

# 中小企業の円滑な事業承継の実現に向けた意見

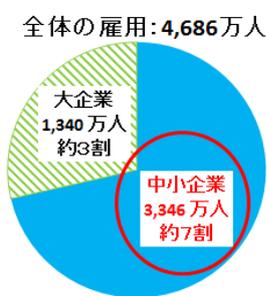
2017年7月14日  
東京商工会議所

## 基本的な考え方

### 1. 中小企業の「価値ある事業」の円滑な承継は喫緊の課題

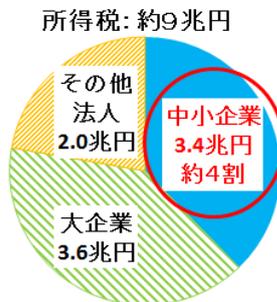
わが国の中小企業は、雇用の約7割を支え、所得税の4割、社会保険料の事業主拠出分の5割を負担するなど、雇用を通じて地域経済や日本の財政に大きく貢献している。多様な人材の雇用の受け皿となる一方で、地域内外の取引の中心となって地域経済の中核的な役割を果たすほか、新たな産業を創出する苗床の役割を果たし、規模の経済が働かないニッチな市場を担うなど、産業の担い手として、わが国の経済に大きな役割を果たしている。

#### 中小企業が支える雇用



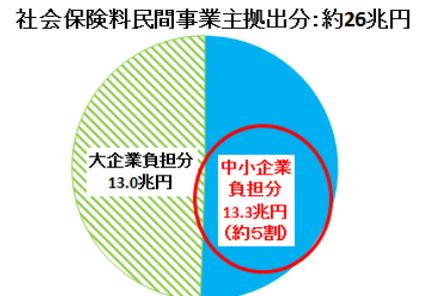
出典: 総務省「平成26年度経済センサス」

#### 給与支払いから発生する所得税



出典: 国税庁「民間給与実態調査」(平成27年)

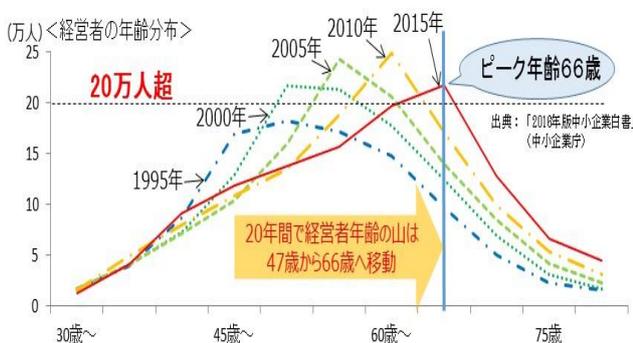
#### 社会保険料からの負担



出典: 厚労省資料等より推計

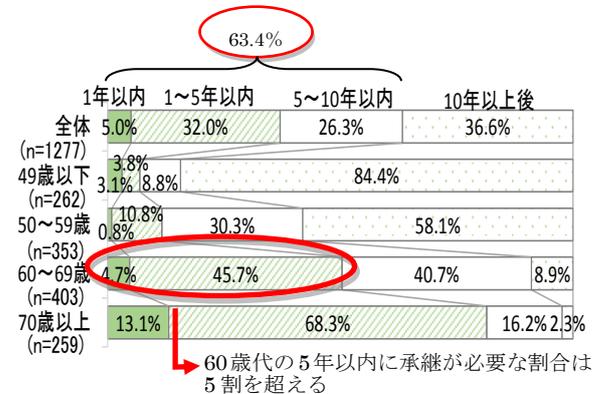
現在、経営者のピーク年齢が直近20年間で47歳から66歳に約20歳移動するなど、中小企業経営者の高齢化が進展している。60歳を超える経営者の5割以上、70歳を超える経営者の8割以上が5年以内に事業承継を行うと回答するなど、団塊世代の引退が本格化する今後数年の間に、事業承継のタイミングを迎える中小・小規模企業が増加する「大企業承継時代」の到来は必至である。

#### 経営者の高齢化



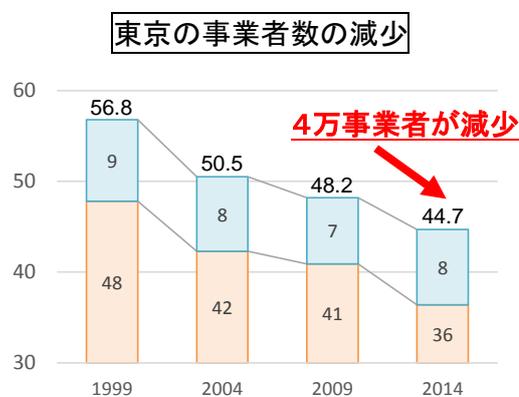
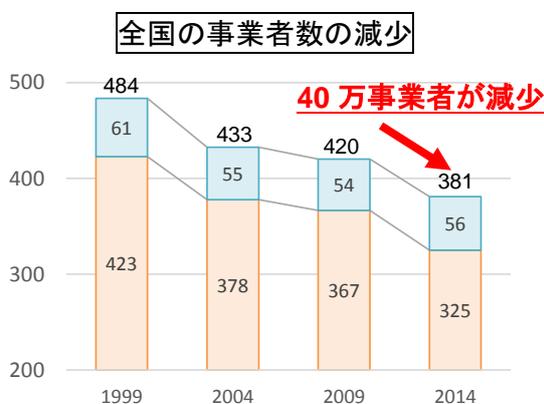
出典: 中小企業庁「2016年度版中小企業白書」

