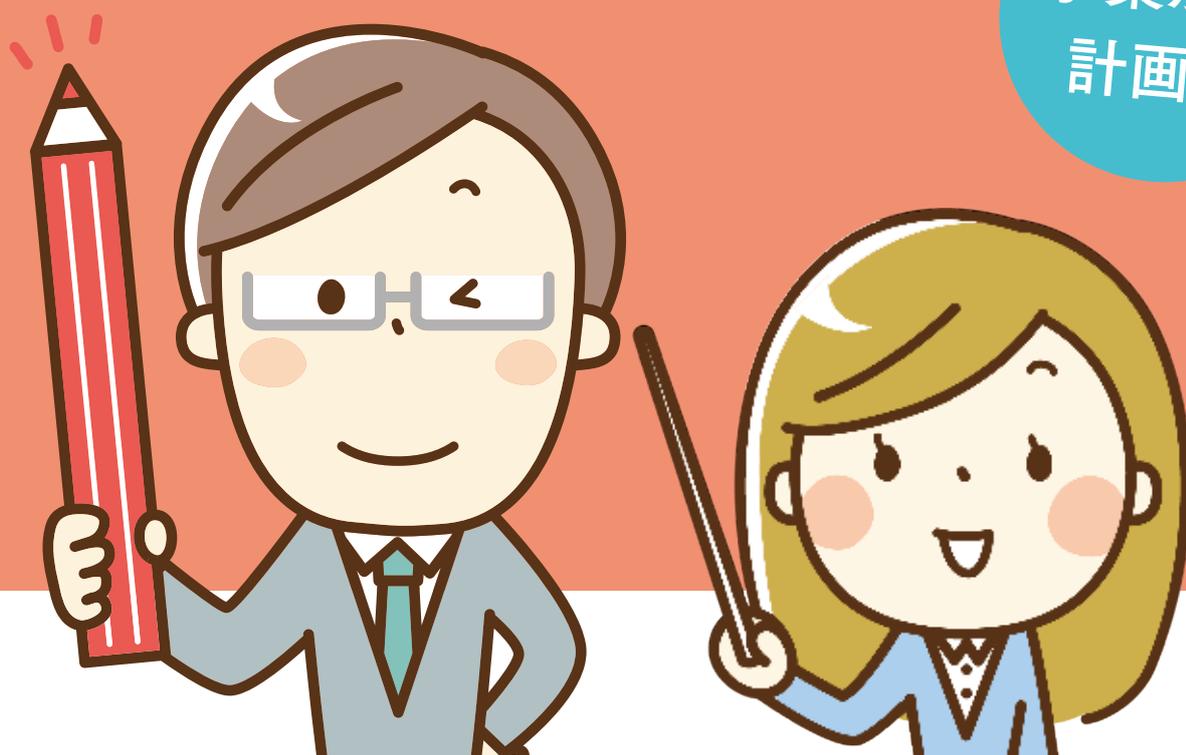


小規模事業者向け 事業承継ガイド

事業承継
計画編



事業承継を
円滑に進める計画を
つくるには・・・

小規模事業者向け事業承継ガイド 《事業承継計画編》について

- 早めの準備と決断が必要
- 後継者が経営しやすい環境づくりが大切
- 「いつ」、「誰が」、「何を」、「どのように」行うかが重要
- 後継者を選定することは経営者の責任

まずは、

「多摩・島しょ経営支援拠点」 または
お近くの商工会・商工会議所にご相談ください



T²BASE
Tama-Tousho Business Assist & Support Experts

多摩・島しょ経営支援拠点
東京都商工会連合会

失敗しない事業承継

事業承継が気になりながら、時間だけ経っていませんか。事業承継は早期の慎重な準備と決断が重要です。失敗しないようにこの冊子を参考にして、さっそく行動開始です。

(1) 事業承継って節税対策だけじゃないの？

どうしたら事業をスムーズに引継ぐことができるかをまず考えましょう。相続などでの争いの種を減らしておくことも対策の一つです。

すべてベストにはできないので、優先順位を決めることが大切です。

(2) 後継者が一人前になってから交代するの？

経営者が70歳を過ぎると廃業するケースも増えています。後継者はチャレンジして失敗から学んでいきます。ある程度育ったら、成長を信じて交代してサポート役に徹しましょう。

事業承継計画書作成の考え方

事業承継は後手に回って後悔されることが多いです。日常業務に追われて、ずるずる日だけが経つのです。それを防ぐのが事業承継計画書です。大まかでもいいので第一版を作成しましょう。

- ① 早く第一版を作成する。
- ② 目安でOKなので、交代の年度を記入する。
法人の場合、株式移転の方法と時期を記入する。
- ③ 後継者と共有する。
- ④ 毎年確認して必要に応じて見直す。

この冊子の事例を参考にしながら、さっそく作成しましょう。書き方がわからない方は、多摩・島しょ経営支援拠点、またはお近くの商工会・商工会議所にお気軽にご相談ください。

事業承継計画書作成のメリット

- 事業承継に向けたいろいろな課題が見えてくる。
- 経営者も後継者も、いつまでに、何をすれば良いかがわかってくる。
- 後継者と一緒に計画書を作ることで、コミュニケーションがとれる。
- 後継者が承継する心構えができる。



交代の年度と株式移転の方法や時期を決めた計画書にしてあったので、準備が進んで間に合いました。



contents

p03 *Case1* 親族内承継
企業内に親族(子供)が2人いる場合
～長男が社長、長女が経理を担当し、力を合わせて会社の将来を支える～

p07 *Case2* 親族内承継
家業を手伝ううちに後継者となった次男
～承継に向けて親子間で事業の将来をじっくり話し合う～

p11 *Case3* 親族内承継(個人事業主)
長女の夫(娘婿)への承継
～創業者が築き上げたブランドと資産、そして債務の引継ぎ～

p15 *Case4* 親族外承継
長年社内で働いてきた従業員への承継
～不安や問題点をじっくり話し合い条件を整える～

p19 *Case5* M&A
事業と従業員の雇用継続のために会社を売却
～公的支援機関を利用して売却先を選定～

p23 経営者保証に関するガイドライン

p24 事業承継税制

p25 多摩・島しょ地域資源承継支援助成金とは

Case1 親族内承継

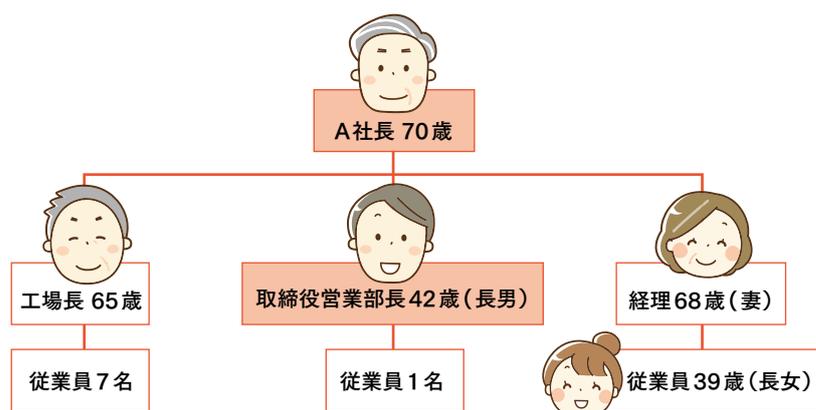
企業内に親族(子供)が2人いる場合

～長男が社長、長女が経理を担当し、力を合わせて会社の将来を支える～

企業の概要

業種：製造業
資本金：1,000万円
役員数：2名
従業員数：11名
年間売上高：1億4,000万円
経常利益：400万円
借入金：3,600万円
施設：本社・工場
※土地・建物の一部は社長名義

社内体制図



相談の経過、課題、社長の思いなど

A社は、若い頃に金属加工技術を修業したA社長が37年前に設立した金属加工製造業です。独立直後から一緒に働いてきた従業員が現在は工場長(65歳)を勤め、12年前に他社製造業の営業として働いていた長男(兄)が入社し、5年前に長女(妹)も入社しました。

設立当時から高い技術力には定評があり、売上、従業員規模も徐々に大きくなりました。現在は従業員数も11名となりましたが、売上高はここ数年縮小気味です。

社長は70歳を迎え事業承継を本気で考えるようになり、できれば長男に社長を継いでもらい、妹と力を合わせて仲良く会社を盛り立てて欲しいと思っていますが、いまだ本人や親戚に話を切り出せていません。また、苦労を共にした工場長も引退を迎える時期になり、技術力を維持した形で、どのように事業承継を行ったらよいか悩むようになりました。

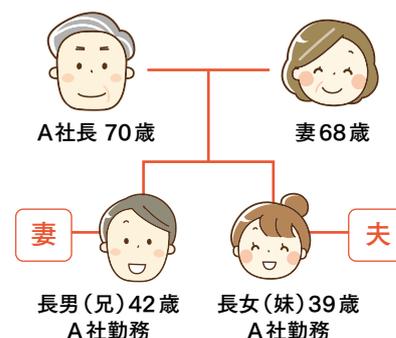
株式は、長男が一部(25%)を保有していますが、大半(65%)は社長が保有しています。工場の一部も個人名義になっており、株式、事業用資産をどのように承継したらよいか考えどころです。

