

中小企業の親族内承継に関する検討会

中間とりまとめ

令和7年12月12日

1. はじめに

これまで、中小企業庁においては、地域の活力の維持等の観点から、事業承継の円滑化に向けた支援を講じてきた。このうち、事業承継の手段として伝統的に選択されてきた親族内承継については、平成21年度において現行の事業承継税制（一般措置）を創設し、平成30年度からは早期の事業承継を促す観点から10年間の時限措置として、事業承継税制の抜本的な拡充を行い、承継計画を作成して贈与・相続による事業承継を行う場合、猶予対象の株式の制限を撤廃して全議決権株式を対象とし、相続時における納税猶予割合80%を100%に引き上げる等の各種要件の緩和を含む特例措置を講じてきた。また、事業承継にあたっては、後継者の育成が重要との声が大ききことから、後継者（アトツギ）によるピッチイベントであるアトツギ甲子園や後継者ネットワークの組成によって後継者（アトツギ）の経営能力の向上も図ってきた。

このような中、中小企業を取り巻く経営環境はこの10～20年でも大きく変化してきた。特に足下では、コロナ禍や国際情勢の緊迫化等に起因して、資源価格の高騰に加え、国際的なサプライチェーンの目詰まりや供給力不足などがもたらす物価高に直面している。加えて、国内的には少子化の進展に伴う人手不足も深刻化する中であって、人材の確保や賃上げへの対応も迫られている。

中小企業は、多くの日本人が住まう地域社会の成長と安定の要である。中小企業が、これらの環境変化もテコに、長く続いたデフレから完全脱却を成し遂げて拡大路線を取り戻すことが、地方とそしてそこに住まう人々の安心の源泉である。このような日本社会全体の視点を持ったうえで、都市部と地方部、また大企業と中小企業の中に生じている生産性や所得の格差を是正し、中小企業の構造的課題、すなわち国内取引の中で抑えられていた価格を適正な水準に引き上げ、外貨も含む域外需要も取り込む「稼ぐ力」を高めることを、時代的な要請として目指すべきである。

こうした中で、デフレ下における「投資抑制と価格引き下げ」による生き残り戦術から、価格引き上げに見合った価値の提供とそれを実現するための「経営体質の強化」による生産性向上へと、中小企業の自己変革を促すとともに、こうした企業努力を支える戦略的な政策対応も求められている。

このような経営環境の中であって、全国的に事業承継の機運を高めることは、経営者の若返りを図り、長期視点での経営革新や成長投資を実現する大きな機会となると考えられる。特に、生産性向上を実現するためには、新規事業への挑戦のほか、省力化を高める設備投資やDXの推進等による経営革新が不可欠であるが、こういった取組が経営者の交代のタイミングに実施されるケースが多いことも踏まえれば、雇用を支え、地域における活力の維持・向上といった重要な役割を担う中小企業が、親族内承継を含めた事業承継を円滑

に実現し、これを契機として更なる成長・発展を実現することができるように促していくことが重要となっている。

このような大きな構造的課題を乗り越えていくためには、政策面からの支援はこれまで以上に重要であるが、同時に、地域における自律的かつ持続可能な発展につなげていくためには、中小企業支援に係る機能を、政府から市中機能に段階的に移行していくことも視野に入れ、目標や期限を明確にした上で対応を検討する必要がある点にも留意すべきである。

このため、「中小企業の親族内承継に関する検討会」においては、依然として中小企業にとって事業承継の重要な選択肢である親族内承継に着目し、事業の親族内承継の円滑な実現に向け、昨今の中小企業経営者に関する現状を概観するとともに、企業の成長や発展についても念頭においた、今後の事業承継税制のあり方と後継者育成について、検討の方向性をとりまとめた。