#### 承継する時期の目安



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(2017年)」

経営者の高齢化が進む中で、直近5年間で、全国で40万事業者、東京都で4万事業者が減少するなど、廃業が増加している。廃業する企業の中にも黒字企業や、生産性の高い企業※参考1、地域の雇用を支える企業が多く含まれるなど、中小企業の「価値ある事業」が失われている。



単位：万者 □小規模事業者 □中規模事業者

出典：「中小企業白書」（中小企業庁）

#### 【参考1】

- ・ 廃業企業の中にも含まれる黒字企業の割合 **経常黒字 50.5%**

出典：出典：㈱東京商工リサーチ「2016年「休廃業・解散企業」動向調査」再編・加工（2017年度版中小企業白書）

- ・ 生産性の高い企業の廃業が中小企業全体の生産性を押し下げている割合が大きい

出典：(独)経済産業研究所「平成28年度中小企業の新陳代謝に関する分析に係る委託事業（中小企業庁委託）」（2016年）

取引先の廃業により、サプライチェーンが途絶し、製造業をはじめ、産業集積地としての特性が失われるなど、事業承継の問題は個社の問題だけでなく、地域経済全体の課題となっている。

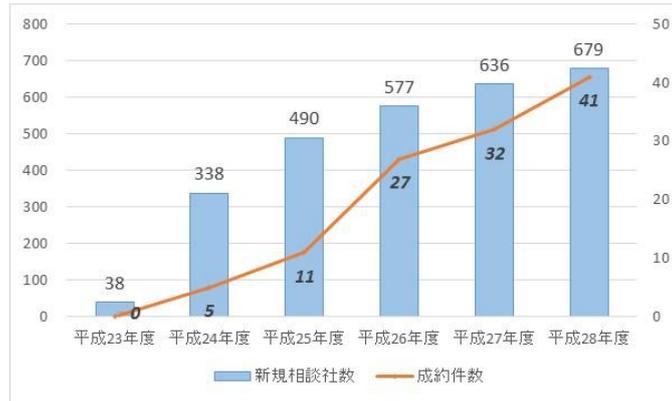
中小企業は地域経済の中核を担い、雇用の受け皿として重要な役割を果たしており、将来の日本経済の発展に向けて、中小企業が事業を継続し、「価値ある事業」を次代に繋ぎ、成長していくことが必要不可欠である。

## 2. 東京商工会議所の中小企業の円滑な事業承継に向けた取り組み

東京商工会議所では、従前より中小・小規模企業の円滑な事業承継に対する環境整備や経営支援に力を注いできた。税制の分野では昭和39年より50年以上、事業用資産に係る相続税等の控除制度について要望実現活動を継続し、平成21年には事業承継税制の創設を実現させた。その後も、円滑な事業承継の実現に向けて、事業承継税制の拡充や非上場株式の評価方法の見直しに向けた活動を展開し、多くの改正を実現させている。

中小・小規模企業に対する経営支援の分野では、平成10年度より事業承継に関するM&Aの相談を受け付け、民間M&A仲介機関と連携することで、累計1,200件を超える相談に対応し、25件の成約を実現してきた。その後、平成23年10月からは国の施策である「東京都事業承継引継ぎ支援センター」を設置し、専門家による親族外承継の相談対応を行っている。開設から毎年、相談実績、成約件数ともに増加しており、平成28年度末までに累計4,289件の相談に対応し、116件の成約を実現している。

### 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



東京都の施策である「地域持続化支援事業（拠点事業）」<sup>※参考2</sup>において、平成28年度は283社に対して事業承継支援を実施している。さらに、平成28年10月からは、墨田支部、「ビジネスサポートデスク東京東」を中心に、墨田区、地域金融機関と連携した事業承継診断事業「社長60歳企業健康診断事業」を開始し、25件の精緻な事業承継診断を実施している。

#### 【参考2】東京都の施策である「地域持続化支援事業（拠点事業）」における支援内容

概要：中小企業診断士・税理士・公認会計士を中心とするコーディネーターが常駐し、事業承継に向けた準備・経営基盤の強化等の高度・専門的な経営相談に対応

拠点（4か所）：ビジネスサポートデスク東京西（新宿区）、ビジネスサポートデスク東京南（港区）、ビジネスサポートデスク東京北（北区）、ビジネスサポートデスク東京東（墨田区）

