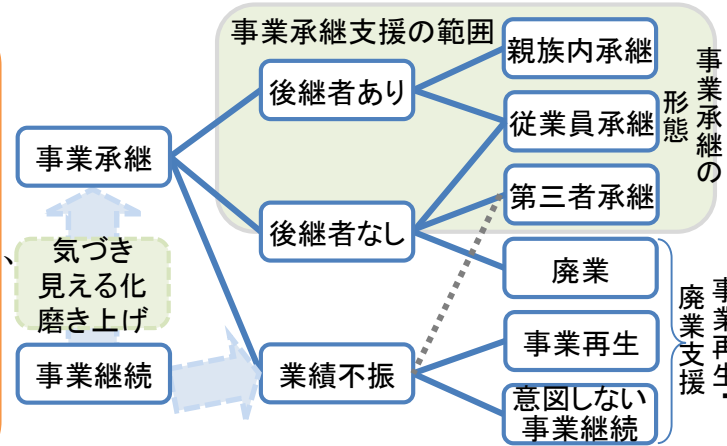


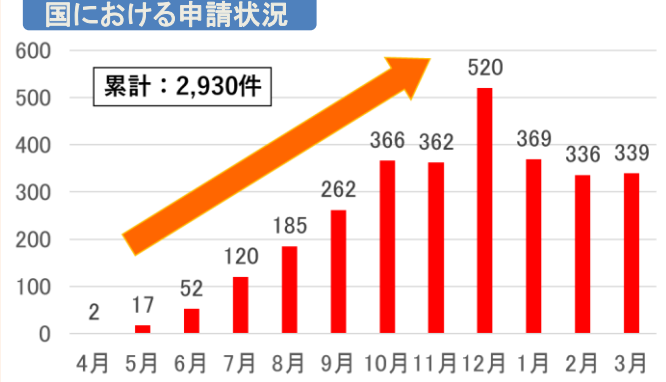
多くの中小企業が経営交代期に差し掛かる大企業承継時代への対策が急務

- 中小企業は雇用を支え、日本の財政に大きく貢献するとともに、地域経済やまちの活性化に大きく寄与。
- 中小企業経営者の高齢化が進み、「大企業承継時代」が到来。中小企業の「価値ある事業」の円滑な承継が喫緊の課題。
- 深刻さを増す人手不足等に対応するため生産性向上への取り組みが必須。後継者の年齢を考慮した適切な時期での経営交代を推進し、後継者が時代に合った経営を行い、企業の活力を高めていくことが日本経済の持続的な発展には不可欠。
- 今後4年以内に提出が必要な「特例承継計画」の策定支援をはじめ、個人・法人版ともに事業承継税制の利用促進を強力に推進。
- 後継者不在の企業にとって有効な手段である第三者承継の活用促進に向けた周知活動が必要。



事業承継税制の状況

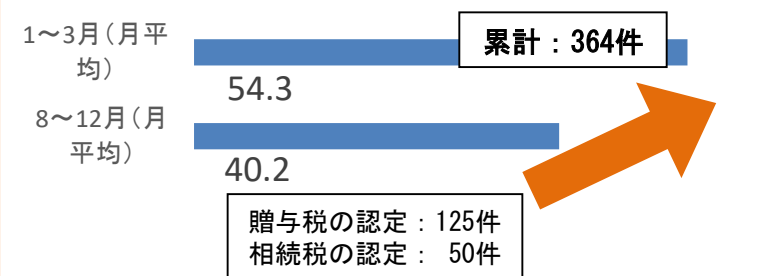
【抜本拡充された事業承継税制の申請実績】



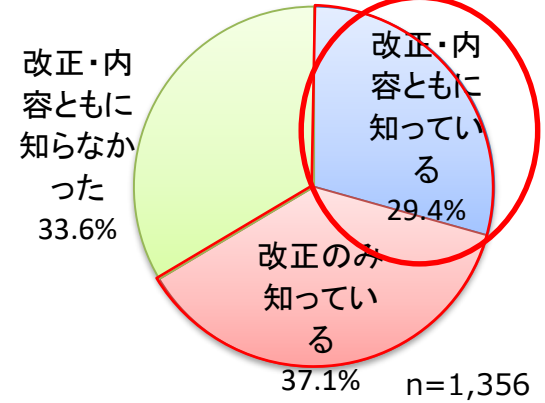
申請件数は拡充前と比べて平年ベースで約10倍に迫る勢い
(約32件/月⇒約330~350件/月)

