

中小企業庁

【第3回中小企業の親族内承継に関する検討会】

三星グループ 岩田真吾 意見書

事業承継税制のあり方

- P41
株式の分散は少数だとしても弊害が多いと思います。総会屋とまでは言いませんが、悪質なブローカーも存在していると周囲の経営者からも聞いており、対象株式は100%までとする案を支持します。
- P42
10年という時間軸は、現場としても納得感があり、賛成です。評価減制度を組み合わせでぜひ実現して欲しいと思います。
- P43
賃上げを要件にすること自体は賛成ですが、その場合は過去の実績も考慮に入れるべきではないでしょうか？すでに賃上げをある程度実現した後に、さらに賃上げを進めるのは難易度が高くなると思います。
- P44
ガバナンスについては、公私混同を避けるのは当然として、必ずしも外部株主の目が有効かという点、まだ疑問があります。前回の委員会で提示された意見のように現実的には100%株主の方がコンプライアンス意識は高いという考え方もあるので、より定量的な実証を期待したいです。

(第2回中小企業の親族内承継に関する検討会 議事要旨 からの抜粋)
同族企業で経営者の持ち株比率が高いほど、公権力からの不利益処分を受けない傾向がみられた。同族企業の経営者が力を持っていると、ガバナンスが効いている面があるという意味で、経営者にパワーを与えることが必ずしも悪いわけではない。

後継者育成

- P52 - P54
経営知識・能力も言語化することで解像度が上がりました。ただし、知識を知識として学ぶインプット先行型は、民間の実情と照らし合わせても有効性は低いと思います。あくまで実践にこだわり、プロジェクトを通して経営知識・能力を獲得していくというアウトプット先行型を推奨します。
この点、学生向けのプログラムではありますが、**SBP (Social Business Project)**という考え方を後継者育成に取り入れるのも一考の価値があるかもしれません。現に、私が発起人をつとめた産地活性型オープンファクトリー「ひつじサミット尾州」でも、「事業承継をかつこよくする」を目的の一つとして掲げており、実行委員長を地域企業の後継者が毎年交代で務め、血筋や株所有とは関係ない自社以外の場でリーダーシップ経験を積むこと

を進めています。結果として、11人いた発起人の内、すでに代表取締役だった4名を除く7名から、新たに代表取締役に就任する後継者が今年から来年にかけて4名います。また、他社で経験を積む「越境研修(出向)」も後継者育成には有効だと思います。家業に入社した後は既存事業にも携わらなければならないため、例えば入社前に他社で経営に近い立場や新規事業立ち上げなどに従事するような内容を検討するのはどうでしょうか？(cf. ローンディール、タキビコ越境研修など)

- P55

イノベーション・環境局との連携はとても良いと思います。受賞したアトツギとスタートアップのクロッシング機会を作ることで、ピッチ内容の事業化と成長促進につながると思います。こういった取り組みはどんどん進めていただきたいです。

- P56

各地域にアンバサダーを置き、地域ごとにコミュニティを盛り上げていくのはとても良いと思います。先日の任命式でも議論にあがりましたが、商工会議所やJCなどの既存コミュニティに対して、先代とタッグを組んで認知を広げていくなど新しいアプローチも期待されます。

今後に向けた新しい提案としては、アトツギ甲子園内にこれまでとは別に、コンソーシアム枠(2社以上のオープンイノベーション枠)を立ち上げることを検討するのはどうでしょうか？小さい会社がりソースを持ち寄って新規事業/第二創業を目指す場を作ると、小規模事業者としては挑戦しやすいかもしれません。