事業承継支援の実績（平成28年度）：**283社**

「社長60歳企業健康診断事業」：**25社**に対して精緻な事業承継診断を実施

本年度からは、ビジネスサポートデスクにおける事業承継診断事業の拡充や、「東京都事業引継ぎ支援センター」において親族外承継に関するニーズの高まりにも対応し、地域の中小・小規模企業の事業承継支援に力を注ぐ所存である。

政府、東京都におかれては、中小・小規模企業が「大事業承継時代」を迎える中、喫緊の課題である中小・小規模企業の円滑な事業承継をより一層促進していくため、以下の事項に関して、具現化されるよう推進されたい。

## 1. 円滑な事業承継の実現に向けた総合的な支援の推進

### (1) 早期の事業承継の準備に向けた経営者の気づきを促進する取り組みの実現

東京商工会議所の調査<sup>※参考3</sup>によると、事業を継続する意向のある企業の約3割、とりわけ、経営者の年齢が60歳以上の企業において、約2割の経営者が「後継者の検討状況について、日々の経営を優先し、具体的な検討に至っていない」と回答しており、本業の経営に忙しい経営者にとって、事業承継の対策は後回しになっている実態がうかがえる。また、経営者の年齢が70歳以上の企業のうち、約1割が「後継者候補を探している」と回答しており、後継者不在による廃業の可能性が高い層も一定割合存在している。

#### 【参考3】事業承継への取り組み状況（事業を継続する割合の企業）

- ・日々の経営を優先し、具体的な検討には至っておらず、事業承継の準備に未着手な企業の割合全体：**28.8%**、（うち、経営者年齢が60歳以上 **23.2%**、70歳以上 **17.9%**）
- ・70歳以上の企業において「後継者候補を探している」企業の割合 **10.7%**

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」（2017年）

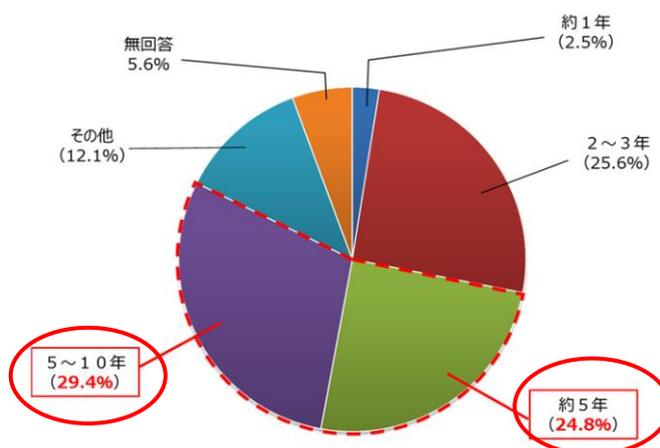
後継者教育に必要な期間を5年～10年と回答する企業が約半数にのぼり、第三者承継を選択するにしても、譲渡先企業の探索には1年近い期間が必要となることもあり、事業承継の着手が遅れることによって、円滑な事業承継が難しくなるケースも見受けられる。そのため、事業承継の準備には数年の期間が必要であることを、中小企業の経営者に向けて周知し、早期の事業承継の準備に向けた気づきを促進していく必要がある。

具体的には、地域金融機関や支援機関による事業者への事業承継診断の実施や株式評価額の算定など、経営者が事業承継の課題について気づきを得るための取り組みが必要である。

一方で、事業承継の問題は、経営への悪影響を懸念して従業員や取引先に秘匿することが多く、経営者から積極的に金融機関や支援機関に対して相談を行うケースは少ない。経営者から事業承継の課題に関する相談を引き出すためには、金融機関や支援機関から相談のきっかけとなる情報提供を行う「気づきの促進」が必要となる。あわせて、経営者が積極的に事業承継の相談を行うための意識改革も必要である。そのため、国が率先して、事業承継の機運醸成を図るための徹底的な広報が必要である。

昨年、10年ぶりに改定された事業承継ガイドラインの認知度は名称だけでも約5割にとどまっており、内容まで認識している経営者は1割にも満たない。国は地方自治体や支援機関、地域金融機関等を通じて、経営者に対して事業承継ガイドラインの普及を強化していく必要がある。

