

# 参考資料

2025年12月  
中小企業庁

# 1. 経営者を取りまく現状認識

## 2. 事業承継税制のあり方について（経緯と新たな課題）

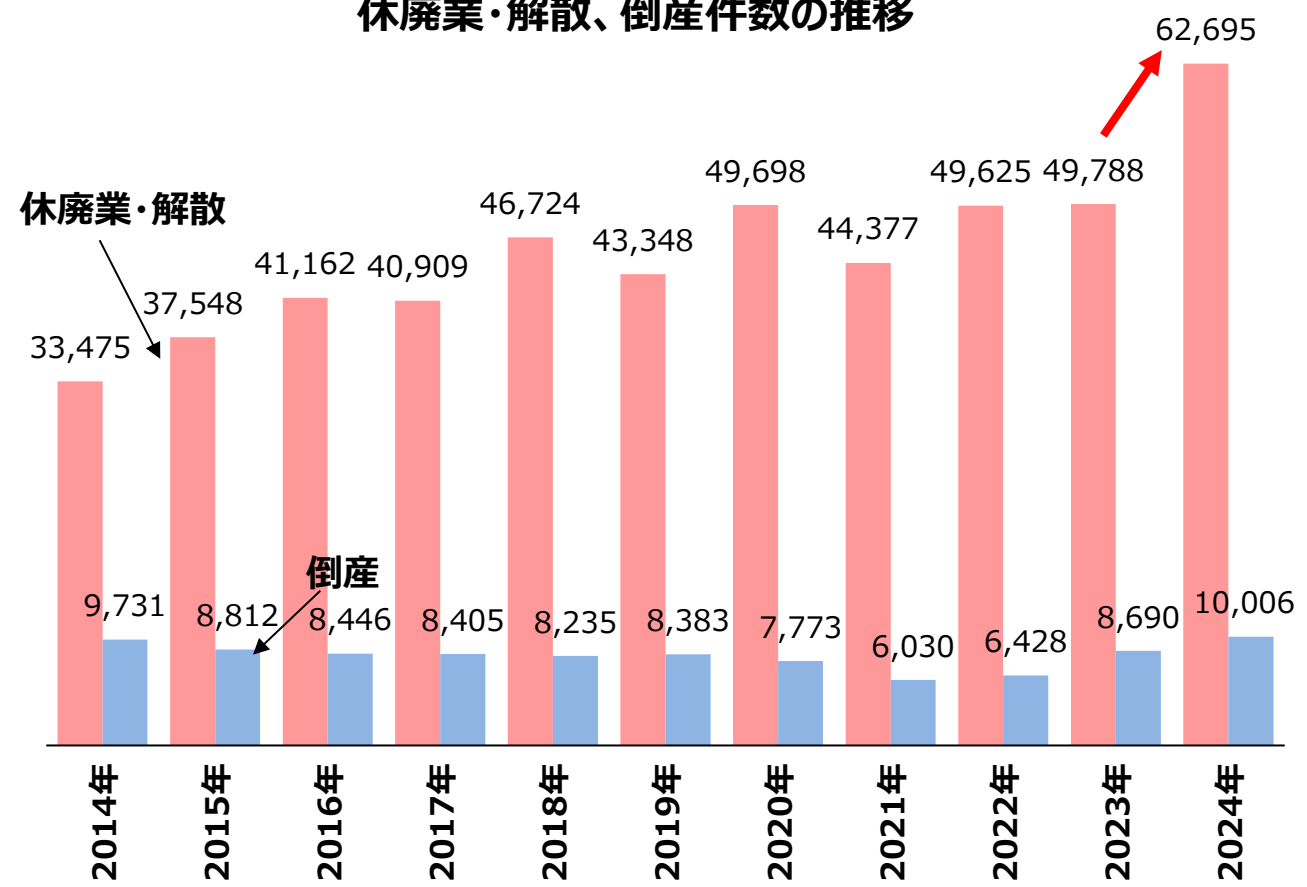
- これまでの経緯と足下の情勢変化について
- 検討会の議論を踏まえた政策の方向性について

## 3. 今後の後継者育成について

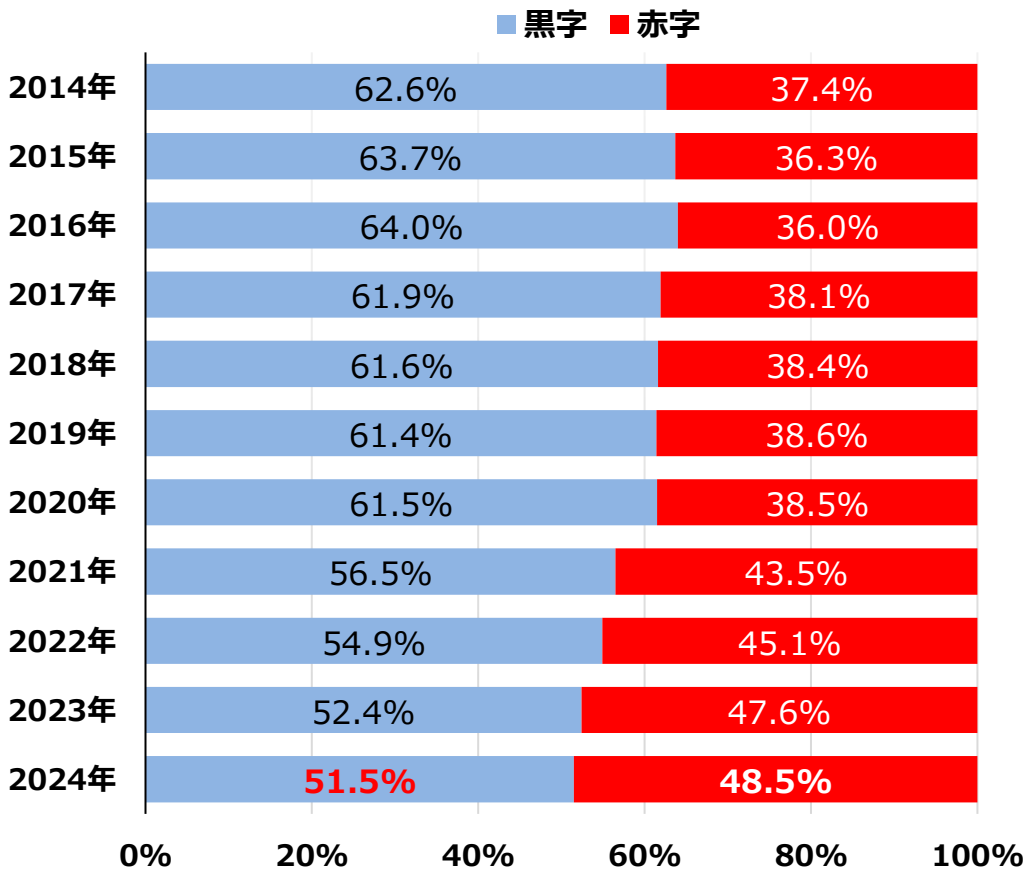
# 廃業等の傾向

- 休廃業・解散数は増加傾向にあり、特に2024年は前年比で大きく増加。事業承継ではなく退出した者も相当程度存在することが示唆される。このうち、黒字で休廃業・解散をした者の割合は引き続き50%以上となっている。

休廃業・解散、倒産件数の推移



休廃業・解散事業者の損益別比率

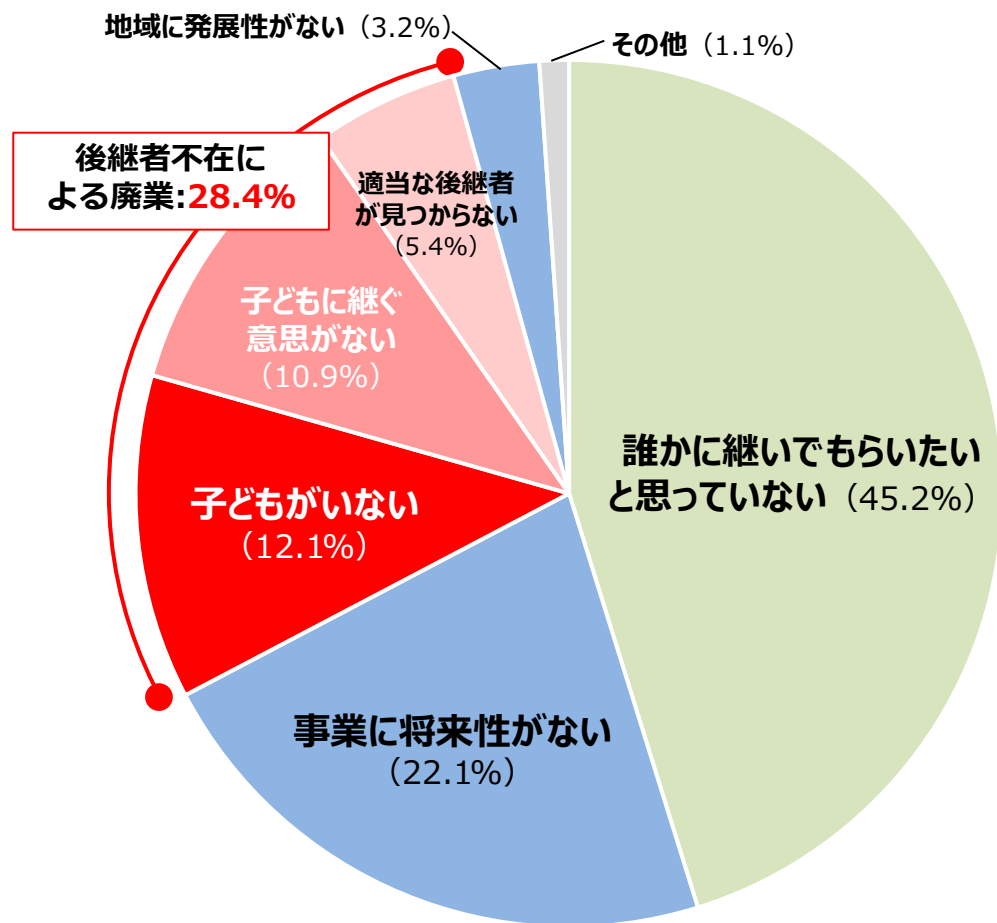


(注) 「休廃業・解散」は、倒産（法的整理、私的整理）以外で事業活動を停止した企業  
(出所) (株) 東京商工リサーチ調べ

# 廃業等の傾向

- 廃業する予定の企業に廃業理由についてたずねたところ、後継者不在による廃業が約3割を占める。

廃業理由（廃業予定企業、2023年）



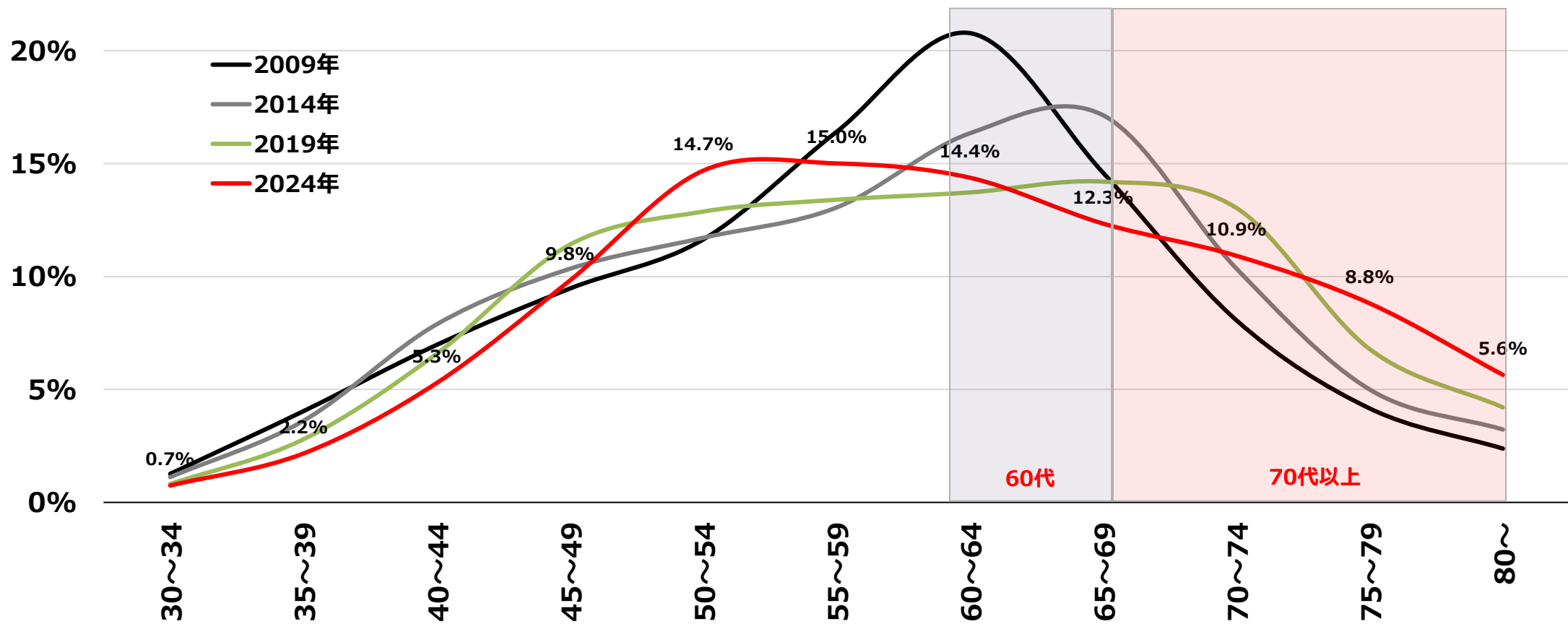
(注) 「休廃業・解散」は、倒産（法的整理、私的整理）以外で事業活動を停止した企業。右図の回答数:2,491者。

(出所) 日本政策金融公庫総合研究所「中小企業の事業承継に関するインターネット調査（2023年調査）」を基に作成。

# 経営者の年齢分布の推移と事業承継の進展

- 経営者年齢の分布の変化をみると、一定程度事業承継が進展していることが示唆されるものの、未だ事業承継が必要となる70代以上の事業者が多く存在。加えて、今後承継が本格的に必要となる60代の層も多く存在している。