株主構成

A社長	65% (3,250株)
A社長妻	10% (500株)
A男(長男)	25% (1,250株)
合計	5,000株

株価(概算)4,600円/株

家系図



後継者を決めたいが、兄と妹のどちらにしようか

長男(兄)を後継社長に、長女(妹)は経理担当の取締役として新社長をサポートすることにした。

解説 親族内に後継者候補が2人いる場合は、経営者としての資質や能力による選定に加えて、承継後に両者が力を合わせて会社を継続していけるような配慮も大切です。候補者に対して考え方や気持ちを聞いたうえで、承継後の各々の役割や処遇(役職等)を明確にし、両者が納得する形とします。



工場長の引退時期も同じになるが大丈夫だろうか

現工場長には、後任の新工場長が成長するまで、補佐役として残ってもらうことにした。

解説 現在の事業を支えている幹部も社長と同年代の場合は、次の幹部が育つまで、現幹部にサポートをしてもらうことを考える必要があります。事業承継に向けて各部署の状況を一度整理し、今後数年の間に問題になりそうな課題を抽出して対策を考えます。このケースでは、後任となる新工場長は若く経験も十分ではないため、新社長を補佐する役割も兼ねて工場長に残ってもらうことにしました。



経理担当の妻も退職しがっているがどうしたらよいか

現在事務を担当している長女(妹)に経理担当を継いでもらうことにし、計画的に引継ぎを行うことにした。

解説 社長の奥様が資金繰りや経理を担当している小規模事業者は多く、早めに信頼できる人に業務を引継いでいく必要があります。このケースでは長女に経理業務を覚えてもらい、引継いでいくことになりました。事業承継計画作成時に各従業員の年齢と役割を確認し、3年後、5年後の業務分担の姿を描くことも重要です。



私が持っている株式や工場の土地はどうしたらよいか

株式は後継者に贈与し、事業用資産は会社買い取ってもらうことにした。

解説 親族内承継の場合は、株式は後継者に贈与し、事業用資産は会社買い取ってもらうケースが多く見られます。このケースでは、株式は暦年贈与で段階的に贈与し、さらに、現社長が退職金を受取る年度に株価が下がるため、翌年度に相続時精算課税制度を選択して残りの株式を贈与する計画を立てました。また、資金的に余裕があるため事業用資産を会社買い取ってもらいます。



事業承継計画

作成 ○○年××月△△日

		現在	1年目	2年目	3年目	4年目	5年目
		2021年	2022年	2023年	2024年	2025年	2026年
事業の計画	売上高	1億4,000万円	1億3,500万円	1億3,800万円	1億4,500万円	1億4,800万円	1億5,000万円
	経常利益	400万円	100万円	260万円	650万円	500万円	400万円
	投資計画					1,000万円	
	借入金	3,600万円	3,350万円	4,000万円	3,800万円	4,000万円	4,500万円
会社	定款・株式・その他		定款変更	人事評価制度構築			
現経営者	年齢	70歳	71歳	72歳	73歳	74歳	75歳
	役職	代表取締役	代表取締役	取締役会長	取締役会長	取締役会長	
	関係者の理解	親族内の理解	取引先・金融機関・従業員説明	経営者保証交渉			
	退職金等			会社で工場買取			退職金2,000万円支払
後継者	持ち株(%)	65%	60%	55%	50%	45%	0%
	年齢	42歳	43歳	44歳	45歳	46歳	
	役職	取締役	取締役	代表取締役	代表取締役	代表取締役	代表取締役
	社内教育	経理業務	営業後継者育成				
	社外教育	財務研修 事業承継塾参加					
	持株(%)	25%	30%	35%	40%	45%	90%
	新規取組		営業強化	製造部体制整備		補助金・助成金活用	

【基本方針】

- 2年目に後継者の長男を代表取締役とし、事業承継を行う。
- 代表者交代にあわせ、長女が経理業務を引継ぎ、承継1年後に取締役役に就任する。
- 代表者交代に備え、営業部員のスキル強化を行うとともに、新規顧客を2社開拓する。
- 現工場長は現経営者引退まで引き続き会社に残ってもらい、新工場長補佐として技術の承継を行う。
- 現経営者個人所有の工場は、代表交代時に会社で買い取る。
- 現経営者の取締役引退時までに株式の譲渡を完了する。

事業承継前後の経営面、財産面から課題を整理し、その対策案を整理する

【事業承継課題】

- ①株価の引き下げ、退職金準備、個人所有の工場買取資金の準備
- ②後継者および妹の経理知識の習得
- ③後継者の経営者教育
- ④事業承継後の体制整備（営業、製造）

【対応方針】

- ①退職金を利用した株価引き下げと、金融機関への説明・理解、セーフティ共済・保険金の活用
- ②OFFJT,OJTを利用した経理・財務知識の習得
- ③後継者育成塾を利用した後継者の経営能力の向上
- ④幹部候補生の育成

この年に長女(妹)を取締役にする

定款の取締役人数の変更と、会長職の追加を行う

長女(妹)の役割、処遇も含めて検討する

株主総会による役員退職金支給決議を行う

暦年贈与で株式を贈与する

退職金支払い時(株価が下がった段階)で相続時精算課税制度で株式を贈与する

工場買取資金、退職金の原資確保のため、資金計画にも注意する(事例では、現預金5,500万円の内、1,350万円と借入金650万円を工場買取資金2,000万円に補てん)

現幹部(工場長)の役割も明確にする

設備投資などに関する資金確保等、有効に活用する



親族内承継のポイント!

Point

1

後継者が複数いる場合の後継者の選定と株式等の承継

社内に後継者候補が複数(いずれも子供)いる場合は、経営者としての適性だけで選ぶという考えではなく、将来、子供達が力を合わせて会社を発展させていけるかという視点も重要です。社内にいる子供達のそれぞれの考え方や気持ちを確認するとともに、関係者(従業員、取引先、金融機関等)から見た受け入れやすさなども選定時に考慮することをお薦めします。役割分担や処遇について当事者間で同意(納得)が

得られるかも重要です。

株式は新社長が100%保有するという考え方が一般的ですが、子供間(兄妹)で協力し合って経営していくために、役職や責任に応じた分配を行うという考え方もあります。ただし、実際に会社の経営に関与しない兄弟等がいる場合には、株式を持たせないことが将来の株式分散の防止につながります。

Point

2

後継者に求められる資質や能力

後継者は、経営者としての資質、能力を求められ、これらは、実務の能力やノウハウとは異なるものです。したがって、後継者には今までの実務実績より経営者

として必要な資質を持ったものを選定します。さらに経営者としての能力の向上を意識してもらうことが必要となります。



Point

3

親族内承継時の贈与課税制度の利用

親族内承継における株式の承継は、一般的には贈与や相続を利用します。贈与に関しては、「暦年課税制度」と、「相続時精算課税制度」の2つが選択できます。「相続時精算課税制度」は相続時に今までの贈与分を相続税で精算する制度ですが、「暦年課税制度」

は基礎控除額(110万円)を毎年利用できる制度です。初めの数年間は「暦年課税制度」を利用し、社長への退職金の支払いで株価を下げた時点で「相続時精算課税制度」を利用することが考えられます。

項目	暦年課税制度	相続時精算課税制度
概要	暦年毎に、その年中に贈与された価額の合計額に対して贈与税を課税する制度	選択制により、贈与時に軽減された贈与税を納付し、相続時に相続税で精算する制度(対象親族・年齢要件あり)
選択の届出	不要	必要(選択の撤回不可)
控除	毎年110万円(基礎控除)	2,500万円(特別控除額) ※控除後の税率20%
相続時の精算	贈与者の相続税とは切り離して計算(相続時前三年の贈与は相続財産に取り込まれる)	贈与者の相続の際、相続財産に合算して精算

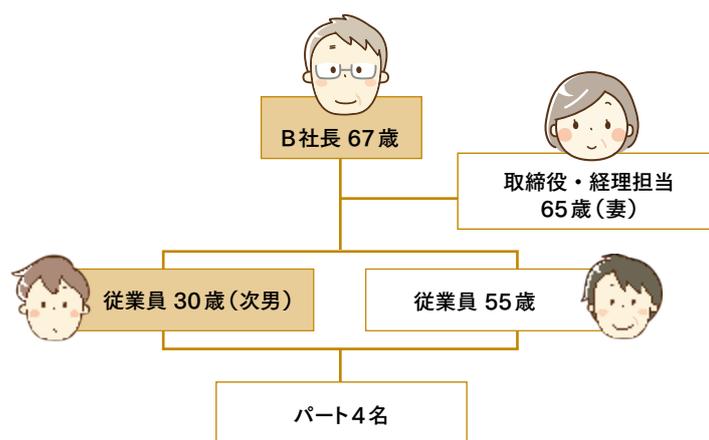
Case2 親族内承継

家業を手伝ううちに後継者となった次男 ～承継に向けて親子間で事業の将来をじっくり話し合う～

企業の概要

業 種：クリーニング業
資 本 金：1,000万円
役 員：2名(社長、妻(経理))
従業員数：6名(うちパート4名)
年間売上高：4,500万円
経常利益：180万円
借 入 金：800万円
施 設：3階建て1階部分が店舗
※店舗は法人名義