東京都においては、8月の窓口開設以来、45件/月のペースで特例承継計画を確認

東京都における申請・認定状況(2018年8月~2019年3月)



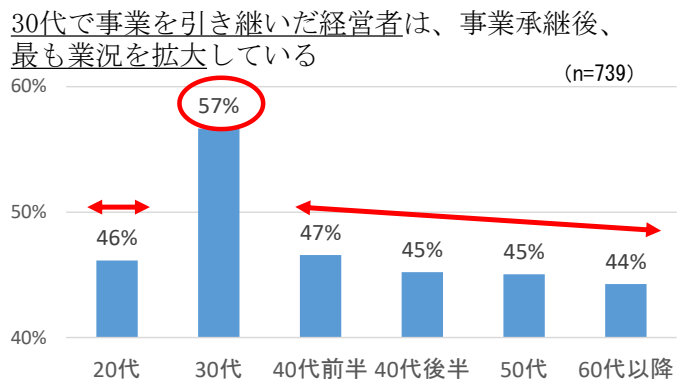
【事業承継税制改正の認知度】



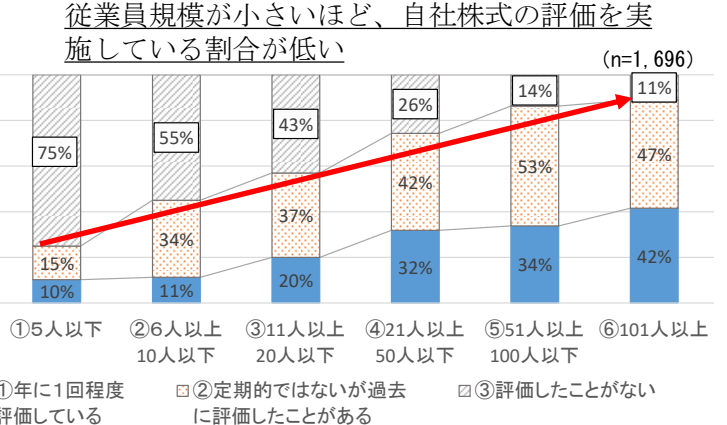
出典：東京商工会議所「中小企業の経営課題に関するアンケート」(2019年)

事業承継に関する課題

【事業を引き継いだ年齢と業績が良くなった割合】

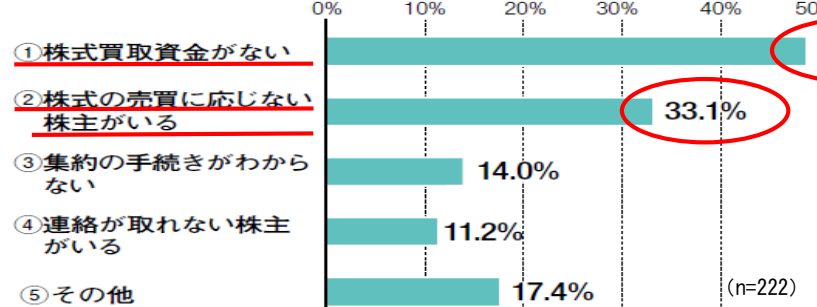


【自社の株式価値の算定状況(従業員規模別)】



出典：東京商工会議所「事業承継の実態に関するアンケート調査」(2018年)

【株式の集約における課題】



東京商工会議所の事業承継支援に関する取組み

親族内・従業員承継：ビジネスサポートデスク(BSD)

- 東京都からの補助により、事業承継支援をはじめとした、高度かつ専門的な経営課題(事業承継・創業・経営革新等)に対応するため、支援拠点を東西南北の4エリアに設置。23支部と連携した相談体制を構築。
- 拠点には中小企業支援の専門家(コーディネーター)が常駐、課題を整理して支援プランを作成。コーディネーター自身に加え、必要に応じて各分野の専門家を派遣し、キメ細やかに支援。