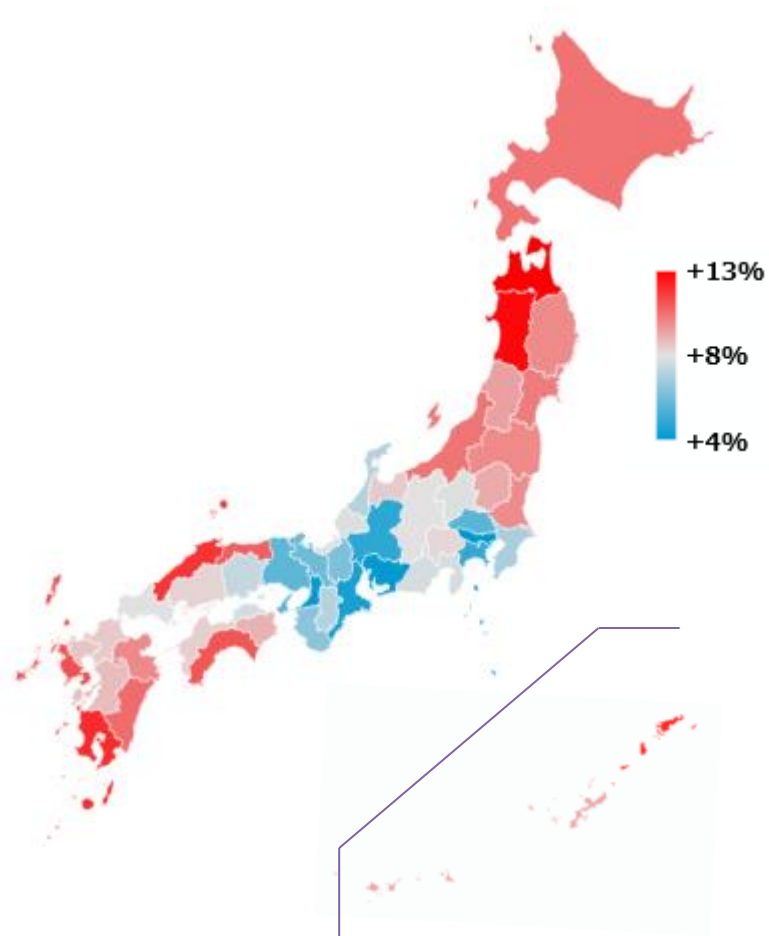
経営者の年齢割合の変化



(出所) 帝国データバンク「企業概要ファイル」再編加工。

# 都道府県別の経営者の年齢分布の変化

- 経営者の年齢分布を都道府県別にみると、2014年から2024年にかけて、全ての都道府県で70代以上の経営者割合は増加している。特に地方圏において増加幅は大きい。



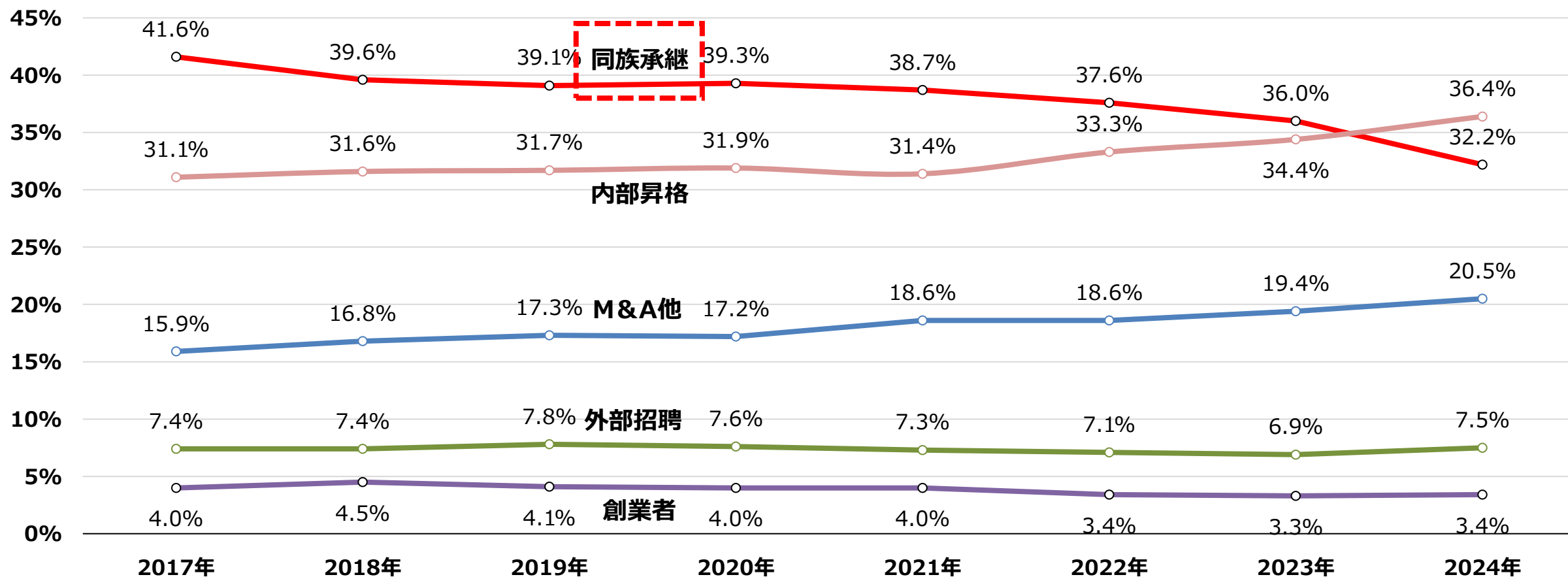
2014年から2024年の70代以上の経営者割合の変化

	①2014	②2024	差(②-①)		①2014	②2024	差(②-①)
北海道	17%	28%	+10%	滋賀県	15%	21%	+6%
青森県	18%	31%	+13%	京都府	18%	24%	+6%
岩手県	21%	31%	+10%	大阪府	18%	22%	+4%
宮城県	18%	28%	+10%	兵庫県	19%	24%	+5%
秋田県	19%	32%	+13%	奈良県	19%	26%	+7%
山形県	18%	28%	+9%	和歌山県	20%	26%	+6%
福島県	17%	27%	+10%	鳥取県	17%	28%	+11%
茨城県	19%	28%	+10%	島根県	18%	30%	+12%
栃木県	18%	27%	+9%	岡山県	17%	25%	+8%
群馬県	19%	27%	+8%	広島県	18%	26%	+8%
埼玉県	21%	26%	+5%	山口県	18%	26%	+8%
千葉県	21%	28%	+7%	徳島県	18%	27%	+9%
東京都	20%	24%	+4%	香川県	18%	25%	+8%
神奈川県	22%	27%	+5%	愛媛県	17%	25%	+9%
新潟県	18%	29%	+10%	高知県	20%	31%	+11%
富山県	18%	26%	+9%	福岡県	16%	24%	+9%
石川県	16%	23%	+7%	佐賀県	16%	25%	+9%
福井県	17%	25%	+8%	長崎県	17%	29%	+11%
山梨県	20%	28%	+8%	熊本県	16%	25%	+9%
長野県	20%	28%	+8%	大分県	15%	25%	+10%
岐阜県	17%	22%	+4%	宮崎県	15%	26%	+11%
静岡県	19%	27%	+8%	鹿児島県	16%	28%	+12%
愛知県	17%	21%	+4%	沖縄県	13%	22%	+9%
三重県	17%	21%	+4%				

# 親族内承継と従業員承継・第三者承継の割合の推移

- 経営者の就任経緯の推移をみると、内部昇格やM & Aによる就任が増加傾向にあるものの、親族内承継（同族承継）の割合は引き続き高い。

経営者の就任経緯の割合の推移



(注) 「M & Aほか」は、買収・出向・分社化の合計を指している。  
(出所) 帝国データバンク「後継者不在率動向調査」各年版を基に作成。

1. 経営者を取りまく現状認識

2. 事業承継税制のあり方について（経緯と新たな課題）

- これまでの経緯と足下の情勢変化について

- 検討会の議論を踏まえた政策の方向性について

3. 今後の後継者育成について



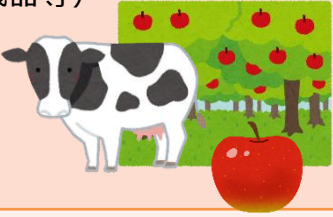
# 事業承継税制の概要

- 法人版事業承継税制は、一定の要件のもと、非上場株式等に係る贈与税・相続税の納税を猶予する制度。
- 10年間限定（2027年末まで）の時限的な措置として、猶予対象株式数の上限を撤廃するとともに、猶予割合が贈与税・相続税ともに100%となっている。
- 個人版事業承継税制は、10年間限定（2028年末まで）で、多様な事業用資産の承継に係る相続税・贈与税を100%納税猶予する措置。
- 法人版（特例措置）・個人版を活用するためには、2026年3月末までに特例承継計画の申請が必要。

## 法人版事業承継税制

	一般措置	特例措置 (時限措置)
猶予対象株式数	総株式数の最大 2/3まで	上限なし
適用期限	なし	10年以内の贈与・相続等 (2027年12月31日まで) 2026年3月末までの計画申請が必要
猶予割合	贈与税 100% 相続税 80%	贈与税・相続税ともに 100%
承継方法	複数株主から 1名の後継者に 承継可能	複数株主から 最大3名の後継者に承継可能
雇用確保要件	承継後5年間 平均8割の雇用 維持が必要	未達成の場合でも 猶予継続可能に

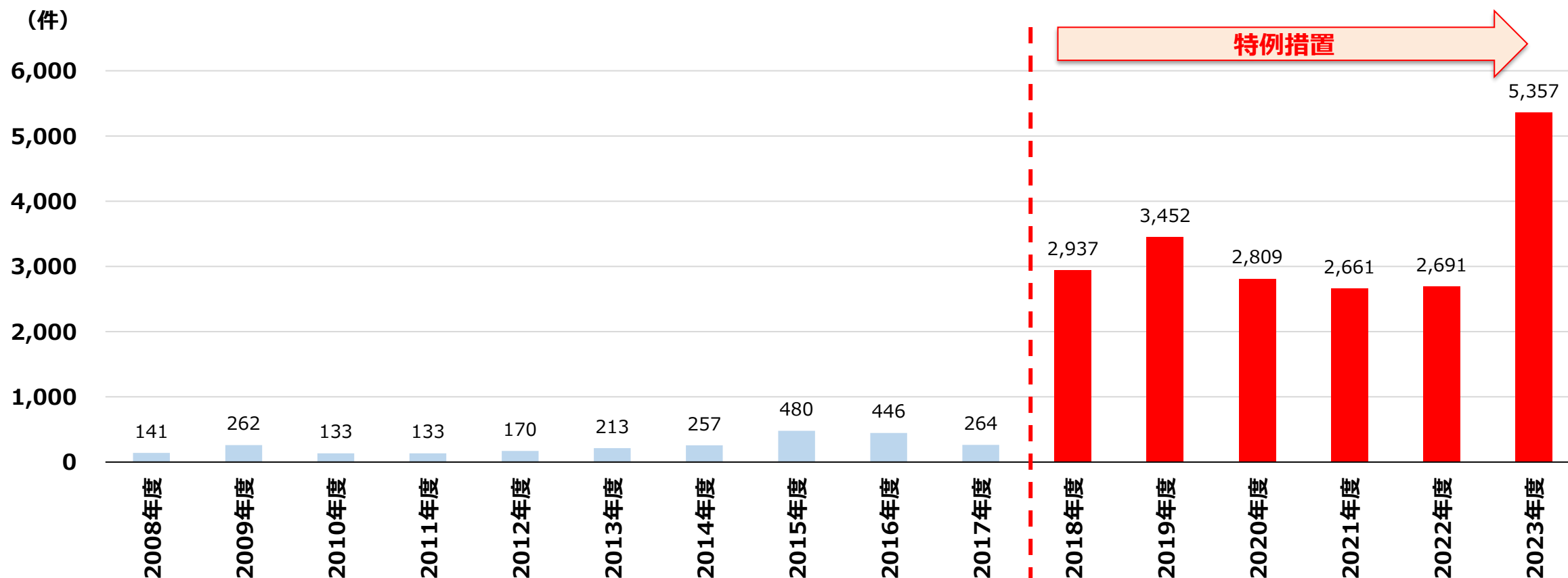
## 個人版事業承継税制

	特例措置 (時限措置)
対象資産	事業を行うために必要な多様な事業用資産 ・土地・建物 (土地は400㎡、建物は800㎡まで) ・機械・器具備品 (例：工業機械、パワーショベル、診療機器等) ・車両・運搬具 ・生物（乳牛等、果樹等） ・無形償却資産（特許権等） 等 
適用期限	10年以内の贈与・相続等 (2028年12月31日まで) 2026年3月末までの計画申請が必要
猶予割合	贈与税・相続税ともに 100%

# 事業承継税制の活用状況

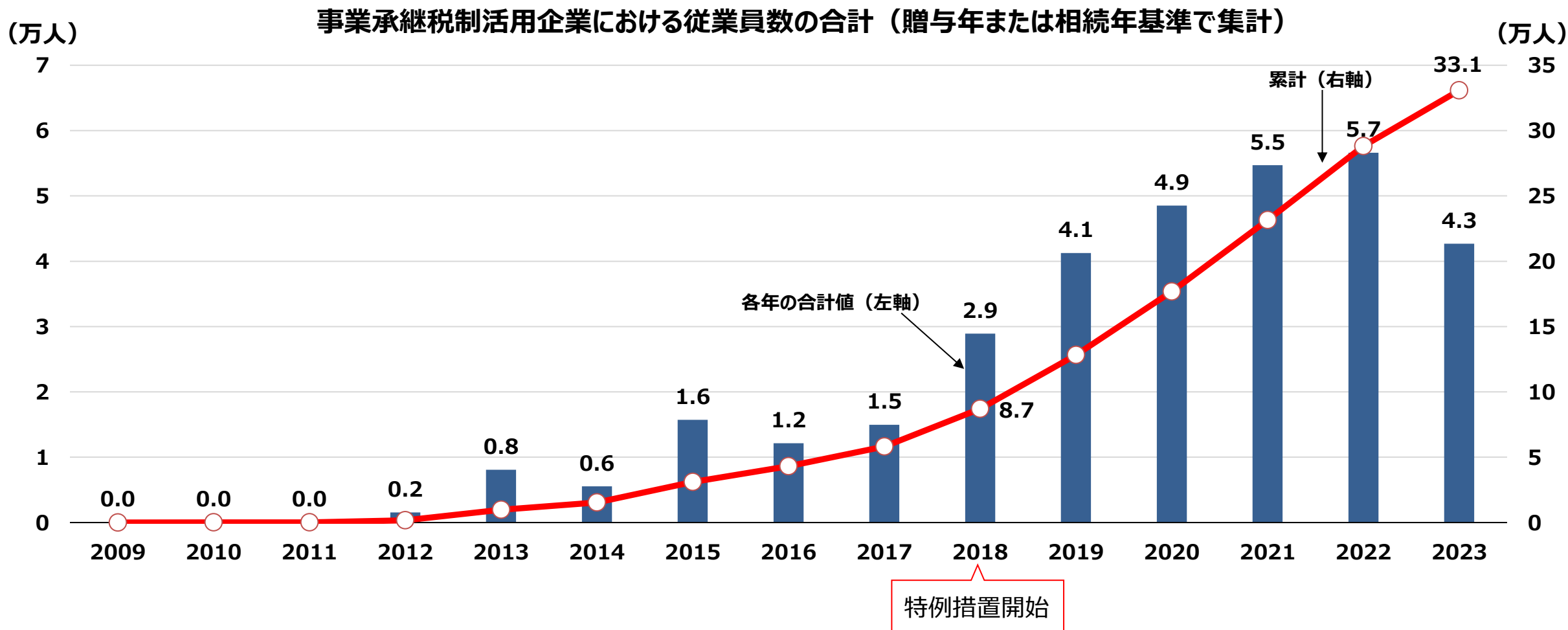
- 法人版事業承継税制について、一般措置については、平均250件／年程度の活用件数であったが、2018年に特例措置が創設されて以降、2020年度～2022年度はコロナ禍の影響で落ち込んだものの、平均約3,000件／年の特例承継計画の提出がなされている。