2. 経営者を取り巻く現状認識

平成 21 年度の事業承継税制（一般措置）の創設以降、東日本大震災やコロナ禍等の経営環境の不安定な時期も経て、中小企業の休廃業は足下増加傾向にあり、それらの企業の損益に関する内訳を見ると、黒字の者が過半を占めている状況にある。そのような中、廃業予定の企業における廃業理由の約 3 割は後継者不在に起因しており、事業継続の希望があるにもかかわらず、貴重な経営資源が失われているおそれが高い。また、経営者の年齢構成は、全体としては徐々に若返りが図られているものの、70 歳以上の経営者の割合についてみれば、15 年前から増加しており、事業承継は引き続き重要な課題となっている。特に地方圏については、経営者の高齢化が進んでいるほか、国際的な比較でも、日本においては特に 60 歳以上の経営者の割合が多い。

足下では、内部昇格（主に従業員の継承）や M&A の割合が高まっているものの、引き続き親族内の継承が約 3 割を占めており、経営者に対するアンケート結果からも、依然として親族内承継のニーズは高い。

親族内での事業承継を進めるに当たって、活用が想定される制度の一つが、事業承継税制であるが、本税制に加え、後継者の育成も事業承継の課題としては重要であり、制度と後継者育成は両輪で進めていく必要がある。

3. 事業承継税制のあり方について（経緯と新たな課題）

本検討会で整理された事業承継税制に係るこれまでの経緯と今後の政策の方向性について、以下のとおり示す。

（１）法人版一般措置導入～特例措置導入前（平成 21 年度～平成 29 年度税制改正）

【背景】

- ① 中小企業は同族経営の会社が多数を占めており、経営者の死亡等に伴う事業の承継に際して、経営資源としての議決権株式分散を防止し、安定的な経営の継続を確保することが重要。
- ② 加えて、少子高齢化社会の到来等を背景に中小企業の経営者の高齢化が進展する中、事業承継を理由とした廃業が多く発生し、これにより多くの雇用が失われると推計されるようになり、事業承継の円滑化は一層政策課題として認識されるようになった。
- ③ 特に、中小企業は、多くの雇用を抱え、様々な技術を有するなど地域経済の中核を担っている一方で、事業規模の大きい企業の場合にはその企業の資産価値等に応じて株式の価額が相対的に高額となり、株式以外の資産がほとんどない場合でも多額の相続税を納税することもあるため、後継者がこれを避けるために、株式を分散して相続することになり、安定的な事業の継続に支障をきたすことが課題であった。
- ④ そこで、地域経済の活力を維持し、雇用を確保する観点から、このような中小企業の株式に係る相続税の大幅な手当が求められるようになり、平成 21 年度税制改正にて、一般措置（適用期限は無し）が創設された。
- ⑤ その後、雇用維持要件の柔軟化（平成 25 年度改正）、相続時精算課税との併用可能化（平成 29 年度改正）等の適用要件の緩和が行われてきたが、贈与、相続合わせて、適用件数は年間平均 250 件程度に留まっていた。

<一般措置のポイント>

中小企業における経営の承継の円滑化に関する法律（以下「円滑化法」という。）の認定を基礎として、以下の点について措置を講じた。

（ア）議決権株式数の最大 3 分の 2 までについて

（イ）贈与税の 100%・相続税の 80%を猶予する ※

（ウ）複数株主から 1 名の後継者に承継可能

（エ）雇用要件：承継後 5 年間の平均 8 割の雇用維持が必要

※事業継続の観点から、雇用維持確保等の要件が 5 年間課されているが、その後、次の相続又は次の後継者に対する生前一括贈与があるまでの間、株式を保有し続けた場合等には免除。

（２）法人版特例措置の創設～（平成 30 年度税制改正）

【背景】

- ① 法人版一般措置の活用件数の低迷の理由としては、主に以下の理由から、活用を躊躇するケースがあるとの指摘があった。
 - （ア）猶予対象が議決権株式数の 3 分の 2 に留まること
 - （イ）相続税の納税猶予割合が 80%に留まること
 - （ウ）事業承継後 5 年間の雇用平均が 8 割未達の場合は猶予された税額を全額納付しなければならないこと
 - （エ）株価が下落した場合でも承継時の株価を基に贈与・相続税を納税しなければならないこと