社内体制図



相談の経過、課題、社長の思いなど

B社は創業38年のクリーニング店。2代目のB社長(67歳)が先代から事業を引継ぎ法人成りしてから20年が経過しています。

店舗は駅から徒歩10分の住宅街にある3階建ての1階部分で、上階は社長夫婦の居住スペースとなっています。

子供は2人で、長男(34歳)は市役所に勤務、後継者である次男(30歳)は4年前から家業を手伝っており、B社長は、3年後には事業を引継がせたいと考えていました。

周辺は地域人口が増加する一方で競合店の廃業もあり、ここ数年は5%程度ずつ売上高、利益とも増加が続いていましたが、新型コロナウイルスの感染拡大で状況が一変しました。売上げの6割を占めるYシャツのクリーニング需要が落ち込み、客単価も低下してきています。

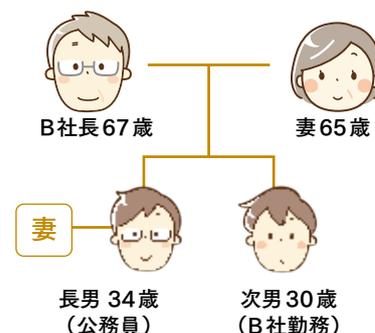
B社長は、単に「キレイにする」だけのクリーニング店では生き残りが難しい、在宅ワークが定着した感のあるアフターコロナに向けて、新たな戦略を打ち出していく必要性を感じています。

ただし、将来的にクリーニング業を続けることにこだわりはなく、近く結婚予定の次男がB社の経営を続けられるために中長期のビジョンを立てたいと考えています。

株主構成

B社長 100%(2,000株)
株価(概算)3,000円/株

家系図



4年前に入社させた後継者候補の次男、本心がわからない

親子間で事業の将来について話をしながら、次男は引継ぐ意思を固めた。

解説 特に後継者が若い場合、あるいは家業を手伝ううちに継ぐことになった場合など、今一度本人の意思をしっかりと確認しておく必要があります。やる気があるのかないのか、はっきりさせておくことが重要です。

このケースの後継者は26歳で家業に入っています。本心は「やりたくない。でも兄は継いでくれない」という気持ちだったようです。親子で事業の将来についてじっくり話をする場を設け、クリーニング業は続けるが、会社を引継いで新しいことにも挑戦したいという気持ちを確認しました。



何から手を付ければよいか

承継で一番重要なこと、それは後継者との対話です。

解説 親子、特に父子の間にはコミュニケーションが足りないことが多いようです。承継には対話を通して「経営者の経験と後継者の未来のすり合わせを行うこと」が欠かせません。「いま現場で起きている問題」や「納期の確認」といった業務連絡だけではなく、もう少し先の未来について、まずは話をしてみましょう。



需要は右肩下がり?この商売を託してよいのか心配

現状を正しく評価して当社の未来の姿を描きましょう。

解説 後継者は今後当社はどうあるべきかを描きます。そのうえで自社に足りないもの、活かせる強みは何かを考えることが重要です。新たな時代に合った当社の未来を描く計画を後継者主導で作らしましょう。



公務員である長男にも配慮が必要でしょうか

事業に関わらない長男にも資産面での配慮が必要です。
分けられない不動産をどう扱うかが1つのポイントになります。

解説 次男から見れば「自分の道を選んだ」「家業を継いでくれなかった」ように見える長男にも、相続が発生した場合に財産の配分について考えておく必要があります。そのため、早いうちから家族会議で方針を決めておきます。

このケースでは、会社の株式は後継者となる次男に100%承継しますが、1階店舗も会社名義のため、社長夫婦の居住スペース(2階、3階部分)をどう分配するかがポイントになります。店舗のある建物の居住スペースは将来的に次男が相続し、長男には現金をはじめ他の財産を用意します。



事業承継計画

作成 ○○年××月△△日

【基本方針】

1. 3年目に次男を代表取締役にする。
2. 現経営者は交代後3年間、取締役会長として経営をサポートする。
3. 現経営者の保有株式は可能な限り暦年贈与を行う。
4. “クリーニング業ありき”ではない。何よりも“事業を継続する”を重視し、様々な可能性を探る。

【事業承継課題】

- ① 株価の確認
- ② 株式の承継
- ③ 後継者の経営者教育
- ④ 事業承継後の体制整備

【対応方針】

- ① 顧問税理士に株式評価を依頼
- ② 株式は可能な限り後継者に暦年贈与
- ③ 後継者主導で経営革新計画の承認を目指す
- ④ 後継者の右腕となる人材を採用

必要な設備投資は何か考える。節約一辺倒ではダメ

後継者が中心となって事業計画を作成する

		現在	1年目	2年目	3年目	4年目	5年目
		2021年	2022年	2023年	2024年	2025年	2026年
事業の計画	売上高	4,500万円	4,500万円	4,500万円	4,500万円	4,800万円	5,000万円
	経常利益	180万円	180万円	30万円	180万円	200万円	250万円
	投資計画	—	100万円 (HPづくり)	300万円 (店内、看板)	—	—	800万円 (機械設備)
	借入金	800万円	680万円	560万円	440万円	320万円	1,100万円
会社	定款・株式・その他	—	株式暦年贈与	→	登記変更	—	—
現経営者	年齢	67歳	68歳	69歳	70歳	71歳	72歳
	役職	代表取締役社長	→	株式贈与の前年に退職金を払って株価を引き下げる	取締役会長 (非常勤)	社長退任後にどう関わっていくかをしっかりと考えておく	
	関係者の理解	商工会に相談	家族に方針説明	→	取引先挨拶		
	退職金等	承継や相続後の方針をもれなく伝え、家族全員に応援してもらおう		退職金 300万円支払	—	—	—
	持ち株 (%)	100%	80%	70%	30%	0%	0%
後継者	年齢	30歳	31歳	32歳	33歳	34歳	35歳
	役職	店長	常務取締役	→	代表取締役社長	→	→
	社内教育	HPを作ることで自社の歴史や強みを整理する	HPづくり	財務理解	経営革新計画	新経営者としての想いを「経営革新計画」という形にまとめる	
	社外教育	—	商工会青年部	→	→	→	→
	持株 (%)	0%	20%	30%	70%	100%	100%
	新規取組	—	中期ビジョンづくり	→	未定	未定	未定

相談をためらわない。後継者の状況など早めに共有する

横のつながりをつくる。仲間づくり

経営者教育のため資金繰りや経理の知識を学ぶ



親族内承継のポイント!

Point

1

承継の土台となる事業計画作りは後継者主導で進めよう

承継後に何かあったとき、困るのは他ならぬ後継者です。「知らなかった」「聞いていない」「こんなはずじゃなかった」などと言っても始まりません。承継の土台となる事業計画は後継者主導で作らしましょう。

経営者の多くは後継者に漠然とした「物足りなさ」を

感じています。その物足りなさを払拭するためにも後継者主導で進めること、熱意を見せることが重要です。

新たなチャレンジをする際に活用したいのが「経営革新計画」です。計画が都道府県に承認されれば、東京都や国の制度を活用する際に役立ちます。



Point

2

後継者には経験を授ける

後継者が継ぐ覚悟を決め、ある程度の未来像(ビジョン)を持てるようになったら、経営者はそれを受け止め、その助けとなるような「経験」を授けましょう。

具体的には後継者が作った事業計画のポイント、

進め方等について議論を重ねます。事業環境、変化のスピードなど、以前と異なることも多くありますが、経営者としての過去の経験が後継者のヒントになることは間違いありません。

Point

3

小規模事業者の承継には家族の応援が欠かせない

小規模事業者の経営には「家族の応援」が欠かせません。家族従業員として直接的に事業に関わっている場合はもちろん、直接事業には関わりがなくとも家庭内の問題が事業に与える影響はとて大きいものです。

特に事業承継の場面では、金銭面に加え、心情面への気遣いも求められます。たとえば「兄は会社の関係者ではないから」「妹は株主ではないから」など形式的な立場だけをとらえた処理では心情的なしこりを残す恐れがあります。

Case3 親族内承継(個人事業主)