事業承継税制の活用件数



# 税制活用の効果

- 事業承継税制の認定時における企業の従業員数について確認すると、一般措置のみの期間（2009年から2017年）では、約6万人、特例措置期間（2018年から2023年）の間においては、約27万人である。



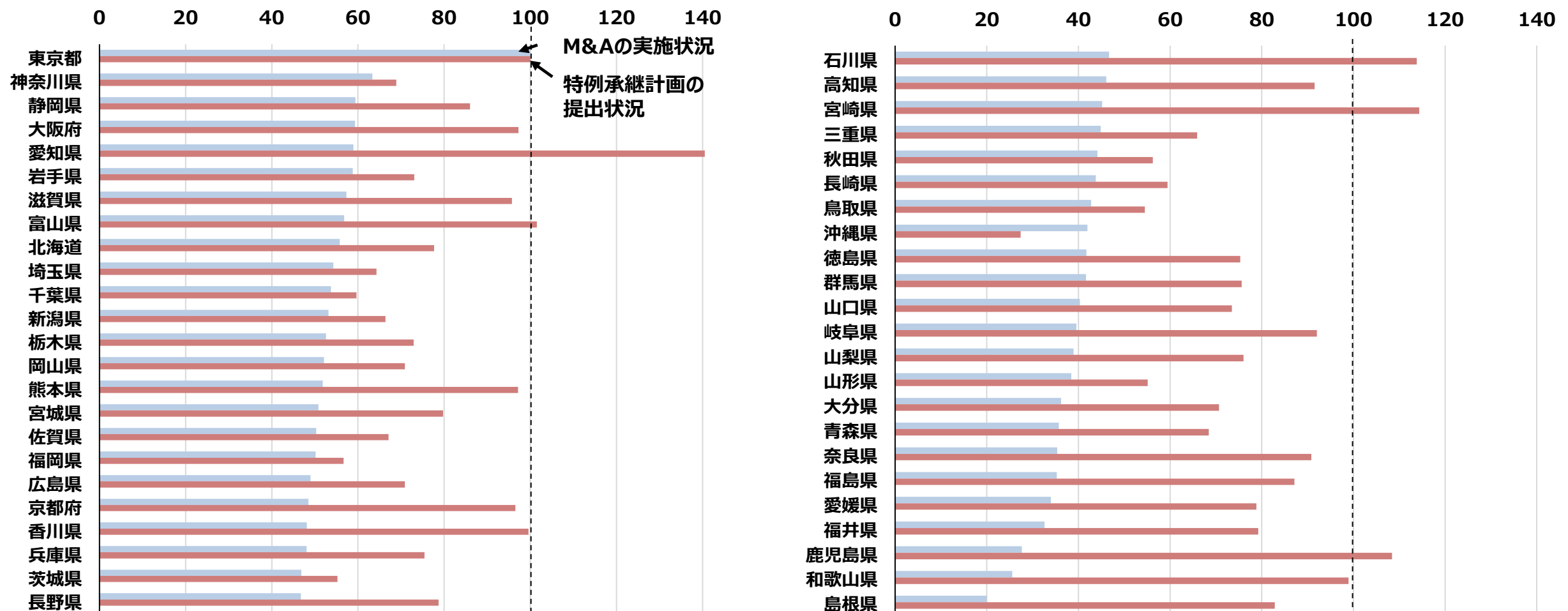
（注）事業承継税制（一般措置・特例措置）活用企業において、各企業における贈与日または相続日時点の従業員数を贈与年または相続年基準で集計している。

（出所）2017年度以前は計画認定件数、2018年度以降は特例承継計画申請件数をカウント。（2024年3月末時点集計）

# 事業承継税制の活用状況（都道府県別）

- 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いる。  
地方における事業承継問題は、事業承継税制が一つの解決手段として広く普及していると推察される。

中小企業 1 万社あたりのM&A件数と特例承継計画提出件数の都道府県別比較（東京都=100とした場合の値）（東京都=100）



（注） 2021年4月～2023年3月までのM&A登録支援機関における中小企業のM&A（譲渡側）件数と、2018年～2023年3月までの特例承継計画の提出件数を都道府県別に集計し、各都道府県ごとの中小企業数で除している（1万社あたり）。その上で、東京都の件数を100として、各都道府県の件数を指数化している。上図はM&Aの実施件数順に降順としている。

（出所） 2021年4月～2023年3月までの登録支援機関におけるM&A件数を基に集計2018年～2023年3月までの特例承継計画の提出件数を集計

# 事業承継税制の潜在活用層

- 法人版事業承継税制を潜在的に活用する可能性の高い者（経営者年齢60歳以上の親族内承継希望者で株価1億円以上）は、2018年時点で12.5万社程度存在しており、10年間で承継が実施されると仮定すると、年間1.2万社程度の潜在利用層が存在していたと推計される。特例承継計画の提出件数が年平均3千件程度であるため、潜在利用層の4分の1程度が活用している。2024年においても同程度の潜在利用層が存在しており、引き続き活用が見込まれる。

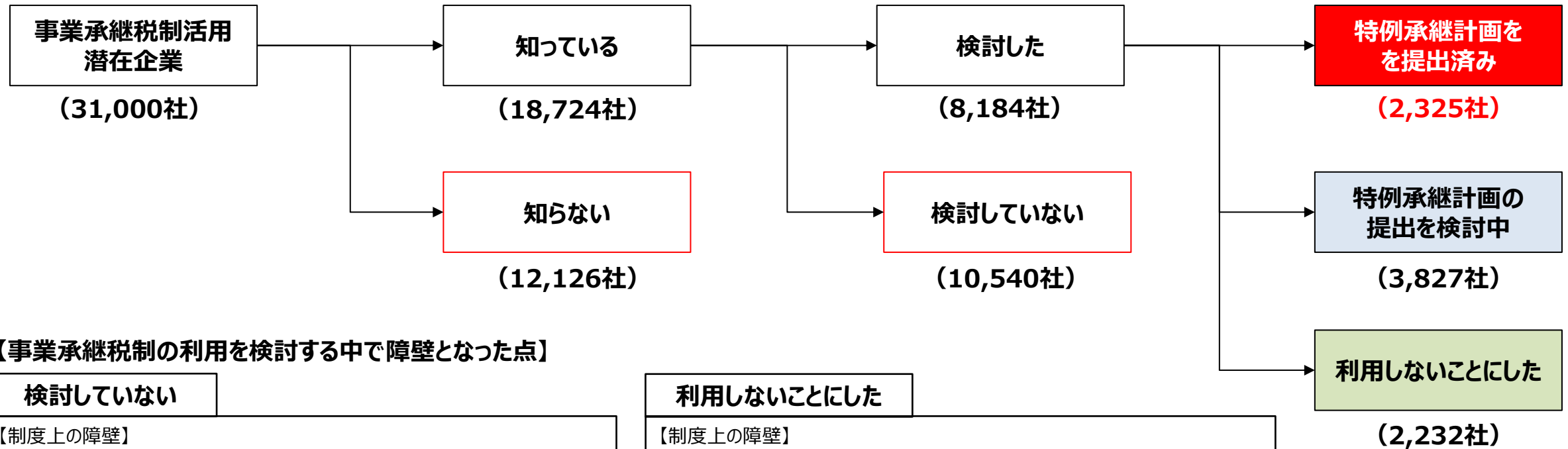
	2018年	2024年
①中小企業数（法人）	146万社	168万社
②うち経営者年齢60歳以上	83万社 (53%)	89万社 (57%)
③うち親族内承継希望者	33万社 (4割)	31万社 (3.5割)
④うち株価1億円以上	12.5万社 (38%)	11.7万社 (38%)
年間活用件数 (10年でストック解消と仮定)	<u>12,500社</u>	<u>11,700社</u>

(注) ①②③は中小企業庁「中小企業実態基本調査」より、それぞれ2018年6月、2024年6月時点のデータ。③については、同調査において親族内承継の意向がある者が33.7%（2018年6月）、28.4%（2024年6月）となっている一方、未定の者が40.1%（2018年6月）、46.6%（2024年6月）存在。最終的に親族内承継を希望する者が未定との回答の者から一定生じると仮定し、親族内承継希望者を4割（2018年）、3.5割（2024年）と仮定。④は東京商工会議所「事業承継に関する実態アンケート報告書」（東京23区内事業者を対象として2023年7月～8月に実施された調査）における資本金規模別の自社の株価に対する設問への回答割合を用いて、中小企業庁「中小企業実態基本調査」における資本金階級別の法人企業数でウェイト付けし算出。

# 事業承継税制の潜在活用層

- 事業承継税制活用の潜在層約3.1万社（注）のうち、事業承継税制を知らない企業は約1.2万社、知っているものの検討していない企業は約1万社存在すると想定。制度上の障壁、利用企業側の障壁により、活用企業数が限定的になっている。

## 事業承継税制活用潜在企業数と活用までのボトルネック



### 【事業承継税制の利用を検討する中で障壁となった点】

#### 検討していない

##### 【制度上の障壁】

適用期限までに事業承継を完了することができない・・・23.9%  
提出期限までに特例承継計画を提出できない・・・20.3%

##### 【自社の障壁】

後継者候補はいるが、経営者としての人材育成が終わっていない・・・32.9%  
現代表者が現役で働けるため、今すぐの事業承継は考えられない・・・22.5%

#### 利用しないことにした

##### 【制度上の障壁】

提出書類や手続きが煩雑・・・37.3%  
納税猶予が取り消されるリスクがある・・・23.5%

##### 【自社の障壁】

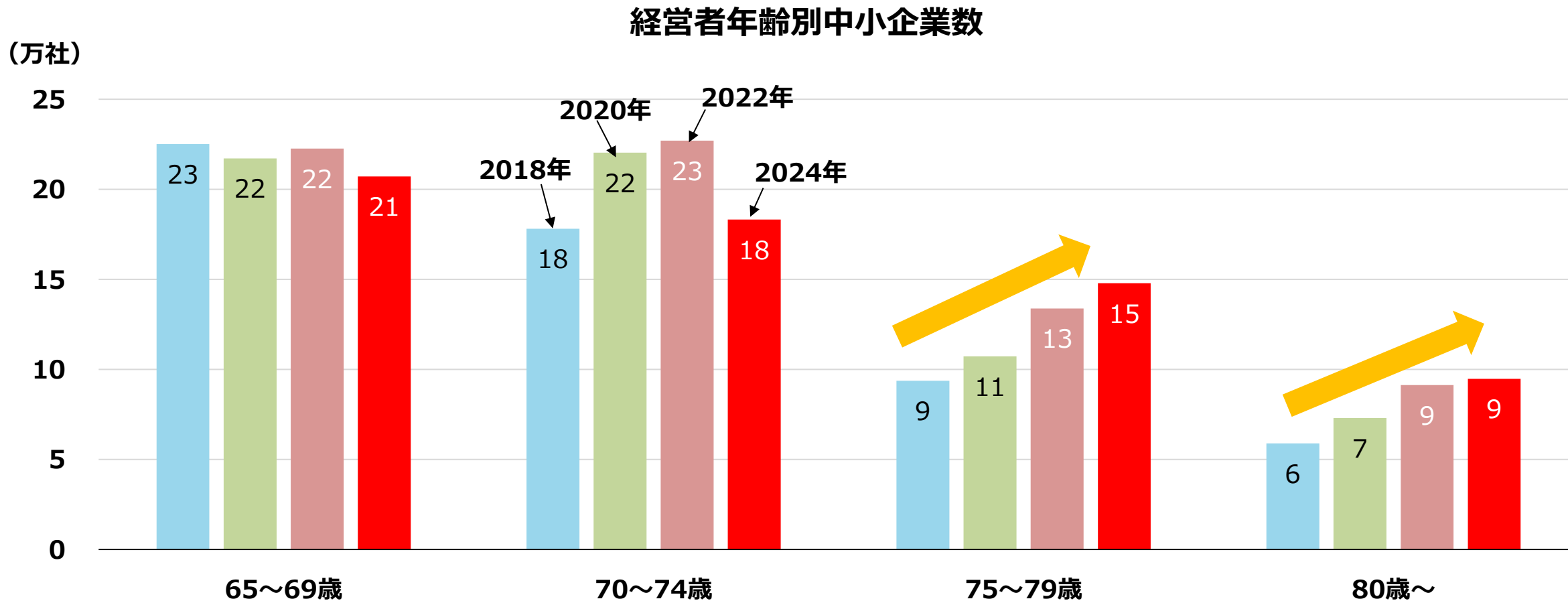
現代表者が現役で働けるため、今すぐの事業承継は考えられない・・・27.5%  
後継者候補はいるが、経営者としての人材育成が終わっていない・・・25.5%

（注）前頁「事業承継税制の潜在活用層」の「③うち親族内承継希望者」31万社を特例措置の適用期限である10年で除して（10年でストック解消されると仮定）年間の親族内承継希望者を算出した上で、東京商工会議所「事業承継に関する実態アンケート報告書」における事業承継税制の利用検討割合の%を乗じている。また、アンケートでは東京23区内の事業者を対象にしている。

