユニクロなどでの勤務も経験しながら18年にイーアールアイへ入社した。19年には「まだ事業規模は小さいが収益率が高く、成長が見込める」としてプルートゥース関連製品の開発・製造・販売部門を独立させたムセンコネクトを創業するなど幅を広げてきた。

社員と打ち合わせする水野剛さん。事業承継型M&Aによる地元技術や人材の維持を狙う

リソースを最適化

両社による経営効率を高め、実際に事業承継を進めようと22年に立ち上げたのがミッドホールディングスだ。各社をグループ化し経営資源を最適化することで、人的リソースの流動性を高められる。社員は3社で60人余り。来年3月末までの今期売り上げ見通しは3社で過去最高の6億5千万円を見込む。イーアールアイの事業が安定した収益で基軸となる上に、さまざまな業界でのワイヤレス化のトレンドなどを背景に、ムセンコネクトの売り上げが創業時から前期まで15倍に伸びているという。今後、イーアールアイからムセンコネクトへ「技術的親和性の高い」社員の転籍も予定しており、さらなる成長を期待している。

水野さんは「燃えている火の中にガソリンを投下するイメージ。ある会社の業績が伸びて人材が足りない場合、外部採用も一つの手だが、グループ内であればプロジェクトへの公募なども含めて人材の流動化がスムーズにできる」と利点を語る。既にグループ一括での採用による人材確保も進めており、グループ化による企業連携のメリットの一つとして挙げる。

同ホールディングスはM&Aに関してはこれまで100社以上検討を重ねている。あくまでも後継者がいない企業を対象に想定しており、譲渡費用や相手先の経営状況などが課題となり、まだ成約には至っていないが、水野さんは「魅力的な事業、人材を持っているのに、経営する後継者がいないということで廃業するというのは非常にもったいない。連携手段としてメリットは大きい」と期待をかける。

地域の実情を知る

国や自治体も事業承継型M&Aを重要な政策課題として位置づけている。中小企業庁が中心となり、事業承継に関する情報提供や相談窓口の設置、専門家による支援を行っているほか、税制面での優遇措置も導入され、経営者が安心してM&Aを選択できるような環境整備を進めている。矢野経済研究所によると全国の事業承継型M&Aは22年の8万6174社から緩やかな増加を続け、35年には9万5234社とピークを迎える見通しだ。

水野さんは「そもそも人材が不足している地方こそ、後継者がいないという課題は首都圏よりも大きい。だからこそわれわれ自身が地方の課題を解決することに価値があると思っている」と力を込める。

事業承継をめぐる国内状況

経営者が会社や事業を後継者に引き継ぐ事業承継について、これまでは子どもや親族、信頼できる部下を選ぶケースが多かった。しかし近年は託す相手がおらず廃業する企業が増えている。中小企業庁によると、平均引退年齢とされる70歳を超える中小企業の経営者は2025年までに、約245万人に上り、過半数の127万人が後継者未定だ。これは日本企業全体の3分の1に当たる。実際、日本政策金融公庫総合研究所の23年調査では、廃業予定企業の約3割が後継者難を理由に挙げる。現状のまま推移すると廃業が急増し25年までに累計約650万人の雇用、22兆円のGDPが失われる恐れがある。内部承継以外の選択肢も探るべきで、外部の企業や人材に託す第三者事業承継、事業承継型M&Aが重みを増す。ビジネスモデルの陳腐化や低い生産性、デジタル対応の遅れなど日本企業共通の課題に対処する上でも、事業承継を通じた革新はもちろん、場合によっては時代の役割を終えた業種・企業の撤退を含めて、経済の新陳代謝を促す必要がある。