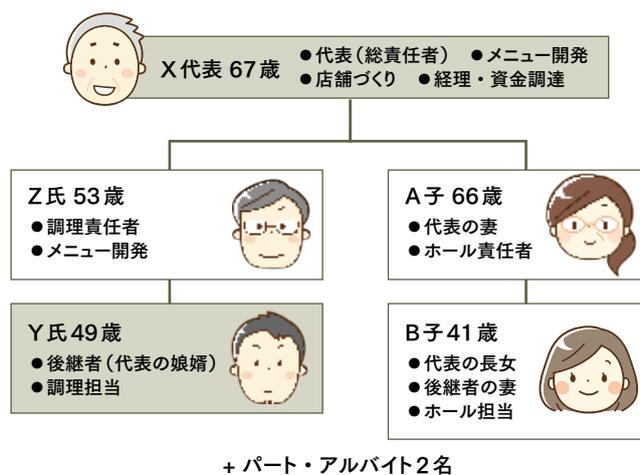
長女の夫(娘婿)への承継

～創業者が築き上げたブランドと資産、そして債務の引継ぎ～

企業の概要

業 種：和食レストラン
従業員数：6名(パート含む)
年間売上高：5,000万円
経常利益：120万円
借 入 金：7,000万円
施 設：店舗建物および土地は代表所有
カウンター 10席
小上がり、座敷等 50席
所 在 地：東京西部のロードサイド

社内体制図



相談の経過、課題、社長の思いなど

現代表が40年前に創業した和食レストラン。本格江戸前寿司を中心に、旬の素材を活かした和食メニューを取り揃え、地域の住民に「ちょっとした贅沢をしたい」時に利用するお店として、ブランディングに成功しています。

利用客は、代々地域に住む方々、隣接する大規模工業団地の勤務者や定年退職後に定住した人、都心部からの移住者が中心ですが、高齢化や人口減少が進んでいます。

現代表は、時代の変化に応じてメニューの見直しや店づくりに投資を続けており、厳しい経営環境の中でも週末やランチなどには満席になるほどの人気を維持してきました。

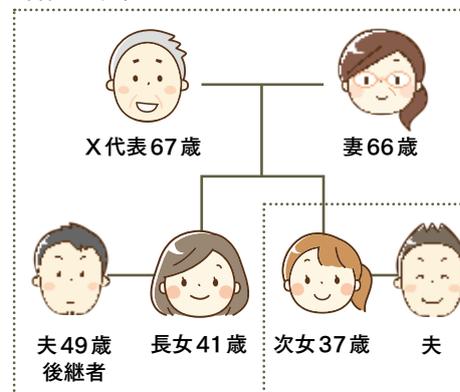
その現代表も70歳を前に、料理人として勤務する長女の配偶者を後継者とする事業承継を考えており、後継者も認識しています。

しかし、今まで現代表が一手に担ってきた店づくりやメニュー開発、そして経理や資金繰りに至る経営ノウハウを、料理人として育ててきた後継者にどのように引継ぐかが課題です。

また、魅力的な店舗を維持するために大きくなった借入金の取り扱い、相続を見据えた資産の分配、そしてコロナ禍による時短営業等の影響も大きく、業績の回復も大きな経営課題となっています。

家系図

当店にて就業



X代表には二人の娘がいる。
次女は繁忙期に店を手伝うことはあるが、夫を含め店舗運営には関与していない。

業績の先行きが不透明で、引継いでよいのかわからない



事業計画を後継者と共に作成し、事業承継に向けて経営上、何に取り組めばよいのかを共通認識にする。

解説 経営環境の変化が激しいなかでは、自社の強みと取り巻く経営環境を冷静に分析し、目指す姿とそれに向けてどのような手立てを打つのかを考えることが求められます。現代表の経験を踏まえ、後継者の意見を取り入れながら、時に専門家の助言を得て事業計画を作り、それを踏まえて承継時期を現代表と後継者の共通認識にしましょう。

今回のケースでは、これまで現代表がメニュー作りから経営全般を一手に仕切ってきましたが、コロナ禍をどう乗り切るか、引継ぎ準備のためにも現代表と後継者夫妻が一緒になって経営計画を作りました。

事業用資産と債務の引継ぎをどうすればよいか

事業用資産を誰に引継ぐのかを相続対策を含めて検討する必要がある。
また、借入金の承継方法についても金融機関と調整して検討する。



解説 今回のケースでは、現代表の意向を踏まえ、店舗の土地や建物といった事業用資産は長女に引継ぐ方針にしました。なお、相続による引継ぎを想定し、遺言書で事業用資産の相続人は長女である旨を明らかにすることにしました。

借入金については、金融機関と調整して、現代表が店舗の家賃収入で借入金の返済を継続することにしました。

現代表の役割をどのように引継げばよいか

創業者として一人で抱えてきた現代表の役割とノウハウの棚卸しを行い、後継者(娘婿)と長女に承継する。
現代表は自分がいなくても事業がまわるようにサポート役にまわる。

解説 今回のケースでは、地域の繁盛店であり続けるための店づくりやメニュー開発のノウハウ、新鮮な素材を提供してくれる取引先や金融機関との関係性など承継のために必要なものを洗い出し、事業の強みを損なわないように後継者に承継することにしました。

また、自分がいなくても事業がまわるように、後継者の成長に合わせて出社する日を徐々に減らしながら経営を任せて、現代表はサポート役として後継者を支えることにしました。



事業承継計画

作成 ○○年××月△△日

【基本方針】							
1. 長女の娘婿を代表とする。 2. 長女も事業承継時に経理担当として、経営に参画することとする。 3. 事業用資産は、当面は現代表名義とし、承継後は家賃を現代表に支払うことで借入金の返済原資とする。 相続時には長女の資産とする。							
【事業承継課題】		① 現代表退任後の事業用資産名義と債務の引継ぎ方法 ② 現代表の承継後の収入 ③ 後継者の経営者教育				【対応方針】	
		① 原則は小規模宅地の特例を見据え生前贈与は行わないが、負担付贈与などを含め金融機関及び税理士と検討する 借入金の承継方法を金融機関と調整し検討する ② 現代表が借入金返済をして、その原資となる資金は家賃などの形態で事業から捻出する ③ 商工会の支援の下で、後継者塾および財務研修を受講する					
現代表と後継者が一緒に経営計画を作成する		現在	1年目	2年目	3年目	4年目	5年目
		2021年	2022年	2023年	2024年	2025年	2026年
事業の計画	売上高	5,000万円	6,000万円	6,500万円	7,000万円	7,300万円	7,300万円
	経常利益	190万円	470万円	750万円	1,100万円	1,300万円	1,300万円
	投資計画	コロナ融資による借入金は、資金繰りを見ながら返済する					
	借入金	6,500万円	6,400万円	4,600万円	3,800万円	3,000万円	2,100万円
	年齢	67歳	68歳	69歳	70歳	71歳	72歳
現代表	役職	代表	代表	代表	代表	-	-
	関係者の理解	後継者と合意済み	次女を含めた家族会議で方針を説明	金融機関と承継後の借入金返済について調整	取引先に説明	現代表個人名義の借入金を、承継後にどのように返済するのかを金融機関と調整 ・現代表が継続返済する ・後継者が借り換えて返済するなど	
	事業用資産等			家賃収入で借入金の返済を継続			
後継者	年齢	49歳	50歳	51歳	52歳	53歳	54歳
	役職	-	-	-	-	代表	代表
	社内教育	経営理念、ノウハウ、地域ネットワークの承継					
		技術やメニュー開発力の習得・承継					
	社外教育	経営基本スキル取得のために後継者塾を受講する					
新規取組	現代表の助言を得ながら、アフターコロナの状況を踏まえたコンセプトの再定義						

小さな相続であっても争いごとになるので、十分に親族内で調整を行う

現代表個人名義の借入金を、承継後にどのように返済するのかを金融機関と調整
・現代表が継続返済する
・後継者が借り換えて返済するなど

日ごろから、他の飲食店や小売店を経営者の視点でウォッチし、参考になるものを見つけ出すように意識

現代表が一手に担ってきた経営ノウハウを、夫婦で役割分担しながら承継



個人事業承継のポイント!