#### 後継者教育に必要な期間



出典：中小企業庁『事業承継ガイドライン』（2017年）、

みずほ総合研究所『中小企業の資金調達に関する調査』（2015年）

## 事業承継ガイドラインの認知度

(n=1449)		
名称・内容ともに知っている 9.2%	名称のみ知っている 43.8%	名称・内容ともに知らなかった 47.0%

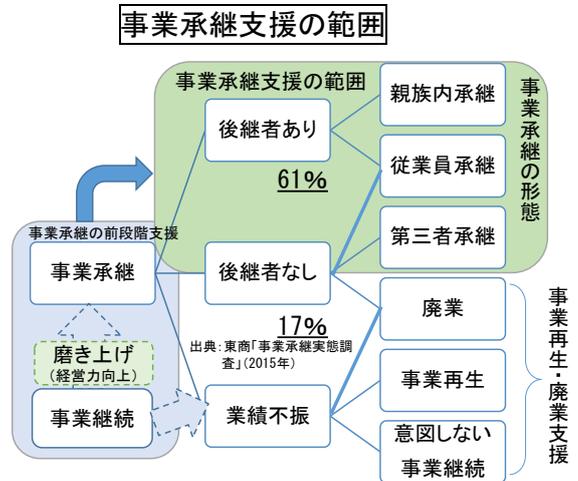
出典：東京商工会議所「中小企業の経営課題に関するアンケート」（2017年）

### ＜具体的な項目＞

- 事業承継に関する経営者の意識改革に向けて、国による事業承継の機運醸成を図るための徹底的な広報の実施
- 地方自治体や、地域金融機関、支援機関を通じた事業承継ガイドラインの普及
- 支援機関や地域金融機関による事業承継診断の実施等、経営者が事業承継の課題を認識し得る取り組みの強化

### （2）事業承継の課題を総合的に検討し、各々の専門家につなぐことができる人材の育成

事業承継の形態としては、後継者の状況によって、親族内承継、従業員承継、第三者承継の3形態がある。とりわけ、後継者不在を要因とした廃業を減少させるためには、経営力の向上など事業の磨き上げを支援する「事業承継の前段階支援」が重要となる。一方、業績不振の結果、廃業や事業再生を選択する企業には、事業再生・廃業支援など別の支援メニューが必要である。また、近年では、従業員や第三者など親族外承継を検討している企業の割合も増加<sup>※参考4</sup>している。



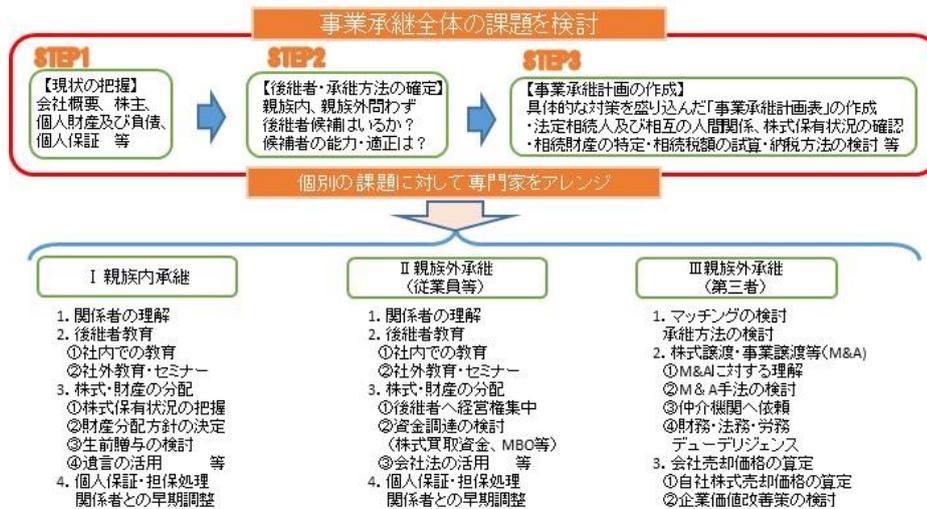
#### 【参考4】経営者の在任期間別の現経営者と先代経営者の関係

・ 就任 35 年以上 40 年未満の経営者：親族内承継	<b>92.7%</b>	・ 親族外承継	<b>7.3%</b>
・ 就任 20 年以上 25 年未満の経営者：親族内承継	<b>73.0%</b>	・ 親族外承継	<b>27.0%</b>
・ 就任 10 年以上 15 年未満の経営者：親族内承継	<b>57.0%</b>	・ 親族外承継	<b>43.0%</b>
・ 就任 0 年以上 5 年未満の経営者：親族内承継	<b>34.3%</b>	・ 親族外承継	<b>65.7%</b>

出典：みずほ総合研究所「中小企業の資金調達に関する調査（中小企業庁委託）」（2015年）

事業承継の課題は、企業規模や業種、事業の内容、後継者の状況によって、内容は多岐にわたっている。一方で、事業承継を支援している専門家は、税務や、金融支援、法律など、個別の分野や事業承継の具体的な課題に対して、プロフェッショナルなサービスを提供しているものの、事業承継の具体的なステップに入るまでの前段階における支援人材は少ない。そのため、国や都道府県は、事業承継の課題を総合的に検討し、各々の専門家に繋ぐことが出来る人材の育成を強化すべきである。とりわけ、地域において中小企業と接する機会の多い地域金融機関に対して、事業承継に関する研修機会の強化を図るとともに、事業承継支援を実践的に経験するために中小企業基盤整備機構等において事業承継トレーニー制度の導入等を検討すべきである。さらに、事業承継の具体的なステップに入るまでの前段階の相談には、報酬が発生しないケースも多く、地域金融機関や、支援機関において育成した人材を専門家として派遣するための予算の確保も必要となる。