- ② このような中、中小企業の経営者の高齢化が進展しており、団塊の世代が 70 歳代後半となる 2025 年頃には、70 歳を超える中小企業の経営者が大きく増加すると見込まれ、この状況を放置すれば後継者不在の中小企業による廃業が急増する懸念が高まっていた。事業承継の問題は単なる後継ぎの問題ではなく、日本経済全体の問題であるという認識の下、円滑な世代交代を集中的に促進する必要がある、10 年間の時限的な措置として、平成 30 年度税制改正にて、特例措置が創設された。
- ③ なお、雇用確保要件の柔軟化については、人手不足の深刻化といった経済状況を踏まえたものであり、その他の要件については、集中的に事業承継を進めていく必要があることから拡大がなされたと考えられる。特例措置においても基本的には一般措置と同様に雇用・地域における活力維持が政策目的であり、その切迫度に対応して措置を拡大したと整理される。
- ④ このように、団塊の世代の経営者の若返りについて、10 年間の区切りを決めて、一挙に進める観点から、当初は 5 年以内に特例承継計画を提出の上（つまり、令和 4 年度まで）、10 年以内に実施される贈与・相続が対象となった。もっとも、適用にあたって提出が求められる特例承継計画の提出期限については、コロナ禍による事業承継への影響及びその長期化を踏まえ、令和 4 年度、令和 6 年度税制改正によって令和 8 年 3 月 31 日まで延長されている。

＜特例措置のポイント＞

中小企業の円滑な世代交代を集中的に促進し、生産性向上に資する観点から、以下の点について、時限的に抜本的な拡充を行った。

（ア）議決権株式数の 3 分の 2 制限撤廃

（イ）相続税の猶予割合が 80%から 100%に拡大

（ウ）最大 3 名の後継者に対する承継にも対象拡大

（エ）雇用確保要件については、8 割を下回ったとしても一定の場合には猶予を継続※

※理由を都道府県に報告した上で、経営状況の悪化である場合又はその認定経営革新等支援機関が正当と認められないと判断した場合に、その認定経営革新等支援機関による経営力の向上に係る指導及び助言を受けた旨の記載のある報告書の写しを都道府県知事に提出

（３）税制に係る足下の情勢変化

- ① 一般措置における活用件数は年間 100～400 件程度にとどまっていたが、特例措置の導入後の特例承継計画申請件数は、コロナ禍の影響で一時的に落ち込んだものの、年間 2,000～5,000 件程度で推移しており、大きく増加。一般措置に比べて、格段に利用件数が増えていると考えられる。特例措置の導入以降、最大約 27 万人の雇用が引き続き維持されている可能性があり、マクロ経済へのプラスの効果も十分にあったものと考えられる。
- ② また、都道府県別にみると、M&A は主に都市部で実施される傾向にある一方、特例措置の特例承継計画は都市部に偏ることなく提出されており、日本全国、広く活用されている税制であることが分かる。