Point

1

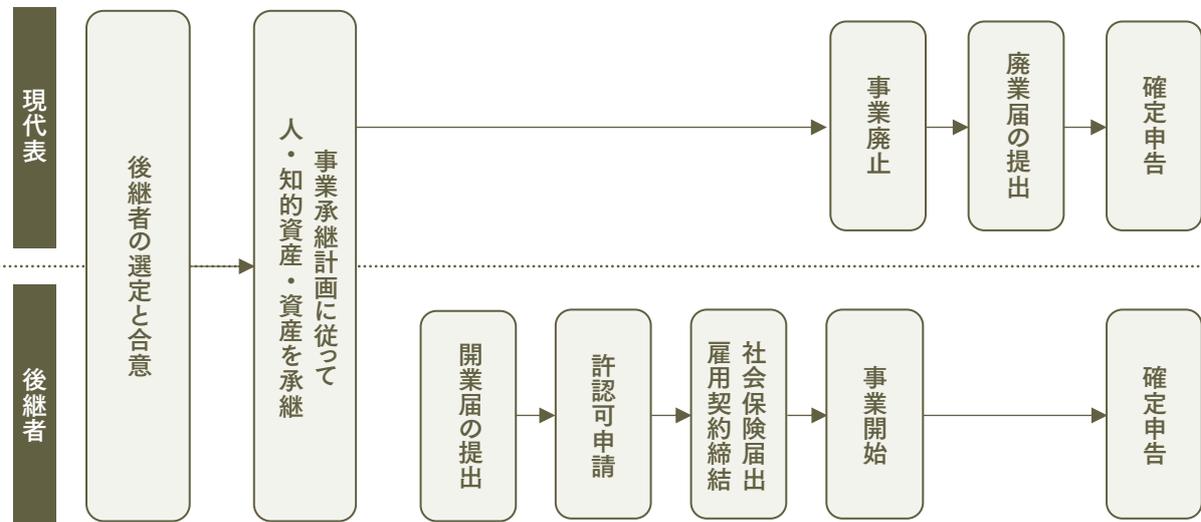
個人事業の事業承継の手順

個人事業の承継では、外観上は同一の屋号を譲り渡す形式となりますが、手続き上は現代表の事業を廃業し、後継者の事業を開業するという2つの流れになります。

資産の承継については、法人であれば「株式」の譲り渡し方がポイントになりますが、個人事業の場合には、現代表の名義となっている不動産やその他個々の

設備などを贈与や売買、あるいは相続で譲り渡すことになります。

また、借入金(負債)については、現代表自身の名義で金融機関から借入れを行い、さらに個人名義の不動産が担保になっている場合がほとんどです。金融機関との調整が必要となりますので、税理士を含め状況に適した方法で返済の手段を調整する必要があります。



Point

2

事業承継をきっかけに法人化を検討する

いわゆる法人成りは、一般的に下記のメリットがあると言われてしています。

その一方で、小さな事業者の場合には、社会保険などの手続きや経理業務が負担になると感じるケースもあります。

事業承継の場面では、退職金や生命保険の活用などで税金面で有利になる点や、株式に集約されることで資産の承継がシンプルになる点などのメリットもあり、相応の事業規模がある場合には検討する価値があると言えます。

【法人成りの代表的なメリット】

- 給与を支払う事での給与所得控除活用、退職金制度の導入、生命保険の活用など、税金面で有利な面がある
- 赤字の繰越期間が個人では3年であるところを10年間繰り越せる
- 社会的な信用が高まる など

Case4 親族外承継

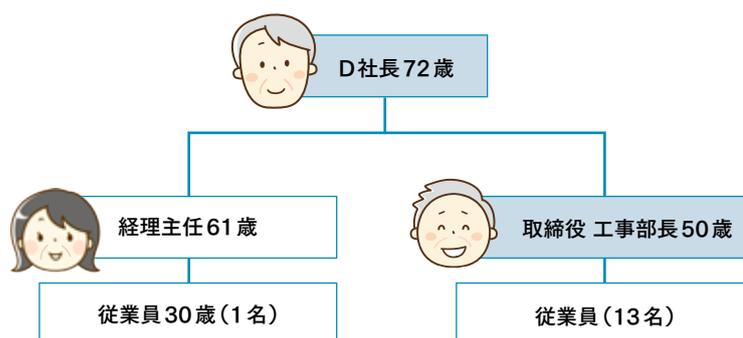
長年社内で働いてきた従業員への承継

～不安や問題点をじっくり話し合い条件を整える～

企業の概要

業種：建設業
資本金：300万円
役員数：2名
従業員数：15名
年間売上高：2億円
経常利益：400万円
借入金：7,000万円
施設：本社・営業所

社内体制図



相談の経過、課題、社長の思いなど

D社長が20年前に創業し、主に公共施設や民間ビルの電気設備工事や設備のメンテナンスを請け負ってきました。創業当初は本社で全ての事業を行っていましたが、事業拡大に合わせ、資材置場や簡単な作業ができるスペースを備えた営業所を購入し、現在は本社に社長と経理主任、営業所に工事部長以下、従業員が働いています。

ピーク時には年間売上高が3億円を超え、経常利益も1,000万円以上でしたが、近年の売上高は2億円、利益も大幅に減り、年度によっては収支トントンと低迷しています。なお、実質無利子のコロナ特別融資を受けたことから現預金は当面潤沢となっています。

D社長は70歳を超えて、そろそろ社長を交代したいと考えていますが、二人の息子は、学校卒業後から他社でずっと勤務しており、退職して同社を引継ぐ考えはありません。

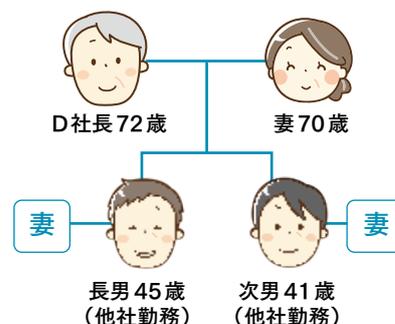
D社長は後継者候補として工事部長を2年前に取締役にしました。創業間もない頃に入社してD社長の右腕として現場管理や従業員のシフトなど実務の多くを任せています。しかし、これまで同社の決算書を見たことも無く、初めて多額の借入金の実態を知り、株式の買取資金に対する不安、また社長として経営に対する自信がなく、なかなか引き受けようとはしません。

株主構成

D社長	80% (2,400株)
D社長妻	10% (300株)
取締役	10% (300株)
計3,000株	

株価(概算) 10,000円/株

家系図



従業員の候補者がなかなか引き受けてくれない

当初は難色を示していた工事部長に対して社長から何度も話をし、第三者として専門家にも入ってもらい経営内容も説明した結果、引き受けること自体は了解を得た。



解説 社内においても親族と違って、従業員は経営者になることを考えていない場合が多いようです。日頃の仕事については常に話し合っていました。経営の課題や将来について後継者と話をしたことはなく、決算書を初めて見て借入金の多さに驚き、経営者の責任について現実のものとして考えたようです。まずは、何に対して不安や問題として捉えているか、じっくりと聴いたうえで、一つずつ解決していくこと、また交代時期を仮にでも決めて解決策を計画に落とし込んでいくことが大切です。

株式は誰に引継げばよいか、家族に対してはどうするか

D社長は家族会議を開き、社長交代に合わせて、D社長と妻の持つすべての株式を工事部長に承継することにした。



解説 D社長は妻や息子と相談し、将来的にも会社を引継ぐ意思はないため、株式はすべて手放すことの合意を得ました。また、社内では後継者の右腕となる従業員を取締役にして株式の一部を持たせることも検討しましたが、当面、適任者がいないこともあり、後継者が残りの90%を承継し100%株主になることにしました。

株式はどのようにして引継げばよいか

後継者がD社長および奥さんから全株式を買い取る。なお、D社長は社長を退任し非常勤の相談役となることから役員退職金3,000万円を支給する。

解説 このケースでは、算定した株価を基準に後継者が全株式を買い取ることにしました。現在は1株1万円のため2,700万円になりますが、さらに今後も業績は堅調に推移することが予想され、それにつれて株式の評価額は上がっていきます。D社長は社長交代とともに非常勤の相談役になるため役員退職金を支給し、結果的に買い取る株式の評価額は下がります。



(後継者)借入金は社長が個人保証していると聞いているが

計画的な返済をすすめるとともに、借換えを含め社長の個人保証を外すこと、仮に外せない場合は後継者が引継ぐことを金融機関と交渉する。

解説 借入金に対する社長の個人保証は後継者にとって大きな負担になるケースが多いと言われます。社長交代までに計画的に返済することは基本ですが、「経営者保証ガイドライン」の要件にも概ね合致していることから、借入先金融機関に対して個人保証を外すよう交渉を行います。そのうえで、後継者による借換えや新規融資は経営者保証をつけないことを交渉します。

※p23「経営者保証に関するガイドライン」を参照



事業承継計画

作成 ○○年××月△△日

【基本方針】		【事業承継課題】		【対応方針】			
1. 4年目に取締役(50歳)を次期社長とし、現経営者は非常勤の相談役としてサポートするが2~3年後を目途に完全引退する。 2. 承継までの間に後継者に対する経営管理や資金繰り等の教育を行う。 3. 後継者の補佐役、経理担当の設置等、承継後の社内体制を整備する。 4. 株式は買取りを基本に後継者に承継する。		① 次期社長としての後継者の意識付けと教育 ② 後継者補佐役や経理担当の配置と引継ぎ ③ 株式のスムーズな承継実施・多額の借入金に対する経営者保証		① 経営計画の検討作業はじめ経営内容の理解や自身の習得 ② 取締役任命や経理担当の指名と計画的な引継ぎ ③ 株式買取資金の確保・借入金の計画的返済と経営者保証を金融機関と協議			
		現在	1年目	2年目	3年目	4年目	5年目
		2021年	2022年	2023年	2024年	2025年	2026年
事業の計画	売上高	2億円	2億円	2億1,000万円	2億1,000万円	2億2,000万円	2億2,000万円
	経常利益	300万円	400万円	500万円	500万円	600万円	600万円
	投資計画	200万円	0	200万円	0	500万円	0
	借入金	1億円	1億円	9,000万円	8,000万円	7,500万円	6,500万円
会社	定款・株式・その他						
	年齢	72歳	73歳	74歳	75歳	76歳	77歳
現経営者	役職	代表取締役	代表取締役	代表取締役	代表取締役		
	関係者の理解	後継者と合意・家族説明済み	従業員説明	金融機関説明	取引先説明		
	退職金等				退職金3,000万円支払		
	持ち株(%)	80%	80%	80%	80%	0%	0%
後継者	年齢	50歳	51歳	52歳	53歳	54歳	55歳
	役職	取締役	取締役	取締役	取締役	代表取締役	
	社内教育		現経営者と経営管理の教育				
	社外教育		後継者セミナー等に参加				
	持株(%)	10%	10%	10%	10%	100%	
	新規取組					新規設備導入	