## 事業承継の課題の全体像



出典：中小企業基盤整備機構「平成28年度版事業承継ハンドブック」を事務局再編・加工

### <具体的な項目>

- 事業承継の全体の課題を総合的に検討できる人材の育成、および育成した人材を専門家として派遣するための予算の確保
- 地域金融機関向けの事業承継に関する研修機会の強化、事業承継を実践的に経験するためのOJT制度の導入

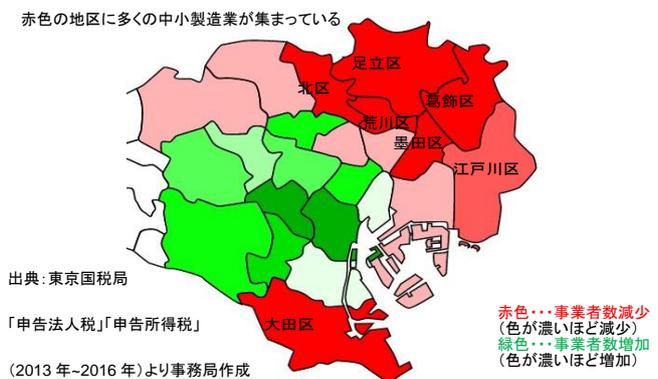
### (3) 地方自治体を中心に地域一丸となった事業承継への取り組みが必要

東京23区では、特に、製造業が多い地域において、外注先や取引先の廃業により自社に大きな影響が出ているとの声が寄せられている。円滑な事業承継が進まず、このまま廃業が増加すると、サプライチェーンが途絶し、産業集積地としての特色が失われ、地域の賑わいが喪失するなど、地域経済の崩壊を招くことになる。

そのような中、東京商工会議所墨田支部・ビジネスサポートデスク東京東では、

墨田区、地域金融機関と事業者数の減少による産業喪失の危機感を共有し、区内事業者を対象とした「社長60歳企業健康診断事業」を試験的に実施している。地域金融機関の紹介で、東京商工会議所の職員と専門家による事業承継診断書の作成を行い、実際の利用者からは気づきを得たと、高い評価を得ている。本事業のポイントは地方自治体を中心に、地域金融機関と支援機関の連携にあり、事業承継の問題が顕在化していない事業者に対して、アプローチする点にある。潜在的な事業承継の問題を顕在化するための好事例と言える。

#### 東京23区の実業数の増減マップ



### <具体的な項目>

- 地方自治体を中心に地域金融機関、支援機関が連携した地域全体での円滑な事業承継に向けた取り組みの促進。国や都道府県は人材面や資金面などで支援すべき

- 事業承継の問題が顕在化していない事業者に対して、地域金融機関からの働きかけを強化すべき

## 2. 親族内承継の促進に向けた具体的な対策

### (1) 中小企業の特性に着目した事業承継の実現

中小企業は継続事業体（ゴーイングコンサーン）が前提であり、事業の継続に必要な経営基盤を円滑に次世代に承継することが必要不可欠となる。中小企業の約9割は一般的には資本・経営・労働が一体化している同族会社であり、その特徴として、地域に密着し、長期的・継続的な視点に立った経営が挙げられる。一方で、ワンマン体制によるガバナンスの欠如や指示待ち組織になりやすい特徴もあり、とりわけ、こういった同族会社の特徴が事業承継の失敗につながることも多い。そのため、同族会社の特徴を踏まえたうえでの事業承継対策が必要であり、円滑な親族内承継を実現するためには、「事業の承継」、「経営権（株式）の承継」、「資産の承継」、全てを円滑に進めていく必要がある。

東京商工会議所の調査においても、息子・娘への事業承継の準備・対策を行ううえでの課題として、事業の承継の観点から、「後継者の教育」と「事業の磨き上げ」が挙げられており、続いて、経営権（株式）の承継、資産の承継の観点から「後継者への株式・事業用資産の譲渡（相続）・税制」が大きな課題として挙げられている。

中小企業の特性に着目し、円滑な事業承継を推進するため、「後継者対策の推進」と「取引相場のない株式の評価額の見直し」の実現が求められる。

息子・娘へ事業承継の準備・対策を行う上での課題(上位3項目)	
1. 後継者の教育	63.6%
2. 事業の磨き上げ(魅力向上)	39.8%
3. 後継者への株式・事業用資産の譲渡(相続)・税制	32.1%