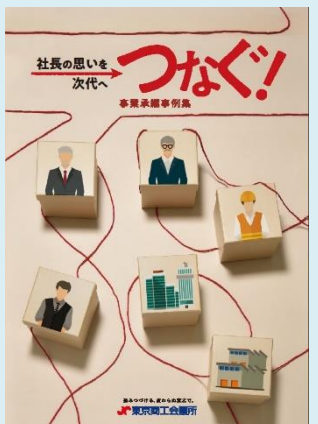


事業承継の支援件数
年間 2,659件

※総相談件数 6,973件

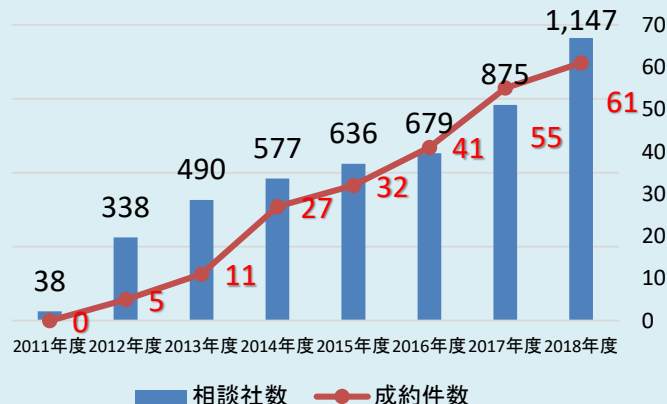
事業承継対策委員会における取組み

- 抜本拡充された事業承継税制の利用促進に資するセミナーの実施。(本部・23支部にて42回・1,200名以上受講)
- 「社長の思いを次代へつなぐ!事業承継事例集」の発行



第三者承継(M&A)：東京都事業引継ぎ支援センターの新規相談社数と成約件数

- 事業承継に関する相談のうち、「第三者への会社の譲渡」についての相談に対応。
- その中でも、民間M&A会社では対応が難しい小規模企業のマッチングを支援。実際のM&Aの実行支援までを行うことで、円滑な事業のバトンタッチを支援している。



東京都事業引継ぎ支援センターの支援対象(売上高1億円以下の事業者からの相談が半数)

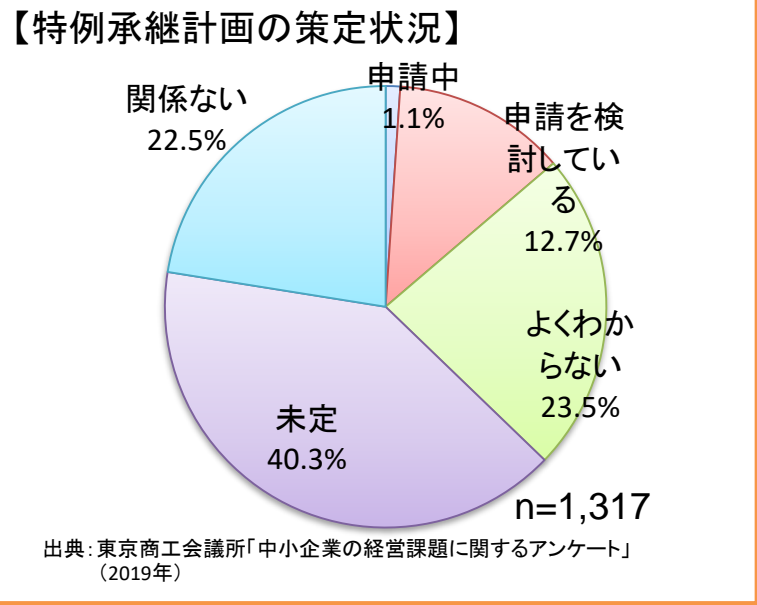
中小企業の円滑な事業承継の実現に向けて

事業承継の課題

1. 事業承継の早期着手
2. 抜本拡充された事業承継税制の利用促進
3. 承継後の円滑な経営継続の実現
4. 借入金に対する経営者保証への対策
5. 第三者承継の促進
6. 分散した株式の集約化