経営計画は後継者教育の面から現経営者と一緒に検討

特に親族内で事前に十分な了解を得る

決算書や資金繰り、心構えなどを実践的に教育

セミナー参加や自己学習など計画を作り実施

借入金の経営者保証の解除を金融機関と交渉する

現経営者退任で退職金を支払い、特別損失に計上

新年度に合わせて新社長就任

3年度目決算をもとに株価を算定し社長他から買取り



親族外承継のポイント!

Point

1

親族外(従業員)承継で課題になる点とは

従業員に対する承継は、本人の了解を得ることや、他の従業員の理解を得たり補佐する人材の確保に苦労するケースが多く見受けられます。本人と十分に話し合うとともに配偶者をはじめ後継者の家族の理解も重要になります。承継が目の前に迫ってから話をするのではなく、日ごろから会社の課題や将来のビジョン

について社内で十分に話し合う機会を設けていくことが重要です。

また、株式の買取資金や借入金の経営者保証が障害になるケースも多く、後継者が引継ぎやすい対策を考えていく必要があります。

Point

2

株式や事業用資産を誰に、どのように引継ぐか

株式の引継ぎは後継者に集中することが基本です。しかしながら、従業員に対する承継の場合は、まず事前に親族内で十分に話し合いをして合意することが重要なことです。会社によっては将来的に子供や孫が会社を引継ぐ可能性があるかもしれません。その場合は、

株式はそのまま親族に引継いでいくことも考えましょう。

また今回のケースではありませんが、社長が会社に事業用の資金や土地を貸している場合は相続発生時などに問題となるリスクがあります。可能であれば返済や会社での買取りなど、早めに整理する必要があります。

株式や
事業用資産について
家族と合意

株式の価格や
承継方法を
税理士等と相談

株式の
買取資金を準備

相続財産について
早めに遺言書を
作成



現経営者

会社貸付金や
貸している
土地等を整理



後継者

Point

3

従業員に対する株式の承継方法

後継者に引継ぐ株価の算定については、株式の集中度合いや会社の規模、また業績等に応じた算定方法が定められています。

親族でない従業員に対しても一定の控除額が認められる暦年贈与は使えますが、株式の総額が高い場合には贈与税が発生しますし、そもそも従業員に株式を無償で贈与することは親族からの理解が得られない

ことも想定されます。今回の事例では有償で買取ることを基本にしました。買取資金は、金融機関からの借入の他、会社から借りる、急な増額はできないにしても役員報酬を増額して買取資金に充てていくケースもあるようです。

株式の評価や承継方法について具体的には税理士等に相談してください。

Case5 M&A

事業と従業員の雇用継続のために会社を売却

～公的支援機関を利用して売却先を選定～

企業の概要

業 種：産業用精密機器製造
資 本 金：1,000万円
役 員 数：2名
従業員数：4名
年間売上高：1億円
経常利益：300万円
借 入 金：3,000万円
施 設：工場(賃借)

社内体制図



相談の経過、課題、社長の思いなど

当社は、E社長が1990年代に製造会社勤務などを経て設立しました。E社長が60歳代後半になり体力の限界から引退を希望しましたが、引継ぐ意志がある親族がおらず、社内も従業員の平均年齢が60歳以上と高齢化しており後継者がいませんでした。

E社の取り扱う産業用精密機器は機器更新期間が長いため長期保証をしています。顧客に迷惑を掛けたくないよう保守・点検のための事業継続が必要であり、廃業はできませんでした。また、設立以来同志のような形でE社長と働いていた従業員の雇用も守りたいと考えていました。

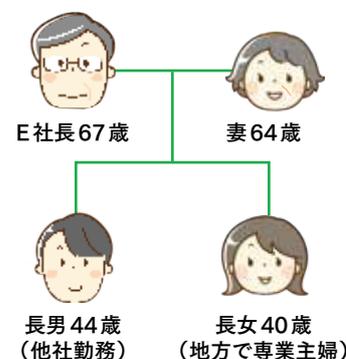
そこで、売却により事業継続を図ろうと、地域の商工会に相談したところ、多摩・島しょ経営支援拠点の事業承継マッチング事業を紹介され、支援を受けることにしました。

公的支援機関やインターネットを活用したM&Aマッチングサイトへの登録をしたところ、センサー技術の類似性や顧客層の違いから相乗効果を見込んだ同業他社のX社が買い手として名乗りを上げ、短期間で売却先に決まりました。

株主構成

E社長 100% (3,000株)
株価(概算) 25,000円/株

家系図



後継者がいないためM&Aで事業継続したい

身近な存在である商工会を介して、多摩・島しょ経営支援拠点に相談し、買い手を探してもらうことにした。

解説 E社長は親族にも従業員にも後継者候補がおらず、事業の継続に不安を感じたのがM&Aを選んだ動機です。廃業すると従業員の雇用が守れなくなることを懸念しました。M&Aで事業を売却するにはどうしたらよいか、日頃から相談に乗ってもらっている商工会への相談が功を奏しました。近頃は公的支援機関以外にもインターネットによるM&Aマッチングサイトなど、買い手探しのための選択肢は増えています。



当社のような小規模事業者でも買い手が見つかるのか

公的支援機関とM&Aマッチングサイトの連携により早期に見つけられた。

解説 E社長はM&Aというと上場企業など大企業が行うもので、仲介手数料も多額という印象を持っていました。実際に多摩・島しょ経営支援拠点に相談してみると、個人事業主を含めた売り手や買い手が多く存在し、公的支援機関とM&Aマッチングサイトとも連携をされていて、比較的短期間で買い手が見つかることもあるとの説明を受けました。売り手には仲介手数料もかからないことを知り安心し、買い手探しを依頼することを決め、売却検討から短期間で買い手を見つけられました。



売却を希望していることの秘密は守られるのか

当初は売りに出ていることが匿名で、交渉時も買い手と秘密保持契約を結ぶことなどを教わった。

解説 E社長は売り手として登録すると、外部に売却を検討していることが漏れないか心配でした。今回の相談で、社名や屋号は匿名にしたうえで、当初は買い手側に本社所在地や業種、売上高の規模、売買希望価格など概要のみの公表にとどまることを知りました。さらに、買い手と直接交渉するには秘密保持契約(NDA)を結んだため、安心して交渉に臨めました。