- ③ 他方、事業承継税制を潜在的に活用するメリットがある層は年間約 1.1 万～1.2 万社程度、存在すると推計され、当該潜在活用層と比べると、現行の活用者はおおよそ 1/4～1/3 程度と考えられるため、依然として税制の活用に躊躇する者が存在している。
- ④ 潜在活用層に対するアンケート結果では、事業承継税制を利用していない理由として、「適用期限までに事業承継を完了することができない」、「提出期限までに特例承継計画を提出できない」、「後継者はいるが、経営者としての人材育成が終わっていない」、「提出書類や手続きが煩雑」、「納税猶予が取り消されるリスクがある」といった声があった。
- ⑤ そのような中、「団塊の世代」が 75 歳以上となった現時点においては、75 歳以上の経営者の人数は引き続き増加しており、今まで以上に事業承継が喫緊の課題と考えられる。
- ⑥ 事業承継税制の活用者の属性を見ると、売上高 1 億円以上の企業による活用が多い。これは、相続税の基礎控除（3,600 万円～）等の存在により、株価が小さければ同税制を活用せずとも納税額が発生しない領域が存在するためと考えられる。また、一般措置に比べ、特例措置の方が、1 億円～5 億円の企業の活用が広がっており、比較的規模の小さい企業にも同税制の活用が浸透し始めていると考えられる。
- ⑦ また、納税猶予額の規模に関わらず、特例措置については、利用企業の 40～50%が早期の事業承継に踏み切るインセンティブになったと回答しており、幅広い規模の企業に対して効果を発揮していると考えられる。
- ⑧ さらに、事業承継税制活用事業者は、事業承継前から継続して高い水準の賃上げを実施しており、売上高も増加傾向にある。平成 30 年度以降、事業承継税制（特例措置）を活用し、後継者が承継した後は、更なる事業の発展、成長に取り組んでおり、引き続き賃上げを実施し、売上高の増加も継続している。
- ⑨ また、事業承継税制を利用した効果として、2/3 の企業が賃上げの実現を、約半数の企業が売上高の増加や財政状況の改善、生産性の向上、設備投資の増加を挙げている。

（４）検討会の議論を踏まえた政策の方向性

事業承継税制については、特例措置創設以降、贈与税、相続税が 100%猶予されることや議決権株式の集約が図られることなどから、多くの中小企業に利用され、事業承継の促進に繋がっているのではないかと考えられる。円滑な事業承継により、賃上げや企業の財政状況の改善など、多くの税制活用企業において望ましい効果が生じていることもあらためて判明した。

他方、事業承継が必要となる 70 歳代以上の経営者割合が増加していることや、今後承継が本格的に必要となる 60 歳代の経営者も多く存在していることに加え、依然として、要件の煩雑さから事業承継税制が潜在利用層にとっての選択肢になりにくい可能性があることや、将来の不確実性を憂慮する経営者層からは納税猶予期間が長期にわたる点に対する懸念もあることなどから、特例措置の適用期限が到来することを契機に、より使いやすい税制への改正を望む声もある。

検討の方向性としては、事業承継税制の創設趣旨である、経営資源としての議決権株式の分散を防止し安定的な経営の継続を確保するとの前提を基礎としつつ、同様に制度趣旨の一つである雇用の維持という点については、その重要性を認識しながら、人口減少や人手不足に加え、物価高に対応した賃上げを実現する生産性向上が求められているというマクロの情勢の変化や政策課題を踏まえる必要がある。さらには、若手の人口流出が課題となる地方においては、地域に根ざしたきめ細かなサービスを提供する中小企業が地域の経済主体であることを考慮した要件のあり方も視野に入れて検討していく必要があるのではないかと考えられる。

加えて、事業承継のタイミングで生じる贈与税や相続税への対応策として、一部の中小企業においては、本来、成長投資や従業員への賃上げ等の原資となるべき会社の資産を節税対策に投じることで株価の圧縮を図るようなケースも散見されるなか、このような必ずしも望ましいとは言えない企業行動への誘因を是正する方策についても検討を進める必要がある。

さらに、昨今、少数株式を買い取った上で高値買取を要求する業者が広がりを見せている状況を踏まえ、議決権株式の分散がもたらす経営上の課題についても、あらためて精査する必要がある。