（出所）東京商工会議所「事業承継に関する実態アンケート報告書」

# 経営者の年齢分布の推移と事業承継の進展

- 75～79歳が経営する企業数は直近では増加しているが、これは後継者不在も一因であると推察されることから、引き続き事業承継が喫緊の課題といえる。



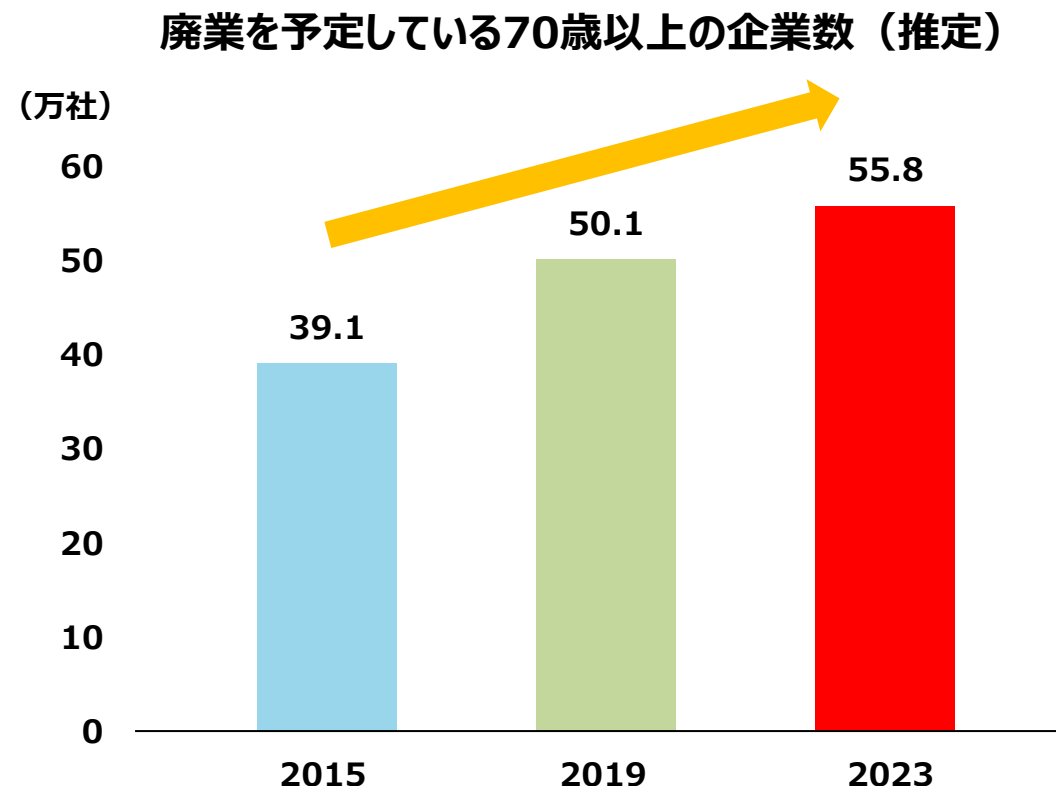
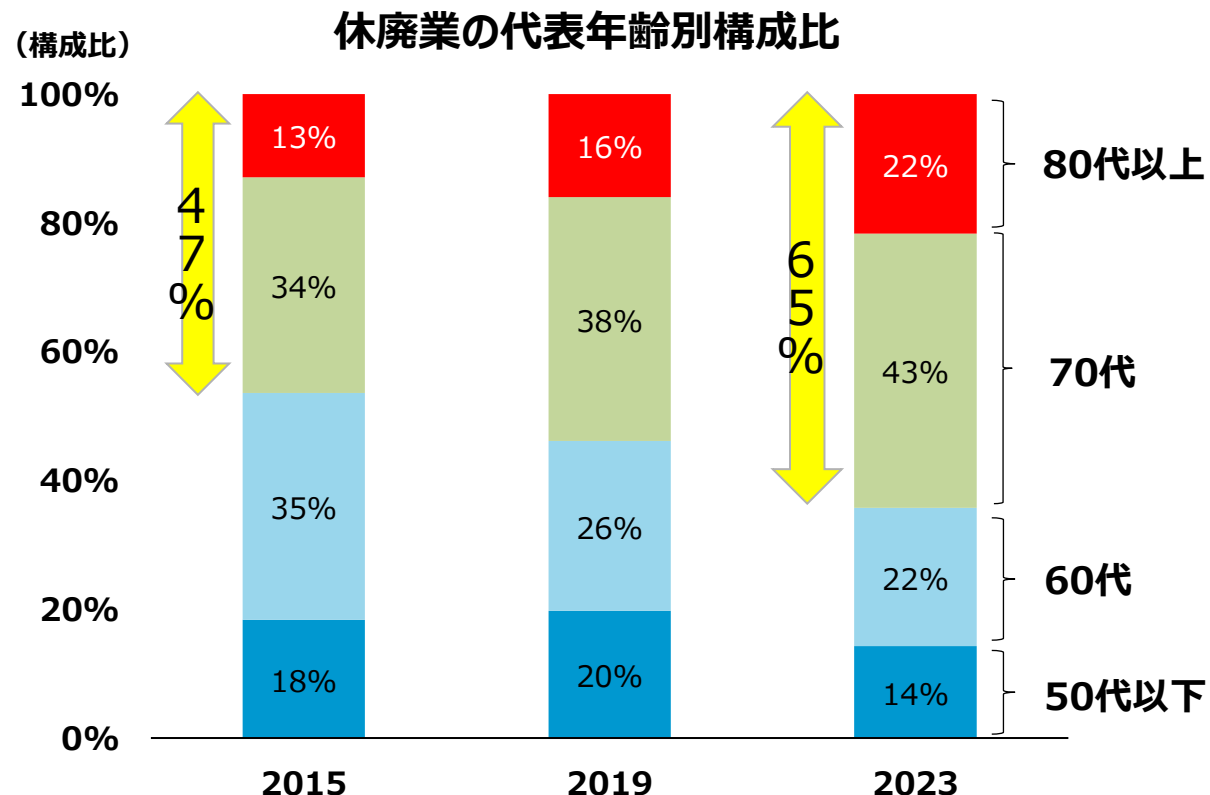
(注) 帝国データバンク「企業概要ファイル」を元に、2018年～2024年における各年齢層の企業割合に、中小企業庁「中小企業実態基本調査」における2018年6月、2020年6月、2022年6月、2024年6月時点の法人数を乗じて算出している。

(出所) (株) 帝国データバンク「企業概要ファイル」再編加工、中小企業庁「中小企業実態基本調査」



# 廃業等の傾向（休廃業の年齢層）

- 過去10年間に於いて休廃業・解散した企業のうち、代表者が70歳以上の占める割合は約20ポイント増加。廃業を予定している企業数も増加傾向にあると推定される。
- 事業承継が円滑になされないまま代表者の高齢化が進み、休廃業・解散を余儀なくされている可能性が示唆される。



（注）「中小企業白書」・「中小企業の企業数・事業所数」をもとに2015年・2019年・2023年の中小企業数を抽出・推定し、（株）帝国データバンク「企業概要ファイル」をもとに70代以上の経営者の割合を乗じている。  
その上で、日本政策公庫「中小企業の事業承継に関するインターネット調査（2023年調査）」をもとに、70代以上の経営者における廃業予定企業（自分の代で事業をやめるつもりである）の割合を乗じて算出している。

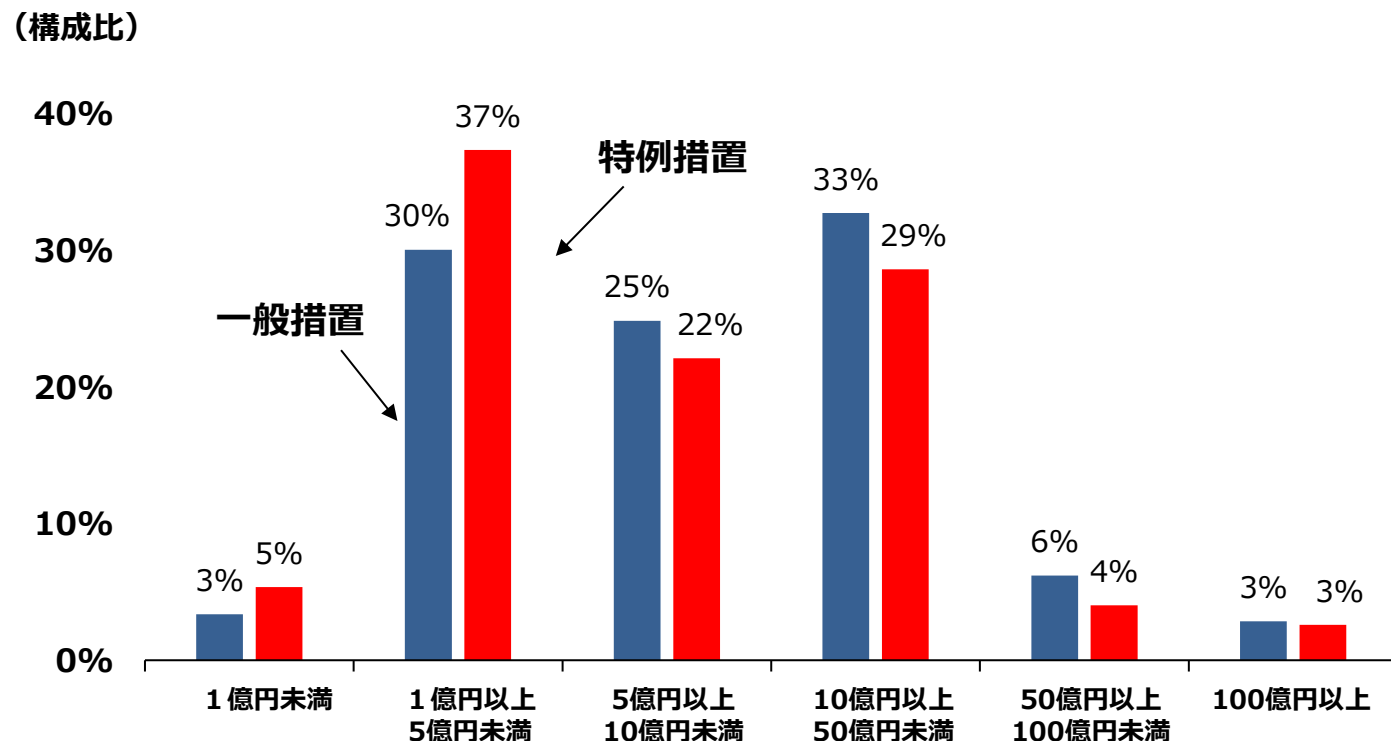
（出所）（株）東京商工リサーチ「休廃業・解散企業」動向調査、中小企業庁「中小企業白書」、中小企業庁「中小企業の企業数・事業所数」（株）帝国データバンク「企業概要ファイル」再編加工、日本政策金融公庫「中小企業の事業承継に関するインターネット調査（2023年調査）」



# 事業承継税制の贈与税における活用状況

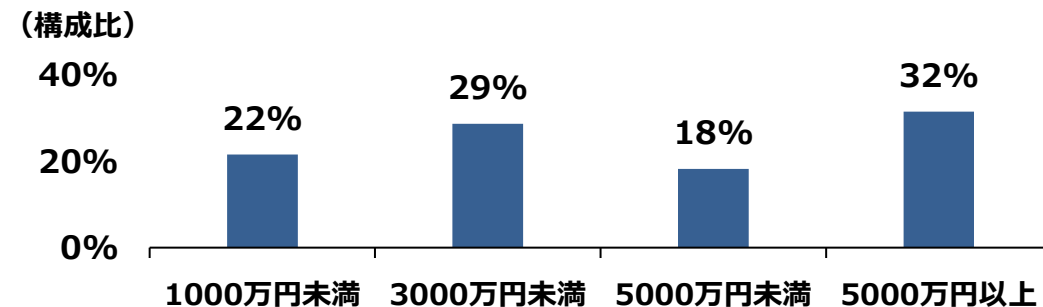
- 現状の措置は、売上高1億円から50億円の企業を中心に活用されている。1億円未満の利用が少ない理由は、他の税制との比較により、事業承継税制が選択されない可能性があるためと考えられる。
- 事業を承継する後継者の世代における金融資産の保有残高は、約500～1,000万円であることが一般的である。株式の承継に伴う贈与税額を負担することは困難なケースも多いと想定されるなか、特例措置が効果を発揮していると推察される。

## 事業承継税制の活用企業における売上規模別構成比（贈与税）



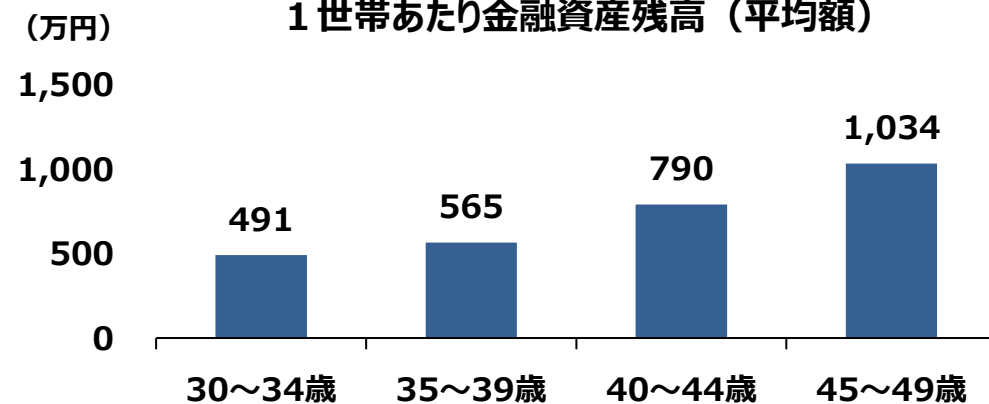
(注) 法人版事業承継税制特例措置の活用事業者（2025年2月末時点贈与税・相続税認定中）のうち、第一種のみを個者ベースで集計。  
(出所) 中小企業庁にて集計・作成

## 活用企業における贈与税納税猶予見込額別構成比



(出所) 中小企業庁「事業承継税制に関するアンケート調査」

## 1世帯あたり金融資産残高（平均額）

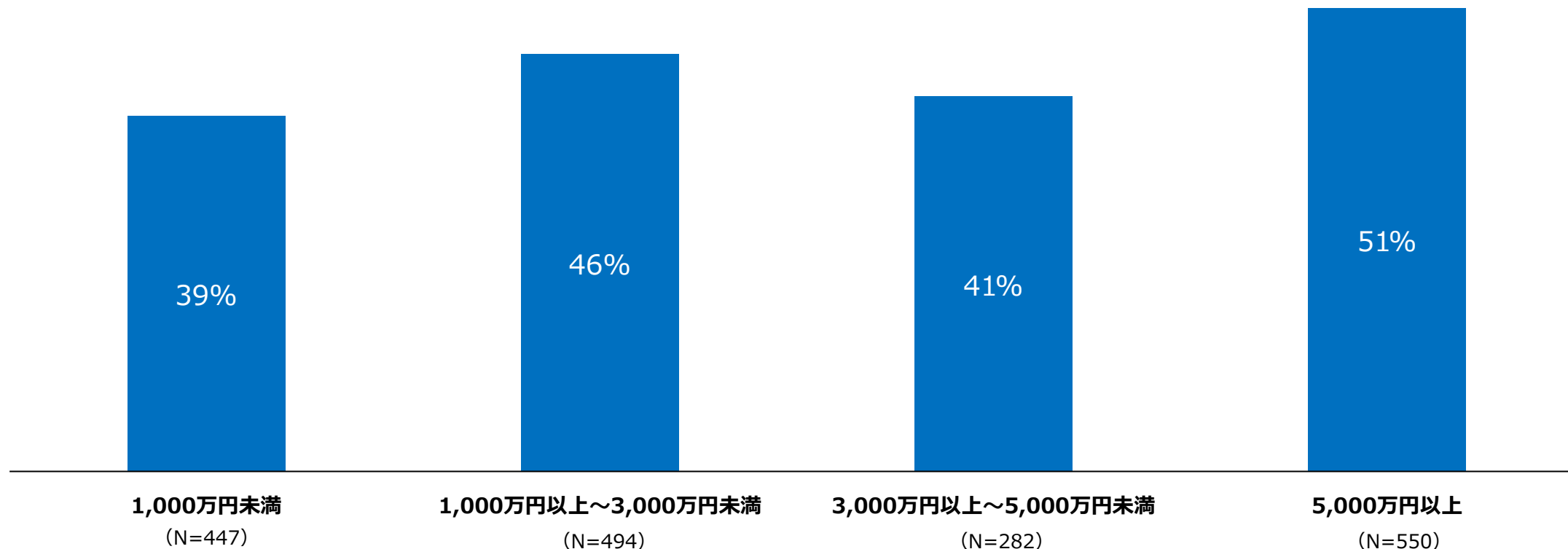


(注) 世帯主が就職者である世帯における、金融資産残高（貯蓄現在高）を示している。  
(出所) 「2019年全国家計構造調査」

# 事業承継税制（特例措置）の効果

- 事業承継税制の活用で早期の事業承継に踏み切ることができたと回答した企業の割合は、納税猶予額の規模にかかわらず40%～50%程度である。
- 事業承継税制が、幅広い規模の企業で早期の事業承継を促す役割を果たした可能性がある。