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」（2017年）

### (2) 円滑な「事業の承継」の実現に向けた、後継者対策の推進

#### ①後継者の確保に向けた早期の取り組みの後押し

東京商工会議所の調査において、後継者候補がいないと回答した企業が約2割にのぼるなど、事業承継の大きな課題の一つとして、後継者の確保があげられる。中小企業の経営者は、息子や娘など親族を後継者候補として第一に検討する企業が最も多い。その一方で、コミュニケーション不足から、親子間で意思疎通が図れず、経営者の意図が伝わらないことから、事業承継の間際になって、後継者候補の子息から事業の引継ぎを断られる事例も見受けられる。親子間の会話を促進し、遅くとも経営者が60歳を過ぎた段階から早期に承継の意思を後継者候補に伝達することが望ましい。また、後継者候補の親族が事業を引継ぎたいと思えるように、常に事業を磨き上げ、事業の魅力向上に取り組む必要がある。

事業承継は会社ごとにさまざまな事例が存在することから、国や都道府県は後継者確保や育成方法など、経営者・後継者候補双方の立場から、成功事例を収集し、事業承継に取り組む中小企業へ周知していく必要がある。

中小企業庁の調査によると、事業を引き継いだ若い経営者の方は生産性が高く、前向きに経営に取り組む傾向にあることから、国や地方自治体は早期の事業承継に向けた啓発活動を実施していく必要がある。

#### <具体的な項目>

- 経営者と後継者の対話促進に向けて、事業の見える化や磨き上げの支援の強化
- 経営者・後継者双方の視点から、後継者確保・育成における成功事例を収集し、中小企業経営者や地域金融機関、支援機関へ周知の実施

#### ②後継者教育の充実

事業承継後に後継者が直面する課題には、経営理念の継承をはじめ、経営計画の策定、社内体制の再整備、従業員との関係構築、金融機関との折衝など多岐にわたる。先代経営者の急逝等で、後継者教育を受けられず、事業承継後に非常に苦労した事例も多く、円滑な事業承継のためには、後継者教育も大きなポイントとなる。現在、中小企業の後継者教育としては、企業内で様々な部署を経験させる、一定期間は外部の企業で修行し自社に戻る、支援機関等の後継者教育用カリキュラムを受講するなど、様々な方法が存在している。

後継者教育の充実に向け、支援機関等が実施する後継者教育の予算を拡充し、期間・日程など多様な中小企業のニーズに応じられるカリキュラムの整備に取り組むべきである。また、後継者教育においては、事業承継や多くの経営課題を乗り越えてきた経営者の知恵を知ることが非常に有効であり、後継者教育のカリキュラムの中に経営知識だけでなく、先輩経営者から知見を得る機会を盛り込むべきである。

他方、後継者の悩みとして、経営者の右腕となる人材の確保・育成を挙げる意見も多いことから、後継者教育のみならず、後継者の右腕人材育成のための新たな取り組みを進めていくべきである。

#### <具体的な項目>

- 後継者塾など、後継者教育に関する予算の拡充
- 多様な中小企業のニーズに応じられる後継者教育のカリキュラムの整備（期間・日程・内容等）、先輩経営者の意見を得る機会の創設
- 後継者候補の右腕人材となる経営幹部や従業員の教育費用に対する補助制度の創設

### (3) 株式の円滑な移転に向けた、事業承継税制、取引相場のない株式評価の見直し

#### ①事業承継税制の抜本的見直し

真に、中小企業の円滑な事業承継を実現するためには、自社株式の承継に係る相続税・贈与税の負担を極小化する必要がある。事業承継税制は平成 29 年度税制改正でリスクの低減を重点とした見直しが行われる等、これまでの制度改正によって、適用件数は直近では増えているものの、中小企業者数と比較すれば、その数は極めて少ない。国際的に見ても、わが国の事業承継税制は厳しい要件を課しており、抜本的な要件緩和が必要である。

また、団塊世代経営者の大量引退による「大企業承継時代」を乗り切るため、生前贈与に対するインセンティブの抜本的強化を図り、早期かつ計画的な事業承継を強力に促すことが重要である。後継者に自社株を生前贈与する際、思い切った贈与税率の軽減あるいは株式評価減を講じるべきである。

一方で、事業承継税制は、平成 25 年度、平成 29 年度に見直しが行われているが、制度改正の内容を理解していない経営者や支援者も多い。事業承継税制の普及・活用促進に向けて、経営者のみならず、中小企業を支援する金融機関、士業等に対する広報活動の一層の強化が必要である。

また、本年度より事業承継税制の認定窓口が各地域の経済産業局から都道府県に移管されたが、移管後も引き続き申請を希望する企業に対し寄り添った手続相談を行う必要がある。