検討会で提示された事業承継税制に係る各論点について、今後の具体的な検討の方向性は以下のとおり。

① 猶予対象株式数について

中小企業においては、所有と経営が一致していることも一つの要因として、迅速な意思決定に基づく機動的な企業経営が可能であり、それが競争上の強みになっている面もあるとの観点からみれば、全ての株式を後継者に承継させることが望ましいと考えられる。一方で、会社法では議決権の2/3を保有していれば会社の重要な事項に関する特別決議を行うことが可能であることや、少数株主に認められている権限や監督機能の重要性も考慮する必要があるとの観点を踏まえれば、一律に全ての株式を後継者に承継させることが適切と断定されるものでもない。このような2つの側面を勘案すれば、それぞれの中小企業の置かれている状況に応じた株式の承継のあり方を検討できるようにすることが適切であり、制度の中で2/3と上限を設けてしまうことは必ずしも妥当ではないのではないかと。なお、猶予対象株式を2/3までとしたことが一般措置の活用が進まず特例措置への拡充の背景にあったことにも留意が必要ではないかと。

② 猶予割合（贈与と相続の差）について

円滑な承継を実現するとともに、承継後の成長を実現するためには早期・計画的な承継が重要。この観点から、贈与によって株式の承継がなされるよう促進することに制度上の主眼を置きつつ、相続の場合の猶予割合についても適切に検討することが重要ではないかと。

③ 猶予措置のあり方について

猶予の期間（後継者の事業継続5年間に加え、次の後継者に事業を承継するまでの期間）が長すぎることから、経営者が将来の不確実性を考慮し制度が使われにくい実態に加え、成長するほど納税負担が増すために事業の成長等につながらない支出を伴う株価対策を実施する誘因が存在することや、猶予であるために将来的に確定事由が生じた場合の納税に備え、後継者が納税資金の原資を常に気にしなければならないということ、一部の中小企業が投資や賃上げを躊躇するといった行動を促してしまう可能性があることなど、制度に起因する課題が存在すると考えられる。こういった企業行動の歪みをもたらし誘因を是正し、前向きな支出へのインセンティブを高める観点から、過去議論が行われたように、評価減制度の可能性を追求することや、例えば、10年間事業を継続すれば免除となる等の工夫ができないか検討してはどうか。ただし、これらの方向性を検討する場合においては、実効性のある課税逃れ防止措置や上限の設定等の制度運営に係る適切な措置も併せて検討することが必要と考えられることに加え、本税制が地域経済の活力維持や雇用確保を目的に、贈与・相続後の事業継続等を要件として納税猶予方式を採用している趣旨にも留意が必要である。

④ 雇用確保要件について

後継者不在による廃業を防ぎ雇用の維持につなげる政策的意義は引き続き高いが、同時に中小企業の経営課題が、地域の人手不足の深刻化や物価高に伴う賃上げの必要性の高まりなどを受けて変化していることも踏まえ、追加的な政策目的として、例えば従業員の賃上げや、デジタル化や省力化も含めた企業としての成長に向けた取組を評価する観点等も考慮のうえ、要件のあり方を検討するべきではないか。

⑤ 企業の成長及びガバナンスについて

円滑な承継を通じた事業や地域経済の発展につなげるとの事業承継税制の趣旨に鑑みれば、同税制の適用を受けた中小企業においては、同税制を活用して確保された資源を有効に活用し、成長への投資や従業員の賃上げなどを通じた地域社会への還元につながる経営を実践していくことが期待されている。このような観点から、当該中小企業においては、ステークホルダー（取引先、従業員、地域住民を含む）全体に好影響を与えるような経営を行うことが望まれ、そのような観点からガバナンスを高めるために、例えば一層の透明性を確保した企業経営が望まれるのではないかと考えられる。加えて、企業規模が小さいことや、同族経営が比較的多いことから、強力なリーダーシップが有効に機能すること、経営と所有が一致するからこそ長期目線での効果的な意思決定ができる可能性があること、さらには地域経済の中で多様なステークホルダーによるガバナンスが一定程度機能している面があることなども考慮しつつ、事業承継税制の活用企業におけるガバナンスのあり方について慎重に検討を行うべきではないか。なお、地域コミュニティを支える中小企業の中には、成長を求めない経営方針を有する者や過疎地域の生活基盤を支えている零細事業者など、事情の異なる主体が存在することも踏まえて検討することが必要。