具体的対策

- ・ (新) 国における株式評価算定の補助制度の創設等、事業承継の早期対策の重要性への「気づき」を促進させるための取り組み強化
- ・ 現経営者の年齢だけでなく、後継者の年齢を考慮した事業承継の実現
- ・ 事業承継税制の認知度向上、特例承継計画策定に向けた周知強化
- ・ (新) 後継者に係る役員就任要件の撤廃 (先代急逝時対応等)
- ・ (新) 個人版事業承継税制、小規模宅地の特例など、個人事業主の事業承継対策の周知促進
- ・ 新たな取り組みを支援する国における事業承継補助金の継続・拡充 (経営革新計画認定企業の優先採択等)
- ・ 後継者教育の充実 (費用補助、社長の右腕となる経営幹部の育成等)
- ・ 金融機関による経営者保証ガイドラインの周知徹底、中小企業経営者の金融リテラシー向上に向けた経営支援の強化
- ・ (新) 信用保証協会における「経営者保証を不要とする取り扱い」に関する要件緩和、および周知活動の徹底
- ・ (新) 東京都において、経営者保証を原則不要とする制度融資の創設
- ・ 小規模M&Aの促進
- ・ 東京都事業引継ぎ支援センターのさらなる予算拡充
- ・ (新) 東京都の事業承継支援助成金の周知徹底、予算拡充
- ・ (新) 個人事業主における事業承継時の許認可手続きに関する環境整備
- ・ (新) 分散した株式の集約に向けた支援強化 (融資・事業承継ファンド等)
- ・ 株式の集約に向けた株式評価額算定の見直し (配当還元方式の適用等)



【社長60歳「企業健康診断」®】

事業承継に向けた「準備の必要性の認識(気づき)」と「経営実態の把握と課題整理(見える化)」を経営者に提供するために、セルフチェックシートや診断報告書を活用。

診断報告書は後継者との「コミュニケーションツール」としての効果も大きい。

【事業承継に関する中小企業の声】

1. 事業承継の早期着手
 - ICT活用や新しいビジネスモデルの構築に取り組むには、後継者が30代~40代のうちに事業承継を行うべきであり、業況拡大や従業員の活性化にもつながる。(運輸業他)
 - 株価対策の必要性など早期の事業承継に対する「気づき」がなく、事業承継税制までたどりつかない経営者が多い。(金融業)
 - 事業承継税制を利用できない企業が必要としている制度や有効策が浸透していない。支援機関から周知してほしい。(情報通信業)
2. 抜本拡充された事業承継税制の利用促進
 - 特例承継計画を提出したが、非常に素晴らしい制度なので、将来の経営者にも、是非活用してもらいたい。時限を切らずに恒久化をした方が良くはないか。(卸売業)
 - 事業承継税制は複雑な制度と専門家に指摘され、利用するか迷っている。(運輸業)
 - 若い後継者候補がいるが、時限措置だと利用するかどうか躊躇する。(建設業)
3. 承継後の円滑な経営継続の実現
 - 後継者向け経営塾で、同じ後継者の立場の経営者同士で、書籍には載らないようなこと、未経験のことを学び非常に有意義であった。(製造業)
 - 承継した際、金融機関との付き合い方や資金繰りなど、独学で学ばざるをえなかった。商工会議所など支援機関でより深い内容の講習会など行ってほしい。(建設業)
 - ビジネスサポートデスクや公的支援機関の後継者塾を活用している。経営計画の立案は経験から学べるものではないし、人脈も形成できた。(建設業)

4. 借入金に対する経営者保証への対策
 - 従業員に事業承継を検討していたところ、従業員の親族から借入金の経営者保証に懸念を示され、最終的に事業承継ができず、後継者候補の従業員も退職した。(製造業)
 - 事業承継時に先代経営者と現経営者の両方の経営者保証を求められ、先代経営者の保証を外してくれない金融機関がいて、非常に苦労した。(サービス業)
 - 借入金に対する経営者保証の存在が、中小企業の後継者不足の大きな原因となっている。(製造業)
5. 第三者承継の促進
 - 後継者がおらず事業承継に悩んでいた協力会社をM&Aで買収した。(製造業)
 - 社内に後継者がいないので、第三者承継で事業を譲渡したいと考えている。(小売業)
 - 従業員も少なく、財務状況も債務超過・赤字だったので、ほとんどの金融機関にM&Aの取り扱いを断られたが、東京都事業引継ぎ支援センターに相談した結果、事業の強みを評価してくれる買い手が見つかった。(サービス業)
6. 分散した株式の集約化
 - 分散した株式の集約が、事業承継や経営上の障害となった。(製造業他複数)
 - 親族に分散した株式を買い戻しの交渉をしているが、株価が高く、集約に苦労している。(サービス業)
 - 経営に関与していない親族が保有する株式が、相続によってさらに分散していくことを危惧している。買い戻したいが、価格交渉でなかなか応じてくれない。(製造業)