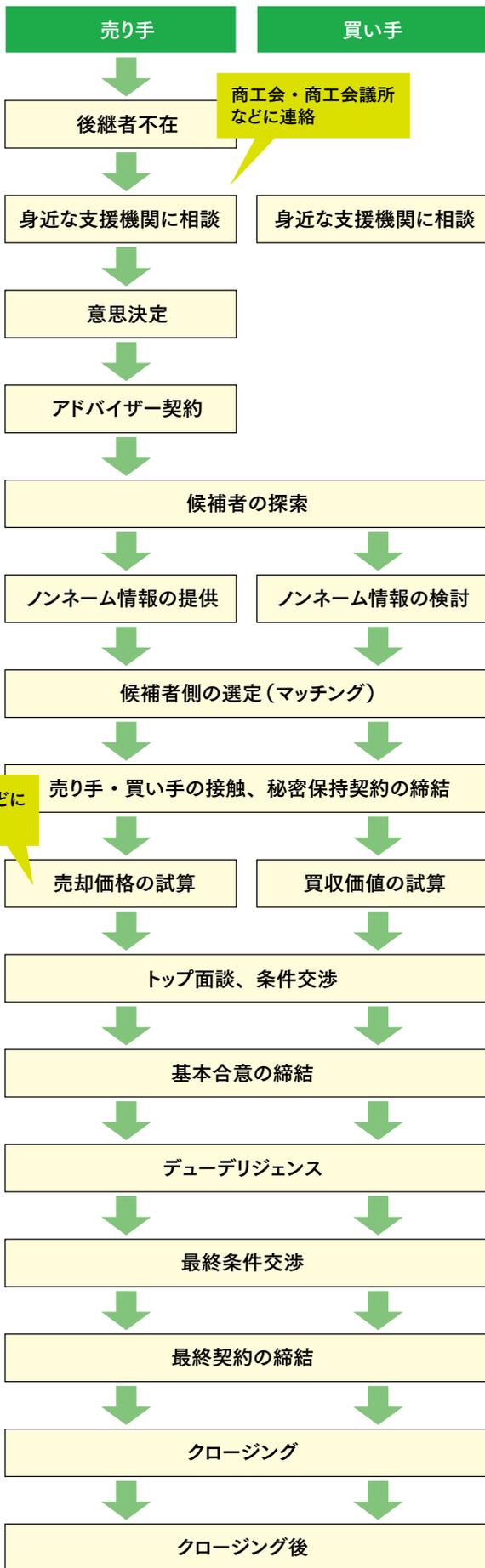
買い手との交渉で注意すべき点は

現在の勤務形態などをそのまま維持できる企業を買い手に選んだ。

解説 E社長は売却先を決めるにあたり、従業員の雇用を守ることと、従業員の居住地も考えて、売却後もそのまま会社を残すことを条件に交渉に望みました。買い手企業の一部門になると、雇用が守られなかったり、勤務地が遠くになったりするためです。事業継続のためにM&Aを選ぶ経営者でも、買い手側が吸収合併を提案してきた場合は売却を断る方が多いようです。M&Aの後、どのような形態で残るのか、雇用は維持されるのかをまず考えましょう。



M&Aの流れ 検討から株式譲渡契約締結まで



日程 計画/実績 事例案件における留意点

売り手は親族だけでなく、従業員にも後継者候補がないか確認する(子どもは別の会社に勤め、従業員はいずれも高齢)

- 1カ月後**

商工会・商工会議所、金融機関、事業承継・引継ぎ支援センター、M&A マッチングサイトの利用検討
- 2カ月後**

身近な存在である商工会を經由して、多摩・島しょ経営支援拠点に相談

M&Aによる事業の引継ぎについて、支援機関への登録サポートを受ける
- 4カ月後**

支援機関の連携先であるM&A マッチングサイトにアップするために、ノンネーム情報の作成支援を受ける

買い手としてM&A マッチングサイトに登録していた同業が、ノンネーム情報から事業の相乗効果が見込めると判断、交渉申し入れ

支援機関・M&A マッチングサイトを介して秘密保持契約締結

売り手は売却希望価格を支援機関・M&A マッチングサイトに提示

支援機関・M&A マッチングサイトの仲介で売り手と買い手の両代表が面談
- 5カ月後**

売り手と買い手の両代表の合意事項を確認し、基本合意書を締結

財務内容は借入金も少なく良好で特に問題がないことを確認、売り手の売却価格と買い手の取得希望価格も折り合いがつく
- 7カ月後**

株式譲渡契約締結により、買い手社長に代表権を譲渡、売り手社長が一番守りたかった従業員の雇用も維持されることに
- 9カ月後**

当社を多摩地域の拠点とした形でスタート



M&Aによる承継のポイント!

Point

1

相談先を探す

小規模事業者にとってのM&Aは仲介手数料が高額であったり、相手探しが難しいことなどから、かつては縁遠い存在でした。今は、公的支援機関のデータベースに加え、連携しているインターネットによるM&Aマッチングサイトの普及で、小規模事業者にとっても事業承継の手段として身近な存在になっています。

M&Aマッチングサイトは、売り手、買い手ともに双

方を探すための登録ができます。ネット上で全国の売り手、買い手の情報が見られることから、自らの条件に合う候補者を探索し、M&A交渉を始める仕組みです。

まずは、お近くの商工会・商工会議所等の支援機関にお問い合わせください。

Point

2

自社の価値、強みを見いだす

個人事業者を含めた小規模事業者は、自らの事業についての価値や強みを見いだせないと考えがちです。しかし、公的支援機関や数千件の買い手が登録しているM&Aマッチングサイトでは、買い手側が求める業種、経営規模は様々です。どんな小さなことでも積極的にPRすることによって、買い手候補が現われるケースが多くみられます。

商工会・商工会議所では、専門家が事業の強みを整理して、自社のアピールポイントやノンネーム情報などへの具体的な記載方法を助言します。

今回のケースは、売り手企業の介護施設用機器の基となっているセンサー技術が、医療・福祉分野への進出を目指す産業機器開発会社の目にとまり、短期間でM&Aが合意に至ったケースです。

Point

3

売買価格の決定

最終的に売買価格は交渉の結果で決まります。目安としては貸借対照表の純資産額を時価評価した金額や、さらに今後3~5年間の利益額を加算した金額など、様々です。

売買価格の決定はM&Aでの重要事項の1つですが、経営者の大半は算出方法になじみがありません。まずは顧問税理士などに相談しましょう。

Point

4

従業員への秘密厳守、雇用の引継ぎ

M&Aの正式決定前に社内に漏れると、逆に雇用の不安を感じて退職しようとする従業員も出かねません。最終的には理解してもらうことが重要ですが、交渉途中では従業員には漏れないようにご注意ください。

M&Aの後、仕事の内容、勤務地の変更などを懸念する従業員が多くなります。買い手との交渉の過程で、雇用の維持は入念に確認して下さい。

経営者保証に関するガイドライン

「経営者保証に関するガイドライン」は、中小企業の経営者が金融機関等と締結している経営者保証について、保証契約を検討する際や金融機関等の債権者が保証履行を求める際における、中小企業・経営者・金融機関の自主的なルールを定めたものです。ガイドラインには法的拘束力はないものの、中小企業・経営者・金融機関が自発的に尊重し、遵守することが期待されています。

ガイドラインにより下記のような場合、中小企業は経営者保証なしでも融資を受けられる可能性があります。

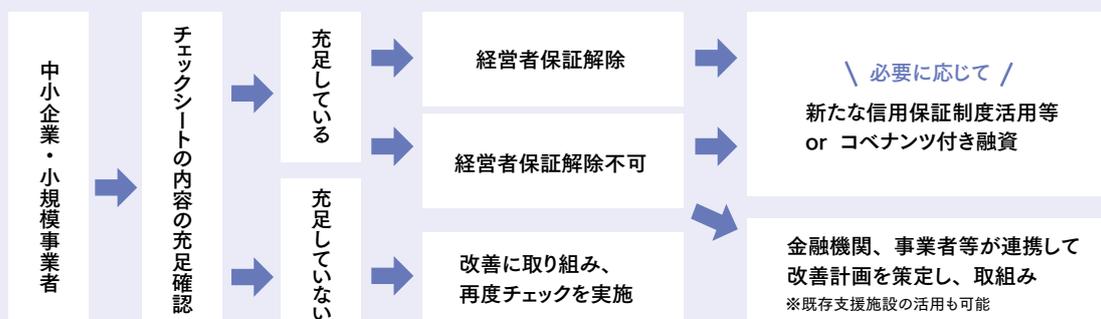
- 1 法人と経営者の関係の明確な区分・分離**
役員報酬・配当、貸付等法人と経営者の間の資金が社会通念上適切な範囲内である。
- 2 財務基盤の強化**
会社の資産と収益力のみで借入金の返済が可能である。当面の資金繰りに資金不足が生じていない。
- 3 経営の透明性の確保**
自社の財務状況を把握し、金融機関等からの情報開示要請に応じて、丁寧に説明を行っている。

『経営者保証に関するガイドライン』の特則

当ガイドラインの特則は、事業承継に焦点を当てたもので、原則的に新旧経営者双方から二重の保証を求めないこととしています。

『経営者保証解除に向けた経営者保証コーディネーターによる支援制度』

経営者保証解除に向けた経営者保証コーディネーターによる支援制度



※経営者保証解除可否の最終的な判断は、金融機関に従う。経営者保証コーディネーター・派遣専門家は、情報化の整理・見える化をサポート。
※上記制度は東京都多摩地域事業承継・引継ぎ支援センターにてご確認ください。 <https://tama-hikitsugi.jp/>

事業承継税制

●事業承継税制とは

後継者が本来支払うべき贈与税や相続税の納税を100%猶予する制度です。(特別措置の場合)そして、後継者がさらにその次の後継者へバトンタッチをした場合や後継者が亡くなられた等の場合には、猶予された贈与税や相続税が免除される仕組みとなっています。

●事業承継税制を適用するためには

納税猶予を受けるためには「都道府県知事の認定」や「税務署への申告」等の手続きが必要となります。

●注意事項

後継者は、贈与税・相続税の申告期限から5年間は代表者として経営を行うことや株式の継続保有等が求められます。(5年経過後も株式の継続保有等が求められます)