早期の事業承継に踏みきれた企業の割合（納税猶予額別）

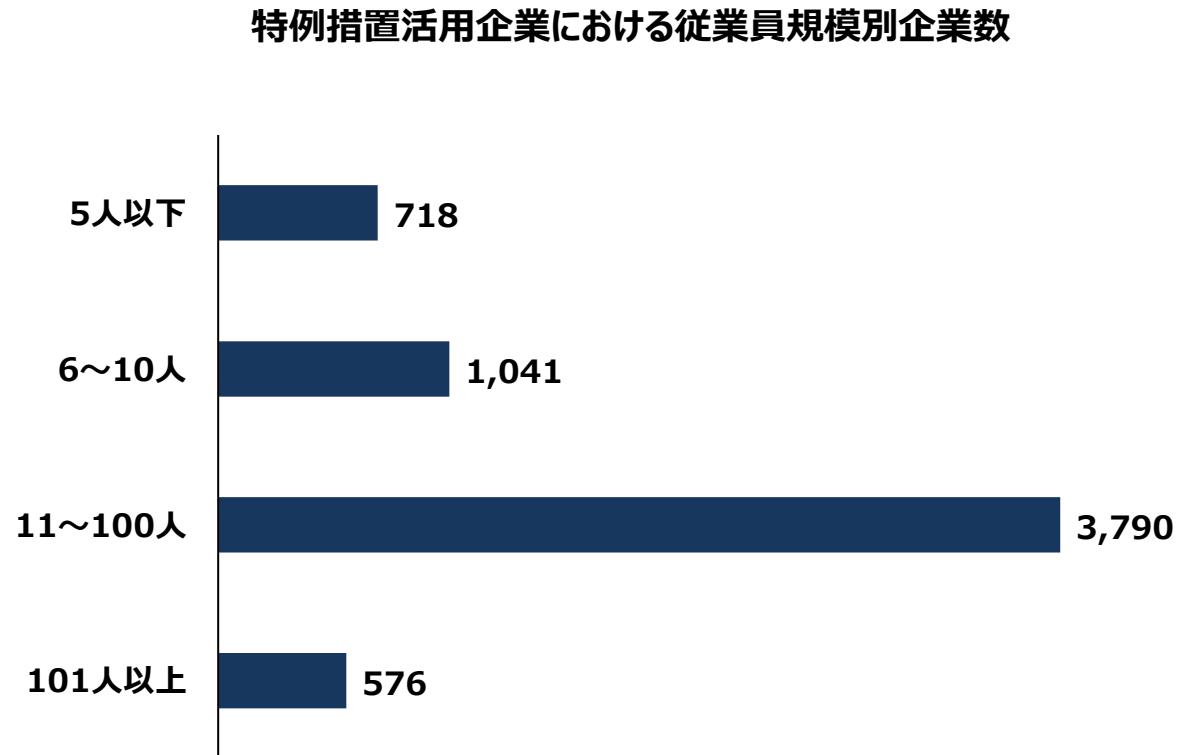
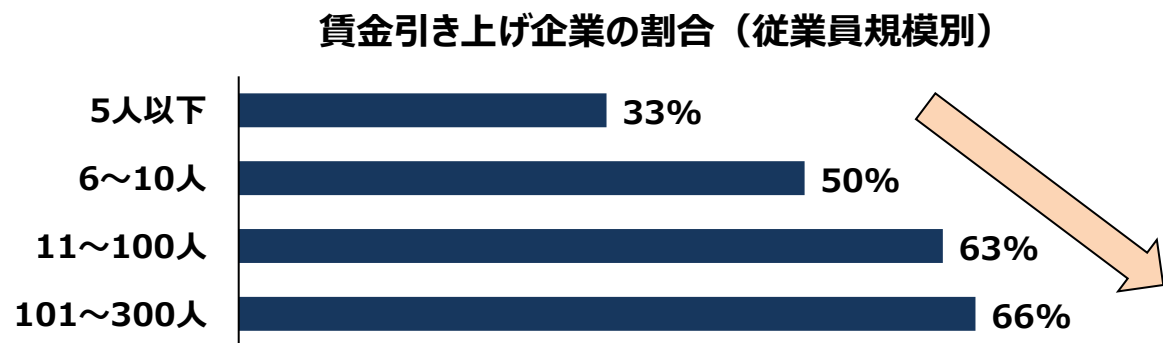
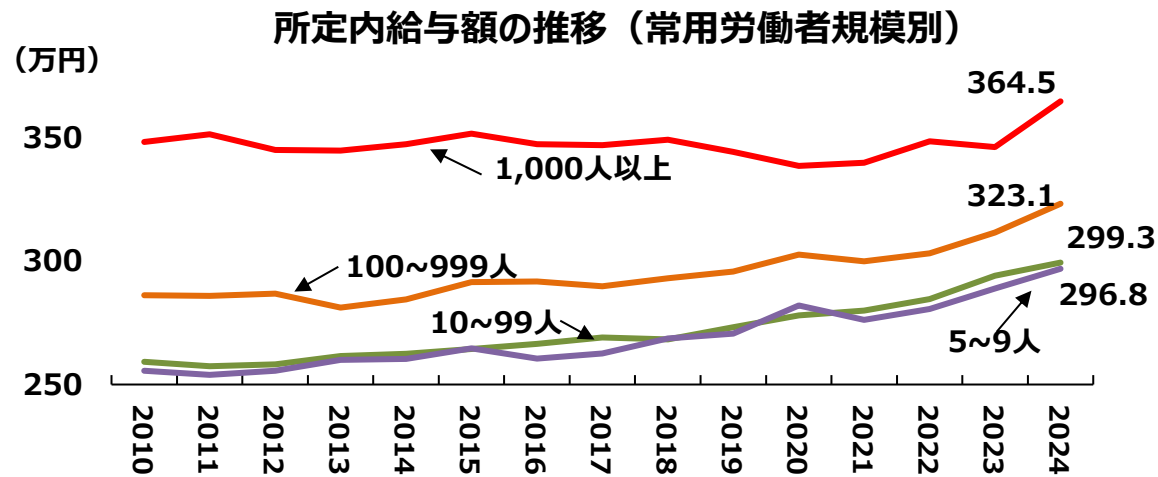


(注) 事業承継税制を活用した事業者に対するアンケート調査。調査時期は2025年6月1日～6月30日。

(出所) 中小企業庁「事業承継税制に関するアンケート調査」

# 税制の効果

- 一般的に、従業員数が多い企業ほど、給与のベースは高く、賃上げにも取り組む傾向にある。
- 事業承継税制の活用企業は従業員規模が比較的大きいため、良質な雇用環境の実現に取り組む企業も多く含まれているものと考えられるなど事業承継税制が良質な雇用の維持に効果を発揮した可能性が示唆される。



（注）左図：ここでの「所定内給与額」とは、労働契約等であらかじめ定められている支給条件、算定方法により支給された現金給与額のうち、超過労働給与額（時間外勤務手当、深夜勤務手当、休日出勤手当、宿日直手当、交替手当として支給される給与）を差し引いた額を指す。「短時間労働者」を除いた、「一般労働者」について集計している。「短時間労働者」とは、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者を指す。

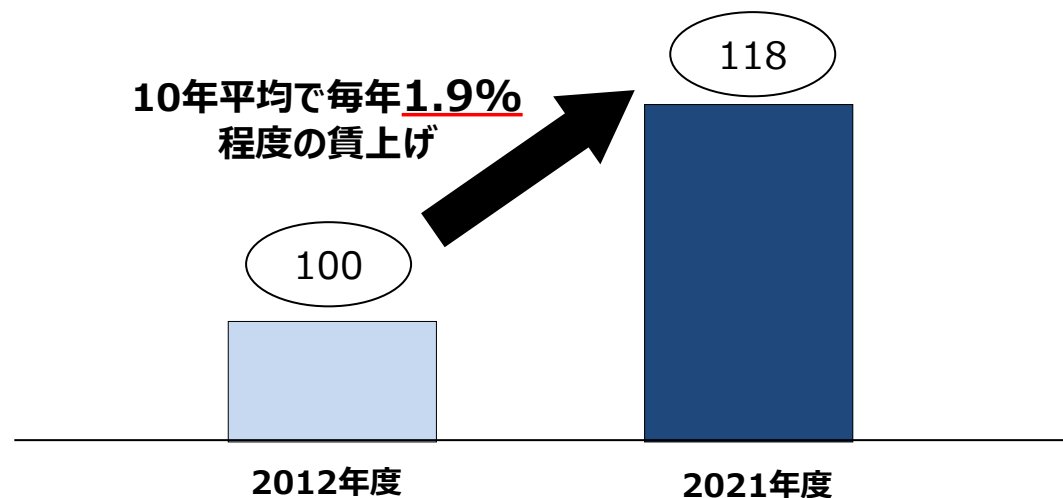
（出所）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、日本商工会議所「中小企業の人手不足、賃金・最低賃金に関する調査」、特例承継計画を基に作成

# 事業承継税制（特例措置）活用事業者の賃金、売上高

- 事業承継税制（特例措置）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。
- 2018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。

## 事業承継税制活用事業者の状況

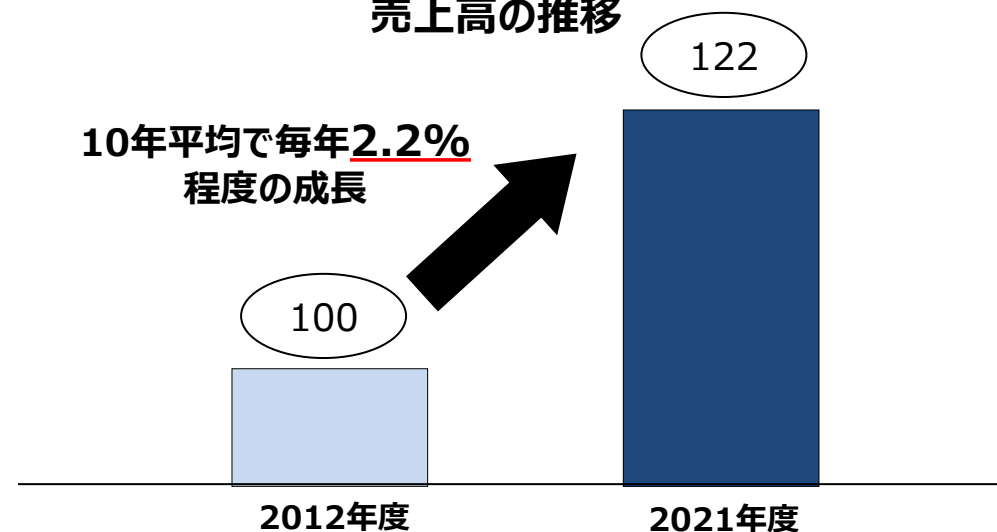
### 賃上げ（名目賃金ベース）の推移



（注 1）2012年度を100とした数値、中央値を集計

（注 2）経営者年齢が60歳以上の事業者（従業員数 5 人以上）では、年平均 0.9%の賃上げ率。

### 売上高の推移



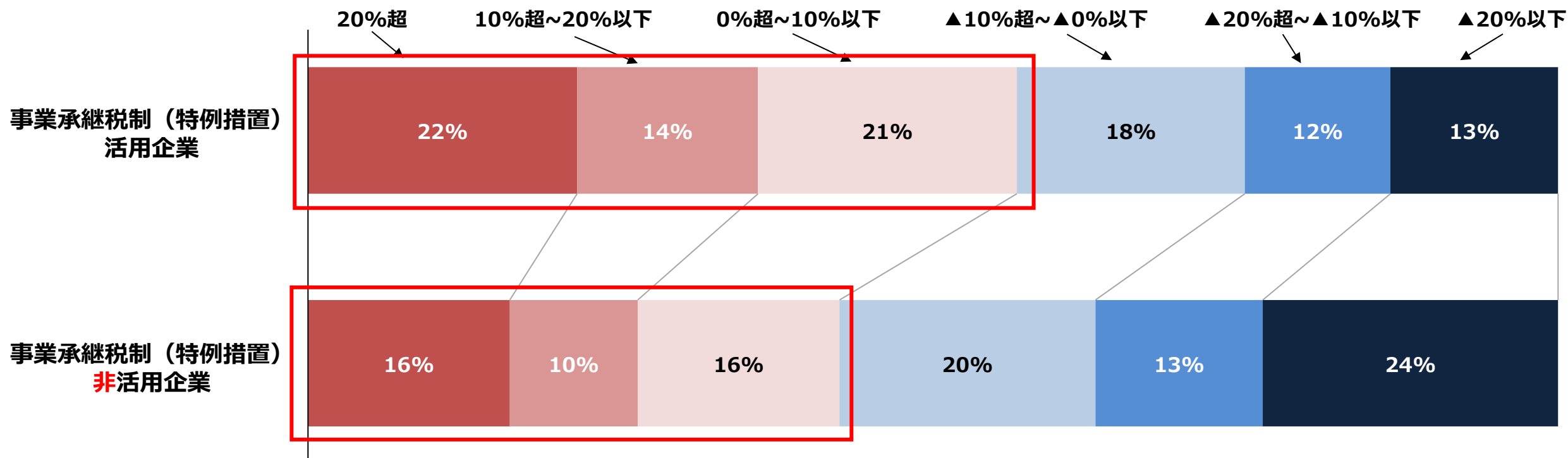
（注 1）2012年度を100とした数値、中央値を集計

（注 2）経営者年齢が60歳以上の事業者（従業員数 5 人以上）では、年平均 1.7%の売上増加率。

# 事業承継税制（特例措置）の効果

- 親族内承継において、事業承継税制（特例措置）を活用した事業者は、事業承継後の売上が増加する傾向にある。税制活用と、事業の発展・成長が相関関係にある可能性が示唆される。