#### <具体的な項目>

- 事業承継税制の抜本的な見直し
  - i. 発行済議決権株式の総数等の「2/3 要件」の撤廃
  - ii. 相続税の納税猶予割合の 100%への引き上げ
  - iii. 納税猶予開始後 5 年経過時点での納税免除
  - iv. 代表者要件・筆頭株主要件（被相続人・後継者）の見直し
- 早期かつ計画的な事業承継を促す強力なインセンティブ措置
- 事業承継税制の普及・促進に向けて、経営者のみならず、中小企業を支援する金融機関、士業等に対する広報活動の一層の強化
- 提出書類に係る宥恕規定の創設
- 事業承継税制認定窓口の移管に伴う、申請企業に寄り添った手続相談の実施

#### ②取引相場のない株式の評価額の見直し、株式集中化のための支援

中小企業は株式市場からの資金調達が困難であることから、資金調達の手段は自己資金のほか、親族や金融機関からの借入金に限られる。実態として、中小企業の借入金の際の信用力は、企業の財務基盤と経営者個人の資産で成り立っており、内部留保の蓄積による資本の充実、大企業以上に経営基盤の強化に欠かせないものである。

一方で、事業継続体（ゴーイングコンサーン）として存在する中小企業は事業を継続していく中で、経営者の世代交代に直面することになるが、中小企業が収益を上げ、資本を充実させるほど、株式評価額が上昇し、相続税負担が増加することになる。経営者が交代する際、換金性のない取引相場のない株式に多額の相続税・贈与税負担が課せられることは適切でなく、中小企業の財務基盤を毀損させ、事業継続・成長の大きな足かせになっている。

また、経営者の代を重ねた業歴の長い企業ほど株式が分散している実態があるが、取引相場のない株式の評価額が高く、株式の集約には多額の費用が必要である。そのため、株式の集中化が困難な実態があり、株式集中化のための支援措置が必要である。

取引相場のない株式の評価方法は、財産評価基本通達で原則的な評価方法とされている純資産評価方式のような企業の清算を前提とした評価方法に替えて、事業の継続を前提として、配当還元方式の適用拡大など、議決権を多く保有することで生じる配当を重視した評価方法に見直すべきである。

中長期的には、中小企業が事業用資産を損なうことなく、十分な形で次世代に事業を承継できるよう、わが国の事業用資産の承継に係る非課税措置を実現する必要がある。

#### <具体的な項目>

- 事業の継続を前提とした取引相場のない株式の評価額の見直し
- 株式の集中化を促進する税制措置の創設（親族の範囲の見直し等）

### 3. 親族外承継（従業員承継・第三者承継）の促進に向けた具体的な対策

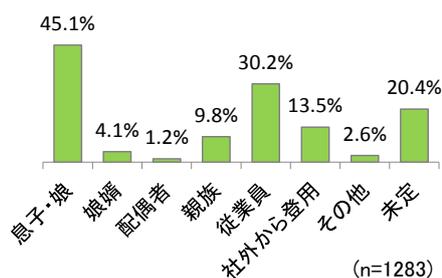
#### （1）従業員承継の実現に向けた支援体制の充実

従業員承継は、従業員が株式を承継する方式と、資本と経営を分離する方式で大きく課題が異なる。従業員が株式を承継する場合においては、株式承継のための資金確保や借入保証の問題が大きな課題となる。従業員承継を希望する企業の借入保証については、経営者保証ガイドラインによって円滑な事業承継の実現が期待されており、金融機関からより一層の周知を図るとともに、相談体制の強化が必要である。

また、従業員が株式を買い取るための個人資産を保有しないケースも多いことから、後継者の株式買い取り資金に対して、低利融資制度や信用保証制度の創設も検討すべきである。

なお、東京商工会議所の調査結果のとおり、従業員を後継者候補と想定している経営者が多いものの、実際に株式の取得や借入保証が可能かどうかの実現性まで検討していないケースも数多く含まれていると想定される。従業員承継が困難な場合は、第三者承継か廃業を選択する必要もある。従業員承継を検討する経営者に対して事業承継診断における従業員承継の可能性調査など、支援体制の一層の充実が求められる。

#### 想定している後継者候補



出典：東京商工会議所「経営課題のアンケート」（2017年）

#### <具体的な項目>

- ▶ 従業員承継を希望する経営者に対する、金融機関による経営者保証ガイドラインのより一層の周知の徹底。相談体制の強化
- ▶ 後継者の株式買い取り資金調達に対する低利融資、信用保証制度の創設
- ▶ 経営者に対する従業員承継における課題認識の促進

#### （2）第三者承継（M&A）の促進に向けた対策の充実

##### ① 第三者承継（M&A）に向けた情報提供の強化

後継者候補が存在しない中小企業にとって、廃業を回避し、事業を継続する切り札が第三者承継（M&A）である。一方で、M&A自体が縁遠い存在で、自社がM&Aの対象になるのかどうか分からない、M&Aという手段自体が初めから選択肢にない、そもそもM&A自体に良くない印象を持っている中小・小規模経営者も多い。第三者承継（M&A）の促進に向けて、M&Aによるハッピーリタイアや、雇用や事業の維持などM&Aに関するイメージアップのための取り組みの促進、成功事例などの情報提供を強化すべきである。