適用要件を満たさなくなった場合は、猶予されている贈与税・相続税の全額と利子税を納付しなければなりませんので、ご注意ください。

また個人版事業承継税制は、既存の事業用小規模宅地特例との選択制です。

事業承継税制の活用を検討される方は、必ず税理士等の専門家にご相談ください。

	法人版（特別措置）	個人版 ※青色申告者（不動産貸付業を除く）が対象
事前の計画策定と都道府県知事への提出	令和6年3月31日までに「特例承継計画」を作成、都道府県知事に提出	令和6年3月31日までに「個人事業承継計画」を作成、都道府県知事に提出
適用期限	令和9年12月31日までに贈与・相続を行う	令和10年12月31日までに贈与・相続を行う
都道府県知事の「円滑化法」の認定	<ul style="list-style-type: none"> 贈与：贈与を受けた年の翌年の1月15日までに申請 相続：相続の開始後8か月以内に申請 	<ul style="list-style-type: none"> 贈与：贈与を受けた年の翌年の1月15日までに申請 相続：相続の開始後8か月以内に申請
対象資産	非上場株式等	特定事業用資産 ① 宅地等（400㎡まで） ② 建物（床面積800㎡まで） ③ 減価償却資産（固定資産税が課税される償却資産、自動車、特許権等無形固定資産）等
先代経営者と後継者の要件	複数の株主から最大3人の後継者 [先代経営者の主な要件] ・会社の代表者であった ・贈与の場合は、代表を退任する（又はしている） [後継者の主な要件] ・贈与時に18歳以上（令和4年4月1日以降） ・贈与時に3年以上役員を務めている又は相続の直前において役員であった	原則、先代1人から後継者1人 （※一定の場合、同一生計親族等からも可） [後継者の主な要件] ・贈与時に18歳以上（令和4年4月1日以降） ・3年以上事業に従事している
贈与要件	一定数以上の株式等を贈与すること （※後継者1人の場合、原則2/3以上 等）	その事業に係る特定事業用資産のすべてを贈与すること

・わかりやすくするために、一部の要件を省略しています。

・参考情報：国税庁ホームページ（<https://www.nta.go.jp/publication/pamph/jigyoo-shokei/index.htm>）

多摩・島しょ地域資源承継支援助成金とは (令和3年度実績)

多摩・島しょ地域の小規模事業者が、経営者の交代・交代後の安定した経営に向けた取り組み、創業や経営統合等により経営資源の引継ぎを行う場合に、必要な経費の一部を助成し、事業承継や経営資源の引継ぎ・活用により地域の活性化を図ることを目的としています。

事業承継創出支援

Type A 承継前

多摩・島しょ地域で事業を5年以上営んでおり、3年以内に事業承継の実行に向けた以下の取り組みに必要な経費を助成します

1. 事業の磨き上げ
2. 事業の承継のため など

助成金対象者	現経営者
助成率	2/3以内
助成限度額	50万円

Type B 承継後

多摩・島しょ地域で事業を5年以上営んでおり、事業承継後3年以内の経営者が持続的な発展に向けた以下の取り組みに必要な経費を助成します

1. 事業の磨き上げ
2. 承継後の経営基盤の確立 など

助成金対象者	承継者
助成率	2/3以内
助成限度額	150万円

経営資源引継支援

Type C

多摩・島しょ地域の事業者から、経営資源を引継いで新たなビジネス展開に向けた以下の取り組みに必要な経費を助成します

1. 経営資源の引継ぎ
2. 引継資源の活用 など

助成金対象者	小規模事業者・創業予定者
助成率	2/3以内
助成限度額	100万円

対象経費

- 人件費
- 研修費・教育費
- 改良費
- 機械装置等費
- 物品費
- 設備処分費
- 賃借費
- 販路開拓費
- 委託費
- 外注費
- 専門家謝金
- 島しょ指導専門家旅費

詳細はホームページよりご確認ください

 **T²BASE**
Tama-Tousho Business Assist & Support Experts



事業承継などをテーマとした ガイドブックを提供しています！

事業承継に関する事例やノウハウを多数掲載していますので、ぜひご活用ください



事業承継支援ガイド



事業承継スタート
アップガイド 2018



事業承継スタート
アップガイド 2019



事業承継ガイドQ&A

※ホームページよりダウンロードできます

● 多摩・島しょ経営支援拠点とは

東京都からの補助を受けて東京都商工会連合会が行っている事業で、多摩・島しょ地域の商工会・商工会議所等との連携支援機関です。

● 課題に応じた専門家

多摩・島しょ経営支援拠点の専門家派遣では、様々な経営課題に対応できる専門家を課題に応じて派遣することが出来ます。(課題の内容により専門家を変更していきます)

● こんな時にご利用できます

- ・ 事業承継、後継者の育成をしたい
- ・ 経営の安定化を図りたい
- ・ 現在の就業規則を見直したい
- ・ 新製品や新サービスの開発や販路開拓をしたい
- ・ 新しい分野に進出したい
- ・ 災害時に備えた計画を作成したい
- など

● 対象となる方

多摩・島しょ地域の小規模事業者が対象となります。

ご相談は、多摩・島しょ経営支援拠点のホームページから
または、お近くの商工会・商工会議所へお申込みください。



ご相談は「多摩・島しょ経営支援拠点」
または、お近くの「商工会・商工会議所」へ！

商工会一覧表

商工会名	郵便番号	所在地	電話番号
中エリア	国分寺市	185-0011 国分寺市本多 2-3-3	042 (323) 1011
	日野市	191-0062 日野市多摩平 7-23-23	042 (581) 3666
	国立市	186-0003 国立市富士見台 3-16-4	042 (575) 1000
	東大和市	207-0015 東大和市中央 3-922-14	042 (562) 1131
	武蔵村山市	208-0004 武蔵村山市本町 2-5-1	042 (560) 1327
	昭島市	196-0015 昭島市昭和町 3-10-2 昭島市勤労商工市民センター内	042 (543) 8186
南エリア	三鷹市	181-0013 三鷹市下連雀 3-37-15	0422 (49) 3111
	小金井市	184-0013 小金井市前原町 3-33-25	042 (381) 8765
	狛江市	201-0014 狛江市東和泉 1-3-18	03 (3489) 0178
	調布市	182-0026 調布市小島町 2-36-21	042 (485) 2214
	稲城市	206-0802 稲城市東長沼 2112-1 稲城市地域振興プラザ 2 階	042 (377) 1696
北エリア	清瀬市	204-0022 清瀬市松山 2-6-23	042 (491) 6648
	小平市	187-0032 小平市小川町 2-1268	042 (344) 2311
	西東京市 (保谷事務所)	188-0012 西東京市南町 5-6-18 イングビル 3 階 202-0005 西東京市住吉町 6-1-5	042 (461) 4573 042 (424) 3600
	東久留米市	203-0052 東久留米市幸町 3-4-12	042 (471) 7577
	東村山市	189-0014 東村山市本町 2-6-5	042 (394) 0511
西エリア	福生市	197-0022 福生市本町 92-5 扶桑会館	042 (551) 2927
	あきる野市 (五日市支所)	197-0804 あきる野市秋川 1-8 あきる野ルピア 3 階 190-0164 あきる野市五日市 411 あきる野市役所五日市出張所 2 階	042 (559) 4511 042 (596) 2511
	羽村市	205-0002 羽村市栄町 2-28-7	042 (555) 6211
	瑞穂町	190-1211 西多摩郡瑞穂町石畑 1973	042 (557) 3389
	日の出町	190-0182 西多摩郡日の出町平井 3231-1 ひのでグリーンプラザ	042 (597) 0270
島 嶼	大島町	100-0101 大島町元町 1-1-14	04992 (2) 3791
	八丈町	100-1401 八丈町大賀郷 2551-2	04996 (2) 2121
	三宅村	100-1101 三宅村神着 894	04994 (2) 1381
	新島村 (式根島支所)	100-0402 新島村本村 5-1-15 100-0511 新島村式根島 255-1	04992 (5) 1167 04992 (7) 0312
	神津島村	100-0601 神津島村 1761	04992 (8) 0232
	小笠原村	100-2101 小笠原村父島字東町	04998 (2) 2666

商工会議所一覧表

商工会議所名	郵便番号	所在地	電話番号
八王子	192-0062	八王子市大横町 11-1	042 (623) 6311
武蔵野	180-0004	武蔵野市吉祥寺本町 1-10-7	0422 (22) 3631
青梅	198-8585	青梅市上町 373-1	0428 (23) 0111
立川	190-0012	立川市曙町 2-38-5 立川ビジネスセンタービル 12 階	042 (527) 2700
むさし府中	183-0006	府中市緑町 3-5-2	042 (362) 6421
町田	194-0013	町田市原町田 3-3-22	042 (724) 6614
多摩	206-0011	多摩市関戸 1-1-5	042 (375) 1211

小規模事業者向け 事業承継ガイド 事業承継計画編 (2022年3月発行)

発行：多摩・島しょ経営支援拠点 (東京都商工会連合会)

〒190-0013 東京都立川市富士見町1-18-15 アテナビル202

電話：042(540)0130 FAX：042(525)5755 URL：https://t2base.tokyo/

本ガイドについては、多摩・島しょ経営支援拠点が著作権を所有しております。事前の承諾なしに利用することを禁止します。