⑥ 海外子会社の取り扱いについて

これまでの措置では地域における活力維持は国内の雇用に関連するという整理のもと、海外子会社の株式については、本税制の対象外とされてきた。他方で、中小企業に限定した調査ではないが、海外直接投資を実施した企業は、海外現地法人の活動を通じて、そうでない企業と比較して国内の事業や雇用にプラスの影響を与えているとの結果も存在するなど、地域における活力維持の観点からは、海外子会社の存在は有益とも考えられる。このため、対象海外子会社を持つ中小企業の実態をあらためて把握するとともに、中小企業が有する海外子会社が一定程度存在しており、今後も成長志向の中小企業の海外展開が増加することが予想される中で、国内への裨益の視点からの検討も深めた上で、海外子会社の株式についても税制の対象とすることを検討すべきではないか。

⑦ その他の論点について

信託株式を税制の対象とするか否かについては、財産権と議決権の分離に留意しつつ、慎重な検討が必要ではないか。また、税制の活用を促進する観点から、雇用確保要件が5年間毎年8割以上から5年間平均で8割以上に見直しがされたことなども踏まえ、都道府県及び税務署への報告回数や添付書類の見直しも含めた報告手続きの簡素化についても、検討されるべきではないか。

4. 今後の後継者育成について

(1) 足下の情勢とこれまでの取組

後継者に求められる能力として、現経営者はリーダーシップや適切な判断力、実行力を後継者に求め、後継者も、社内での理解を得るためには、それらの経営能力が重要と認識している。一方で、現経営者が事業をリードしている中においては、社内で現経営者と同じ目線において、そのような力を鍛えることは容易ではない。

経済産業省では、早期の事業承継と事業承継を契機とした成長を促進する観点から、既存の経営資源等を活かした新規事業のビジネスプランを競うピッチコンテストである「アトツギ甲子園」を令和2年度より毎年開催してきた。本ピッチコンテストのファイナリスト等はメディアへの露出も多く、取引先増、事業拡大、新規事業の理解向上等への好影響も出始めており、現経営者との承継に向けた、話し合いや具体的な調整が進むきっかけとなっている。

また、アトツギ甲子園出場後も、メディアへの露出をきっかけとした他事業との連携や地域との結びつきを強め、事業拡大が行われているケースもある。さらに、組織活性化から企業の成長に結びつけているケースや、スタートアップとの連携や地域のコミュニティを通じた新たな連携が広がっているケースなどもあり、これらの好事例を広く展開していくことで、後継者の育成とともに、円滑な事業承継が進むことが期待される。

(2) 検討会の議論を踏まえた政策の方向性

後継者の育成については、事業承継の制度改善と併せて進めていくべき重要な課題である。後継者の育成に向けて、企業自身や地域で取り組むべき内容と国として支援すべき内容を意識しつつ、これまでの取組を継続・拡大する形で、取組を加速化していくことが期待されている。