中小企業のM&Aを成功させるためには、身近な親族の承認や、株式の整理、事業の強みとなる経営資源の明確化、法人と個人の資産の整理など、M&Aプロセスに入る前段階での事業の磨き上げや準備が欠かせない。一方で、M&Aの準備には一定期間が必要であることから、M&Aの成功要因などを分かりやすく事業者に周知する必要がある。

#### <具体的な項目>

- ▶ 第三者承継（M&A）のイメージアップのための取り組み強化
- ▶ M&Aの準備や事業の磨き上げの重要性など、情報提供の徹底

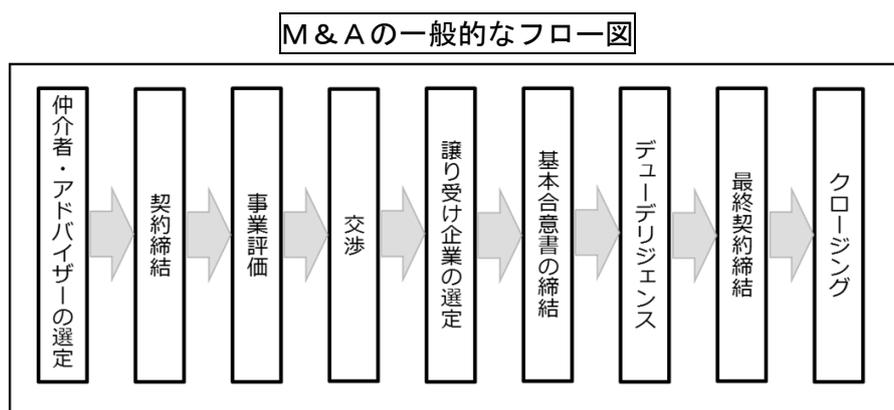
## ② 小規模M&Aの促進に向けた支援体制の充実

中小企業のM&Aは、多額の成約報酬を支払える一定規模以上の市場は成立しているが、最低報酬額が支払えないなど、民間のM&A仲介機関が取り扱わない小規模企業の第三者承継（M&A）の市場はいまだに未整備の状況となっている。

小規模M&Aの促進に向けては、47都道府県に整備された事業引継ぎ支援センターが果たす役割は非常に大きい。さらなる相談機能強化や成約事例の増大に向けて、事業引継ぎ支援センターの予算を大幅に拡充すべきである。とりわけ、東京都事業引継ぎ支援センターは全国の約1割の相談に対応し、専門的な知見が高い専門家が揃っており、全国の事業承継引継ぎ支援センターを牽引する存在として、さらなる予算の拡充が必要である。

M&Aで算定される財務的な企業価値が低くとも、従業員や培ってきた優れた技術を次世代に残したいと希望する小規模企業を支援することが重要である。そのため、事業引継ぎ支援センターを通じて第三者承継を実施する場合には、M&Aプロセスにおいて発生する専門家に依頼する費用や、M&Aの相手探し・交渉のサポートに必要な報酬に対して一定額を補助することも検討すべきである。

一方で、報酬額の少ない小規模M&Aに取り組む専門家の数は少ないのが実情であり、地域金融機関の担当者をはじめ、中小企業診断士などを対象として、小規模M&Aの専門家の育成を強化する必要がある。



出典：中小企業庁「事業承継ガイドライン」（2017年）

### <具体的な項目>

- 事業引継ぎ支援センターの大幅な予算の拡充
- 小規模M&Aに必要な費用の補助制度の創設
- 小規模M&Aに取り組む専門家の育成強化

### （3）地域における親族外承継の促進に向けた対策

サプライチェーンの途絶や地域の産業集積の喪失を招く、中小企業の廃業を食い止めるためには、都道府県や地方自治体による取り組みも求められる。第三者承継（M&A）を促進するため、都道府県や地方自治体が地域金融機関と連携し、事業承継ファンド等を創設し、地域に必要な中小・小規模企業の事業承継の株式を一定割合取得するなどの支援を実施すべきである。

また、民間の第三者承継（M&A）を促進するためには、買収側企業のリスク低減も不可欠である。そのため、事業承継ファンドが買収側企業と協調して、M&A成約時に一定割合

の株式を保有するスキームを構築し、第三者承継（M&A）を促進することも検討すべきである。

<具体的な項目>

- 東京都が中心となって地域金融機関と連携し、中小・小規模企業の株式を取得する事業承継ファンド等の創設
- 買収側企業と協調して、第三者承継（M&A）時に事業承継ファンドが一定割合の株式を取得する仕組みの構築

以上

2017年度第6号 2017年7月14日 第697回常議員会決議
--