## 親族内承継前後における売上成長率



（注） 上図： 特例承継計画を提出した企業のうち、東京商工リサーチが保有する企業情報から売上高を把握できる企業のみを抽出。贈与年または相続年を基準年とし、基準年の前後各2期における売上高の平均値を算出した上で、その増加率を計算している。N=850

下図： 中小企業実態基本調査を基に、代表取締役社長・取締役社長が創業者からその親族へ変更になった企業のみを抽出した上で、特例措置活用事業者を除いている。事業承継年を基準年として、前後各2期分の売上高の平均値を算出した上で、その増加率を計算。ただし、取得できる売上高が前後各1年分に限られた場合は、1年分の数値を採用。N=254

上図・下図ともに、増加率 =  $\{ (\text{基準年の} + 1 \text{年目と} + 2 \text{年目の売上高平均値}) - (\text{基準年の} \blacktriangle 2 \text{年目と} \blacktriangle 1 \text{年目の売上高平均値}) \} / (\text{基準年の} \blacktriangle 2 \text{年目と} \blacktriangle 1 \text{年目の売上高平均値})$  としている。

（出所） 東京商工リサーチ、中小企業庁「中小企業実態基本調査」を基に作成

# 企業の成長志向について（地域経済）

- 中小企業が地域の経済主体であり、地域のコミュニティを下支えしている状況や先代から続く事業の多角化を図り、地域の雇用維持に主眼を置いている（伝統維持）ケースもある。
- 実態調査をさらに進めるとともに、成長性とともに、地域への貢献という視点も考慮すべきではないか。

## 北海道にこだわり、事業の多角化を進め成長

建築業／北海道

- 大工だった現社長の祖父が1950年代に創業。現社長が30代後半の時に事業を承継。事業を引き継ぐことは決まっていたものの、家業に戻ってから株式の譲受けが進んでいなかったことから、事業承継税制の活用を決断。
- 承継後は、組織的な企業に変革するとともに、これまでの事業を活かして店舗デザイン・工事やカフェを運営する会社を設立し、事業を多角化。その結果、グループ全体で売上増を達成。さらなる多角化・新事業展開を目指している。
- また、地元北海道に根ざすことにこだわっており、地元の木材を使用し、地元の人材を雇用。地元木材保全のために、森林保持等のボランティア活動にも積極的に取り組んでいる。
- 賃上げのみならず、福利厚生も含めて従業員への還元も積極的に実施。

- ・事業承継税制を活用したことで、承継時の税負担なく全株式を承継することができた。
- ・猶予額の元となる株価は承継時に算定されることから、成長志向の後継者ほどメリットが大きい。

## 事業承継を契機にIT化や海外展開を実施

食品製造販売業／関東甲信越

- 明治創業の老舗漬物店。先代の高齢に伴い、事業承継税制を活用し、事業承継を行った。
- 事業承継税制を活用したことで、承継後、株式の評価額の上昇を気にすることなく事業の拡大に取り組むことができています。
- 具体的には、ECサイトでの海外への販売や、漬物を活かしたお菓子の販売等の新規事業を実施し、ECサイトでの販売は、売上の6割を占めるほどに成長。
- 今後は、漬物を活かしたお菓子を楽しむことができるカフェの運営等の新規事業進出も検討している。

- ・事前に承継の準備ができたことで、スムーズに承継を行うことができた。
- ・承継時に税負担なく自社株式を引き継いだので、その分の資金を成長投資に回すことができた。
- ・承継時に税額猶予の対象となる株式価額が固定されたことで、税負担の増加を気にせず、事業の拡大を実施できている。

1. 経営者を取りまく現状認識

2. 事業承継税制のあり方について（経緯と新たな課題）

- これまでの経緯と足下の情勢変化について

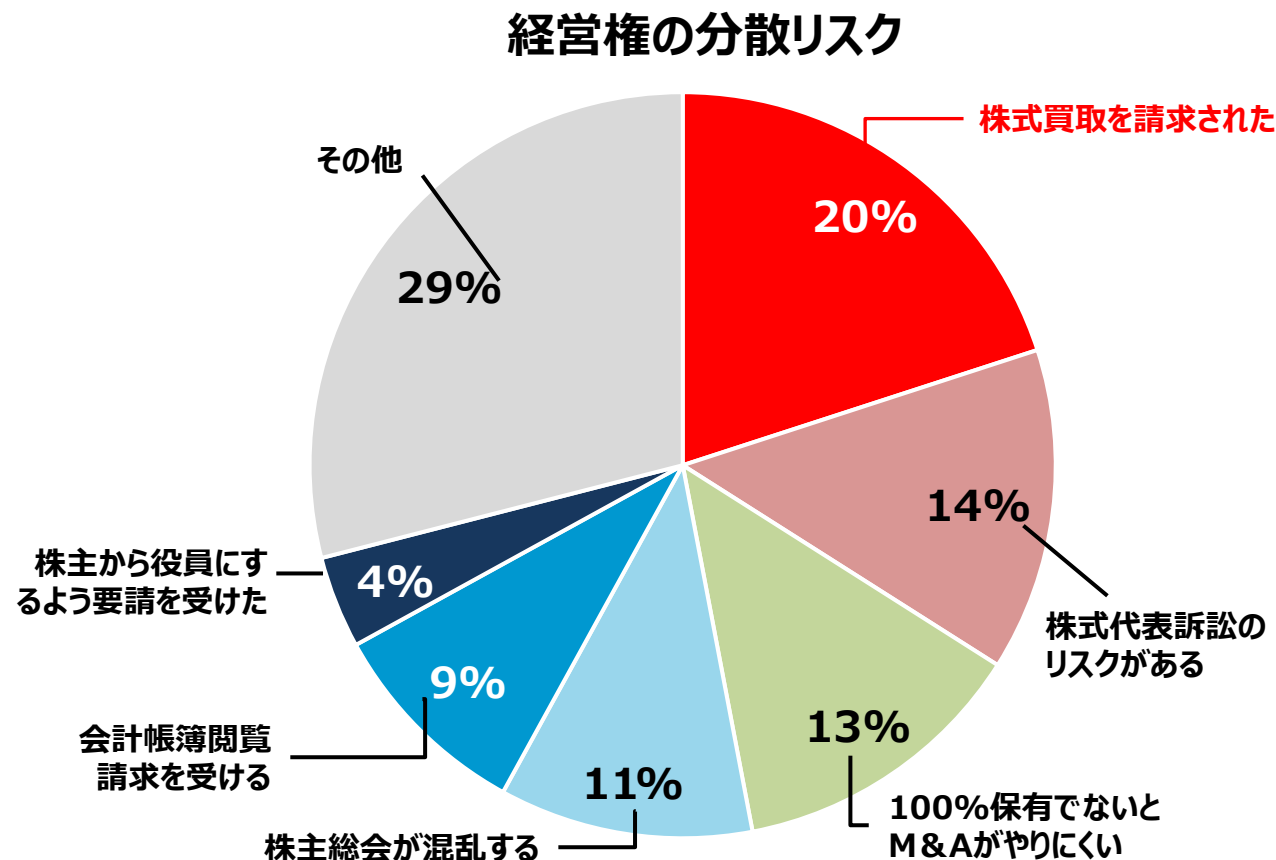
- 検討会の議論を踏まえた政策の方向性について

3. 今後の後継者育成について



# 猶予株式について

- 一般措置では猶予対象株式数について2/3を上限としており、同割合を保持していれば単独で会社法上の株主総会の特別決議を行うことができるものの、1/3は経営者以外に分散される可能性がある。
- 経営権が分散することで、「株式買取を請求された」、「訴訟リスクがある」等の事例が報告されている。経営の安定を実現する観点から、少数株主の意義や権利等に留意しつつ、株式を集約する方向が望ましいのではないかと。



(注) 東京23区内の中小企業経営者に向けたアンケートの中で、少数株主の存在で経営上困ることがあると答えた人の回答の内訳。N = 79  
(出所) 東京商工会議所事業承継の実態に関する調査研究会「東京23区内企業の事業承継の実態に関するアンケート調査報告書」(再編・加工)



# 少数株主の権利

- 会社法上、少数株主においては、株主代表訴訟の提議や株主総会の招集・議題の提案、会計帳簿の閲覧等の請求等のその**各種権利が認められている。所有と経営を一致させた形で安定的な事業運営を行う上では、少数株主への対応も一定の説明責任（コスト）が発生する。**昨今の、少数株式を買い取った上で、高値買取を要求する業者などへの対応コストも踏まえると、**経営安定化のためには株式の集約が必要**と考えられる。

議決権数・株式数の要件	根拠法令
株式を有する場合（※1）	● 計算書類等閲覧請求権【会社法第442条】 ⇒計算書類（貸借対照表、損益計算書等）等の閲覧を請求できる権利 ● 株主代表訴訟【会社法847条】 ⇒役員等の責任追及等を求める訴えの提起を請求する権利。
議決権を有する場合	● 取締役会設置会社株主の議案提案権【会社法304条】 ⇒株主総会において、会議の目的事項（議題）につき、議案（原案に対する修正案等）を提出できる権利
総株主の議決権の1%以上又は300個以上（※2）	● 取締役会設置会社株主の議題提案権【会社法303条】 ⇒ある事項を株主総会の目的事項（議題）として提案できる権利 ● 取締役会設置会社株主の議案の要領記載請求権【会社法305条】 ⇒株主総会において株主が提案する議案の要領を他の株主に通知するよう請求できる権利
総株主の議決権の1%以上（※2）	● 株主総会検査役選任請求権【会社法306条】 ⇒株主総会に係る招集の手続き及び決議の方法を調査する検査役の選任を裁判所に申し立てることができる権利
総株主の議決権の3%以上又は発行済株式総数の3%以上（※2）	● 検査役選任請求権【会社法358条】 ⇒株式会社の業務・財産の状況を調査させる検査役の選任を裁判所に申し立てることができる権利 ● 会計帳簿閲覧請求権【会社法433条】 ⇒会計帳簿等の閲覧を請求できる権利
総株主の議決権の3%以上（※2）	● 株主総会招集権【会社法297条】 ⇒株主総会を招集することができる権利
総株主の議決権の10%以上又は発行済株式総数の10%以上（※2）	● 解散請求権【会社法833条】 ⇒回復することができない損害が生じたの場合等に株式会社の解散を請求できる権利

（※1）株主代表訴訟については、定款の定めにより権利を有する株主から単元未満株主を除くことができる。

（※2）これを下回る個数又は割合を定款で定めた場合はその個数又は割合以上

# 猶予措置のあり方について

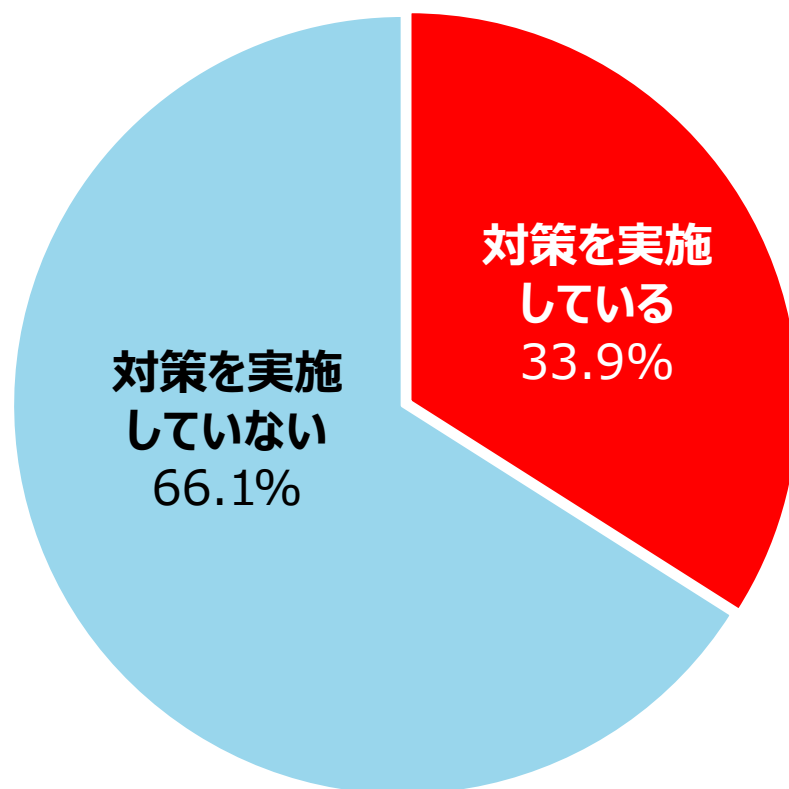
- 現行の猶予制度では、納税が免除されるまでの期間が長すぎるため、経営者が将来の不確実性や長期にわたる手続きコストを避ける傾向にあり、制度が使われにくい実態があるのではないか。
- 猶予制度と評価減制度等について、それぞれのメリット・デメリットを踏まえ、評価減制度の可能性を追求することや、例えば10年事業を継続すれば猶予税額が免除されるような工夫ができないか。

	メリット	デメリット
猶予制度	<ul style="list-style-type: none"><li>・承継のタイミングで<u>税負担が軽減</u>する。</li><li>・猶予期間中は代表者に対して、設定した要件に応じた<u>事業継続の責任を負わせることが可能</u>。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・代表者は<u>納税の確定事由を気にしながら会社経営</u>を行わざるを得ない（次世代に事業が承継されるまでは<u>永続的に課税が繰延べ</u>になる）。 ⇒対応案：将来の減免等により、株価下落リスクを低減</li><li>・代表者に対して一定の手続を求めることになるため、<u>手続コスト</u>が官民双方にかかる。 ⇒対応案：事務手続きの見直し</li></ul>
評価減制度※	<ul style="list-style-type: none"><li>・承継のタイミングで<u>税負担が軽減</u>する。</li><li>・<u>手続が簡易</u>であり、事業承継後の<u>代表者の経営の自由度が増す</u>。</li></ul> <p>※：小規模宅地の特例制度を想定</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>・事業承継を行った後の<u>代表者の事業継続の責任を確認することができない</u>。 ⇒対応案：一定期間の事業継続を要件化</li><li>・<u>事業を承継しない相続人等の相続税までも軽減してしまう</u>可能性がある。 ⇒対応案：租税回避措置を検討</li></ul>