検討会で提示された後継者の人材育成に係る各論点について、今後の具体的な検討の方向性は以下のとおり。

- ① 中小企業の後継者は、承継前に経営者目線で考え、実行する機会が少ない。そのため、事業承継前に実践的かつ短期的なアウトプットの機会を提供することにより、実行力、発信力を養う機会を提供することが有効ではないか。また、多忙な後継者が、最低限学ぶべきプログラムの内容として、どのような要素を盛り込むことが必要なのか検討を深めるべきではないか。
- ② 経営能力の育成として、企業経営に必要な基本的な財務・会計の知識に加え、事業計画の策定や新たな視点で組織経営を学ぶ実践的なプログラムが必要なのではないか。その際、大学等のプログラムの活用や地域の土業を始めとした専門家との交流も積極的に行うべきではないか。
- ③ 後継者は、現経営者や従業員との関係性構築等、共通の組織課題があるため、業種を超えて同じ悩みを共有できる後継者同士の交流の場を創出するべきではないか。さらに、事業承継を契機として、後継者が新規事業に取り組み、経済活性化のチャンスとなることを念頭におき、モチベーション向上とともに情報収集や新たなイノベーション創出のきっかけとして、スタートアップを中心とした異分野との交流や支援策の連携を検討することが大切なのではないか。
- ④ 早期の後継者探しの重要性や、社長以外の中間管理職の人材不足についても課題として認識すべきではないか。
- ⑤ 地域での主体的な取組について、地域の実態にあった形の好事例のモデルケースを示すことができないか。

5. 今後の検討の進め方について

(1) 検討の進め方

今後の検討にあたっては、中間とりまとめを元に、事務局において必要な措置や施策の具体化を進める。委員の指摘事項を踏まえ、アンケート結果を含むデータの分析、業界団体や税理士を含む関係者、中小企業の後継者等へのヒアリングを通じて、実態をよく踏まえた施策とすることが重要である。

特に、事業承継税制については、特例措置の計画申請が令和8年3月末までであること、特例措置の適用期限が令和9年12月末の措置であることを認識しつつ、議論を深めていく必要がある。

また、後継者の人材育成については、検討会での指摘事項を踏まえ、特にアトツギ甲子園に係る施策については、可能な限り前倒しして実施するとともに、制度整備など時間を要するものについては、さらに具体的な検討を進めていく。

（２） 検討スケジュール

- 第３回 令和７年８月１３日
 - ・ 中間とりまとめ（案）提示
- 令和７年９月以降
 - ・ 中間とりまとめで示された検討の方向性に基づき、さらなる実態把握・効果検証に努めるとともに、制度面でのあり方について具体化を図る。

中小企業の親族内承継に関する検討会 委員等名簿

※五十音順、敬称略、◎は座長

<委員>

石川 恭也	岩手県 商工労働観光部経営支援課中小企業振興担当課長
岩田 真吾	三星毛糸株式会社 代表取締役社長
後 宏治	税理士・公認会計士、 日本商工会議所税制専門委員会学識委員 税理士法人U A P パートナー
久保田 典男	立命館大学 経営学部 教授
竹川 博之	税理士・公認会計士、 税理士法人竹川会計事務所 代表社員
玉越 賢治	税理士、日本商工会議所税制専門委員会学識委員 税理士法人ゆいアドバイザーズ 代表社員
中澤 未生子	弁護士、中小企業診断士、産業カウンセラー エマール経営法律事務所 代表
◎柳川 範之	東京大学 大学院経済学研究科 教授
山田 洋二郎	株式会社山田組 代表取締役社長
山野井 順一	早稲田大学 商学学術院 教授

<オブザーバー>

大田原 良子	独立行政法人中小企業基盤整備機構事業承継・再生支援部長
大濱 剛	日本税理士会連合会 常務理事・中小企業対策部部长
加藤 正敏	日本商工会議所 理事・産業政策第一部長
鹿野 郁夫	全国商店街振興組合連合会 専務理事
酒井 健太郎	三菱 UFJ 信託銀行（一般社団法人信託協会 会長会社）本店営業部フェ ロー兼ウェルスマネジメント営業室担当部長
佐藤 辰博	一般社団法人第二地方銀行協会 業務部企画役
佐藤 敏郎	日本公認会計士協会 常務理事
嶋田 一郎	全国中小企業団体中央会 政策推進部 副部長
戸谷 真	一般社団法人全国地方銀行協会 業務部長
永沼 智佳	日本政策金融公庫 国民生活事業本部事業承継支援室長
福山 佳寿	一般社団法人全国信用金庫協会 業務推進部長
吉井 裕之	全国商工会連合会 産業政策部地方創生課長