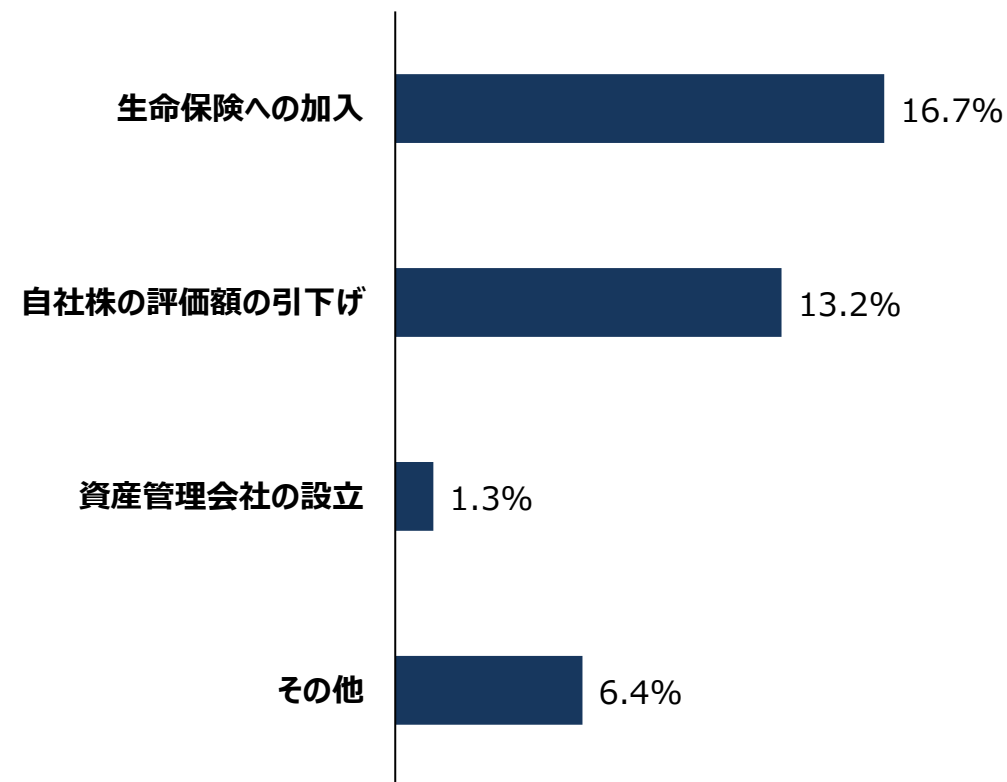
# 事業承継を実施する企業における適切な資金の活用

- 事業承継税制の導入により、自社株式の評価の引き下げや承継時のキャッシュの流出の抑止につながると想定していたところ、一部の事業者においては引き続き、納付額軽減対策を実施している。
- 納付額軽減対策として、生命保険への加入や、自社株の評価額の引き下げなどが挙げられており、本来投資や賃上げに活用されるべき資金が、相続税対策に流れている可能性がある。

相続税・贈与税の納付額軽減対策の実施有無



相続税・贈与税の対策方法（複数回答）

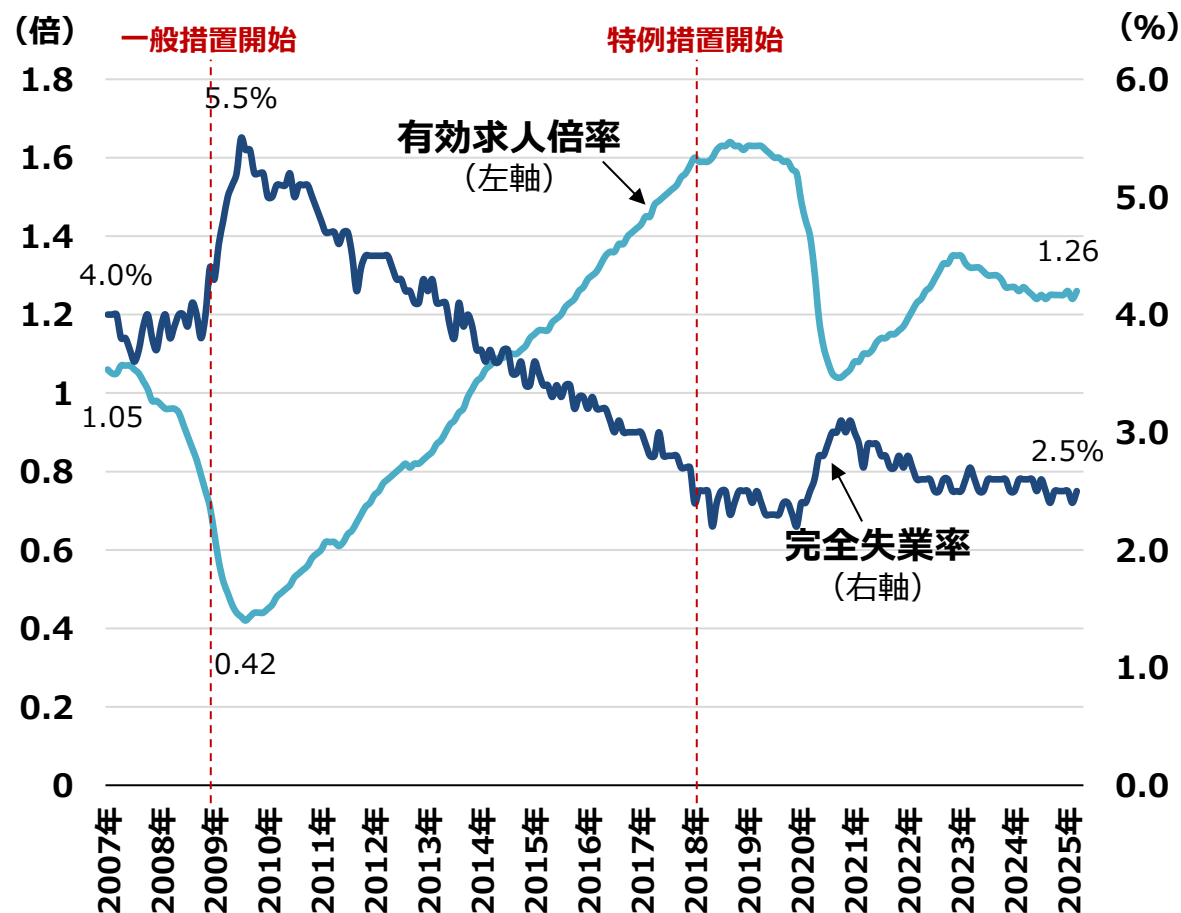


(注) 事業承継税制を活用した事業者に対するアンケート調査。調査時期は2025年6月1日～6月30日。N=1,736  
(出所) 中小企業庁「事業承継税制に関するアンケート調査」

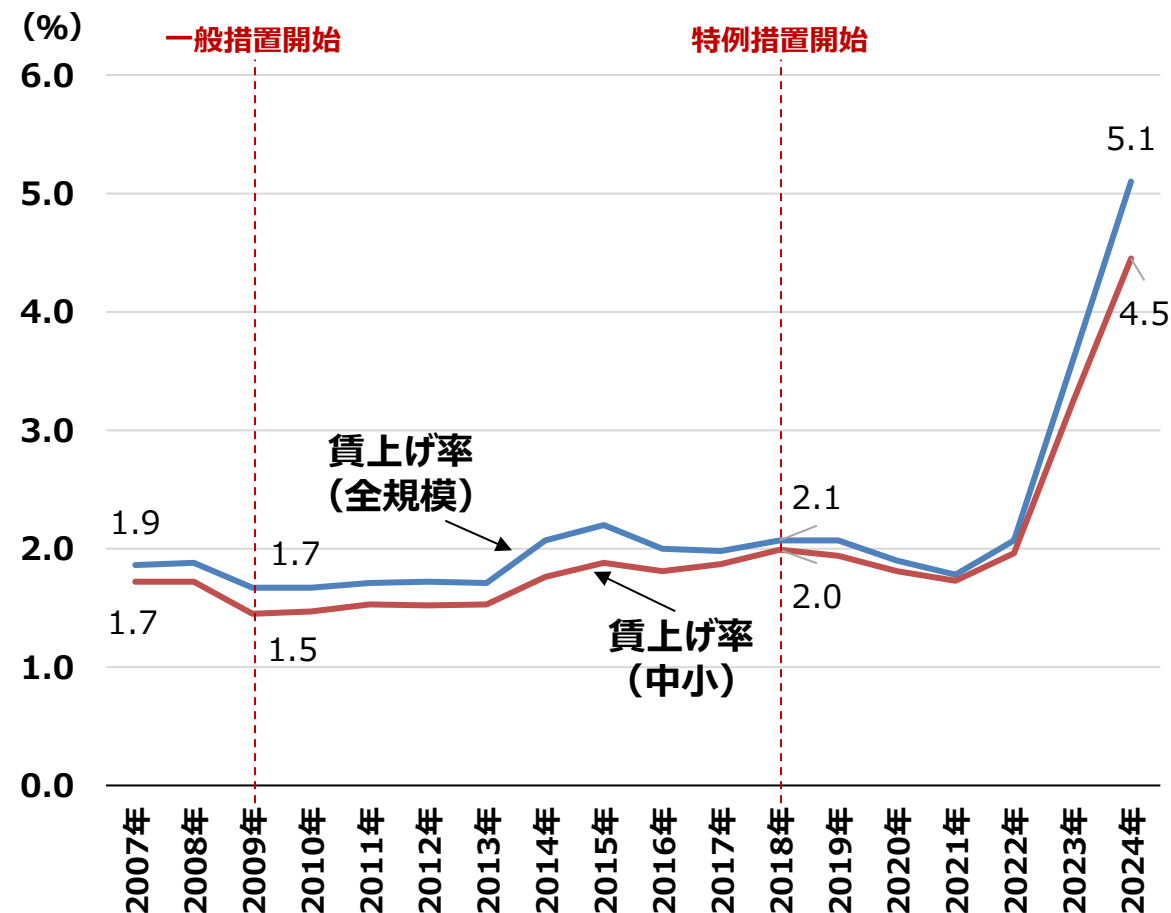
# 雇用確保要件について

- 一般措置開始から約20年の間、失業率は約5割減少し、足下では賃上げ率が急騰している。
- 地域の人手不足が深刻な中で、雇用維持に加え、従業員の賃上げといった新たな企業の取組を評価すべきではないか。

## 失業率・有効求人倍率



## 平均賃金方式での賃上げ状況の推移



(注) 左図はいずれも月次ベースの季節調整値、有効求人倍率はパート含む値。右図は全て6月末時点の最終集計結果。ここでの「賃上げ率 (中小)」とは、組合員数300人未満の賃上げ率をいう。

(出所) 総務省「労働力調査 (基本集計)」、厚生労働省「一般職業紹介状況」、日本労働組合連合会「連合結成以降の平均賃金方式での賃上げ状況の推移」を基に作成。

# 企業内のガバナンスについて（財務健全化・透明性の確保）

- 事業承継税制の適用を受けた中小企業については、適用によっ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へ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やステークホルダー全体に好影響を与えるような経営の実践が望まれる。
- 事業承継税制活用企業には、例えばより一層の透明性を確保した企業経営を求めるなど、ガバナンスのあり方について慎重な検討が必要ではないか。

## ファミリービジネスにおけるガバナンスのあり方の検討

- ファミリービジネスが担っている役割は日本経済の継続的成長である。成長を阻害している大きな要因は二つあると考える。一つは、公私混同。もう一つは、事業承継の遅れ。国が決める規範としては、この二つに集中すべきと考える。
- 規範の中に盛り込むべき内容の第一は、公私混同をいかに防止するかという点。税務調査だけでは十分ではない部分があり、公私混同を防ぐためのインセンティブを与える可能性もあるのではないか。
- 公私混同と承継の遅れが成長を阻んでいると考えているので、解決できる策を規範として提示し、それに対してインセンティブを付けることは効果的な政策になると考える。

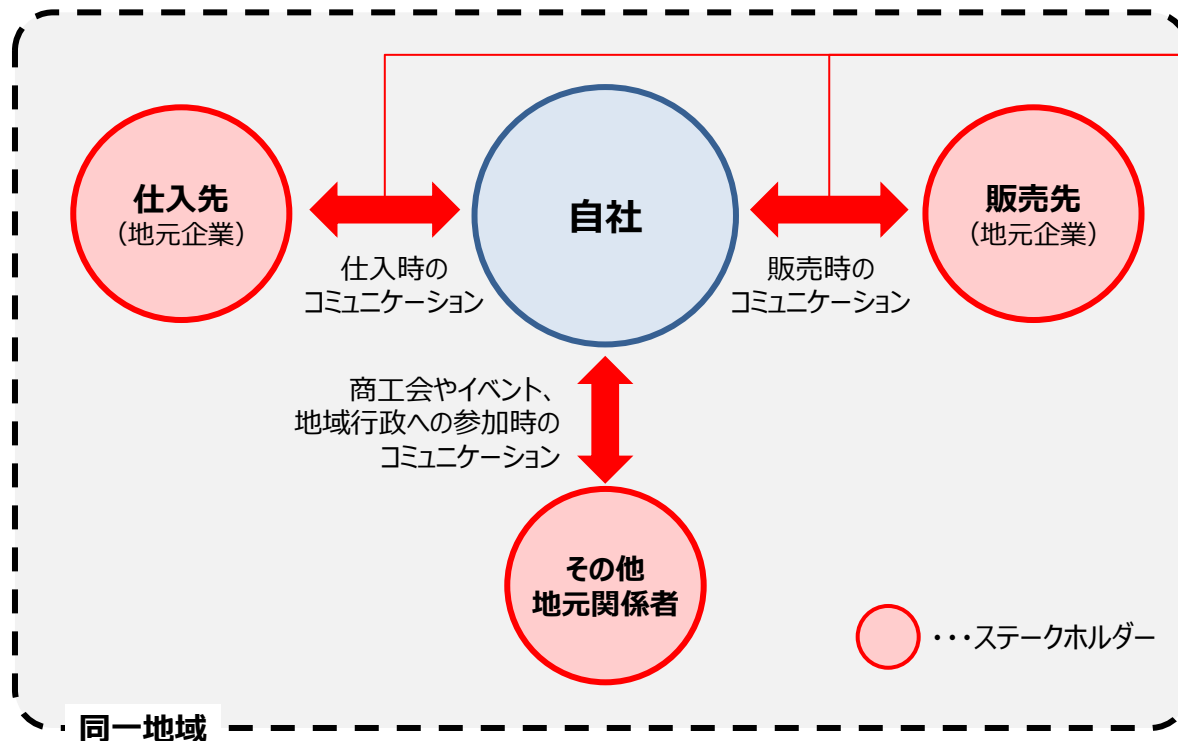
ファミリービジネスのガバナンスの在り方に関する研究会 第1回 議事要旨

## (参考) 企業のガバナンスについて (地域との結びつき)

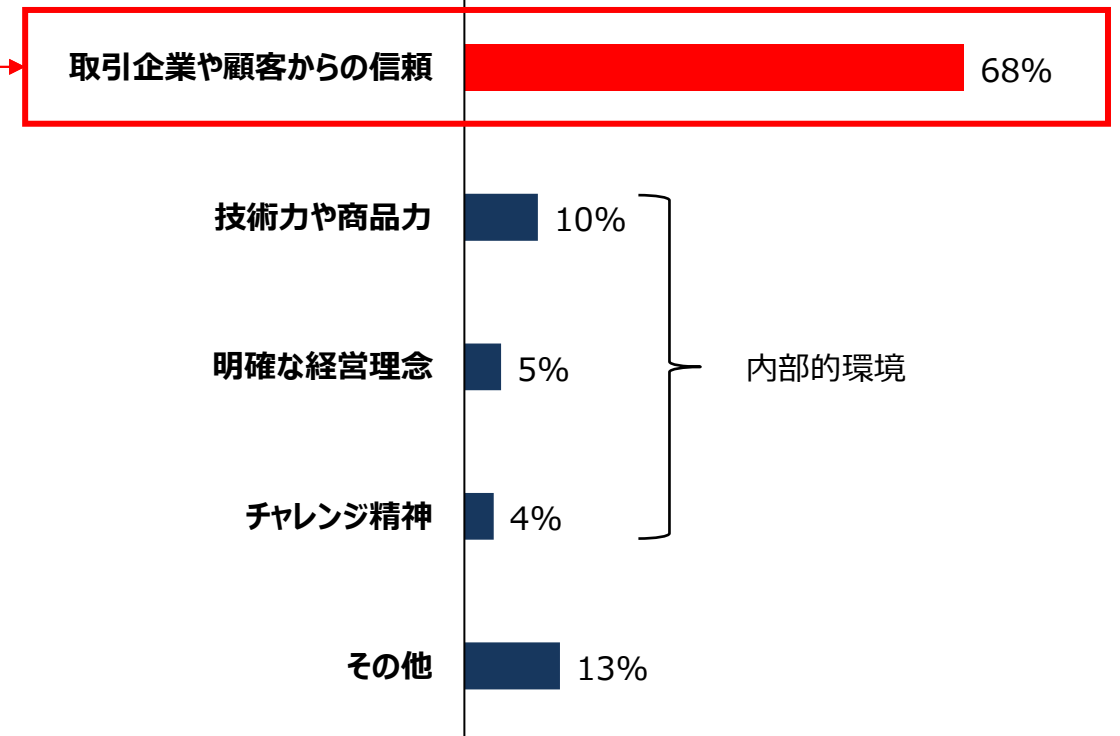
- 地方の中小企業において、取引先や顧客などのステークホルダーは地理的に自社の近くに存在する傾向にある。
- また、企業の継続のためには、ステークホルダーとの信頼関係が重要であり、地方においては、密なコミュニケーションが信頼に繋がると考えられる。この信頼関係は、地域大でのチェック機能とも考えられるのではないか。

### 中小企業を取り取り巻くステークホルダー

➤ ステークホルダーが自社の近くに存在しているので、お互いの顔が間近に見える



### 企業の継続を可能にした要因



(注) 左図：大分県における企業の継続力について、下記論文中のアンケート調査結果を引用している。アンケート調査は大分県内企業を対象にしたもので、これまでの企業を続けることができた要因を質問している。  
N=368

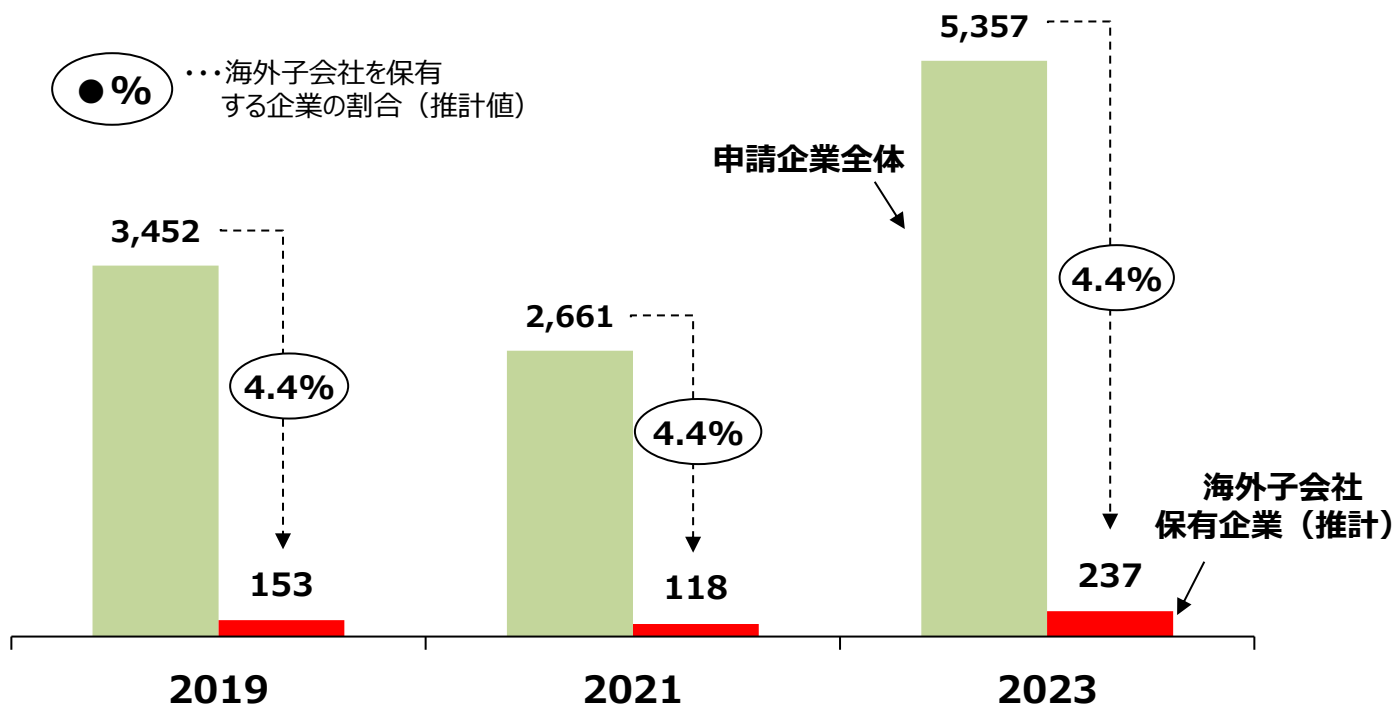
(出所) 本谷 (2009) 「地方中小企業のコーポレート・ガバナンスに関する一考察」『大分大学経済論集』60 (6) を要約



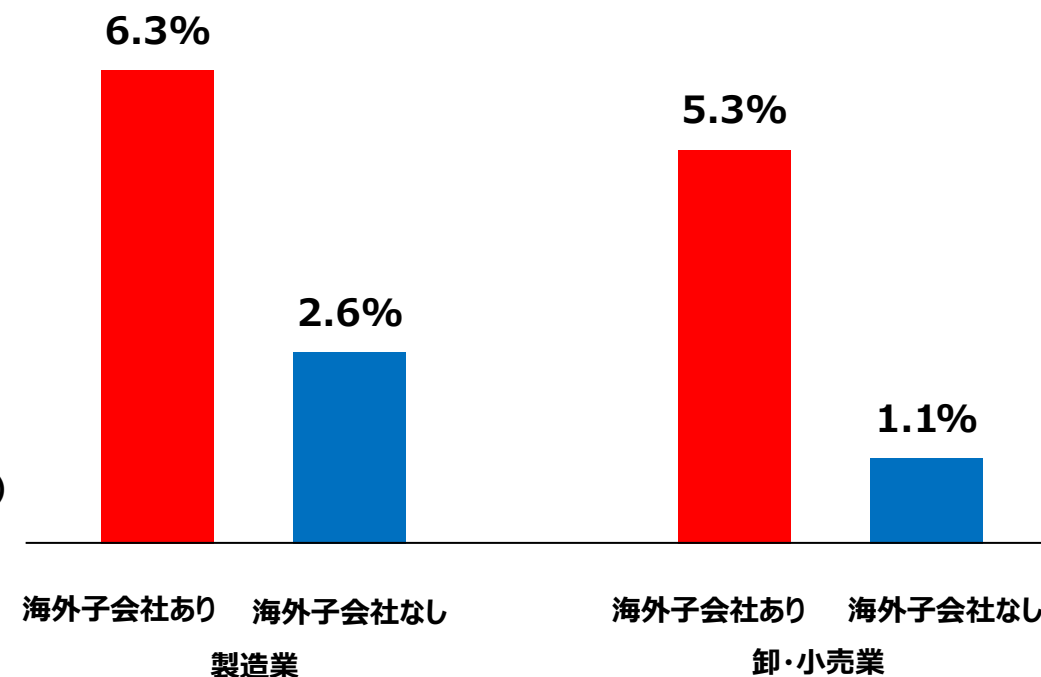
# 海外子会社の取り扱いについて（中小企業の実態）

- 特例承継計画の申請企業の内、150社～200社程度（約4%）は、海外子会社を保有していると推計される。
- 一般的に、海外子会社を有する企業は売上成長率が高い傾向にあり、地域経済にポジティブなインパクトを与えている可能性があることを踏まえ、海外子会社の株式を税制の対象とすることも検討すべきではないか。

## 特例措置申請企業のうち海外子会社を保有する企業数（推計）



## 中小企業における売上成長率（業界別、海外子会社有無別）



（注） 2018年～2023年にて特例承継計画を申請している企業のうち、中小企業実態基本調査の回答企業を抽出。その上で、中小企業実態基本調査の中で海外子会社を保有していると答えた企業を抽出することで海外子会社の保有企業の割合を算出し、特例承継計画申請件数に乘じることで推計している。2018年～2023年における海外子会社保有企業の割合は平均値としている。

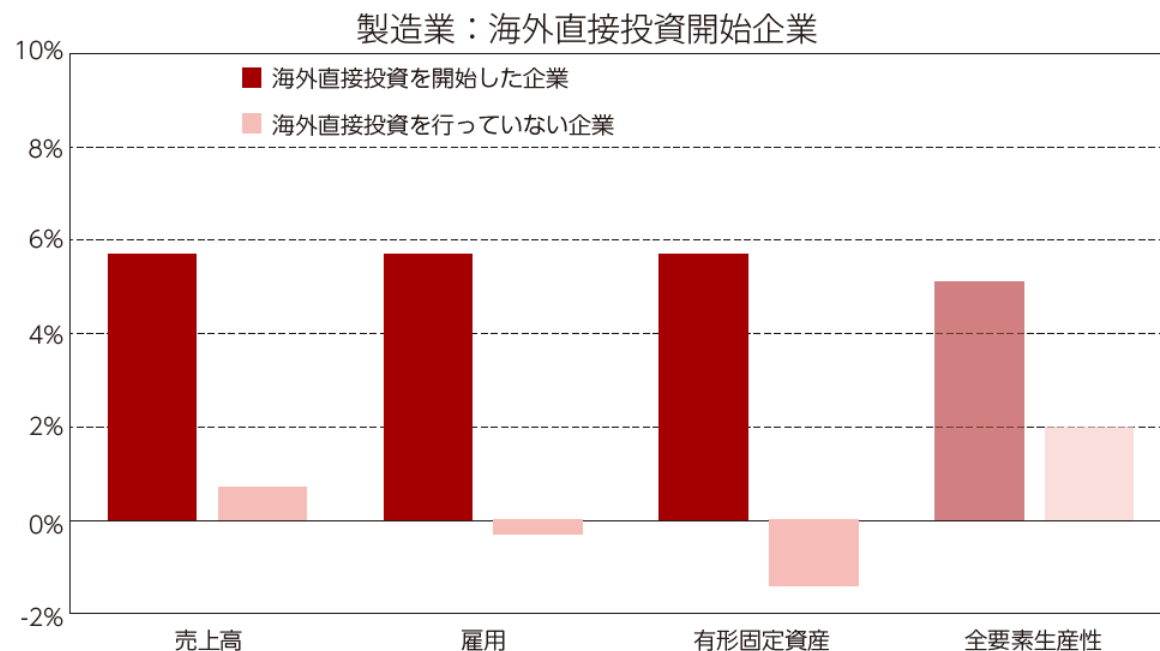
（出所） 中小企業庁「中小企業実態基本調査」、特例承継計画を基に作成

（注） 中小企業実態基本調査を基に、2016年から2018年における売上高の年平均成長率を算出。  
製造業 海外子会社あり：N=104、海外子会社なし：N=1,184、卸・小売業 海外子会社あり：N=17、海外子会社なし：N=373

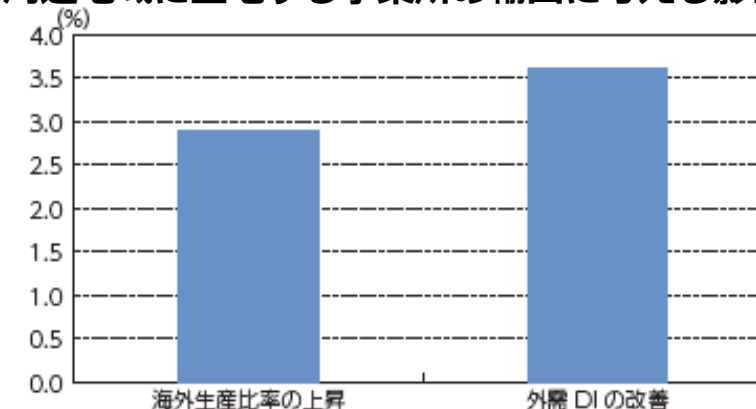
## (参考) 海外子会社の取り扱いについて (波及効果)

- 海外直接投資を行う企業の方が、5年後の売上高に加え、雇用等の成長率も高いとの調査結果もある(例:製造業)。
- また、海外生産比率が上昇すると、その企業の国内事業所の周辺の輸出額が増加することを示す調査結果もある(グローバル企業の海外現地法人がその国内事業所の周辺地域に立地する事業所からの調達の増加を通じて、国内の地域の輸出を増加させている可能性がある)。

海外展開開始による効果 (5年度の成長率)



グローバル企業の海外生産比率の上昇がその国内事業所の周辺地域に立地する事業所の輸出に与える影響



備考：被説明変数に地域の輸出額、説明変数にグローバル企業の海外生産比率、外需 DI、地域の出荷額を用いてパネルデータを用いた固定効果モデルにより推計。海外生産比率及び外需 DI について、2012 年から 2019 年の期間の変化分の平均と係数の積より、同期間の海外生産比率及び外需 DI による輸出額の増加分の平均を試算。なお、外需 DI には、日銀短観の海外での製商品需給判断 DI を用いている。

資料：経済産業省「企業活動基本調査」、「海外事業活動基本調査」、「工業統計調査」、「鉱工業総供給表」、日本銀行「短期経済観測調査」から作成。

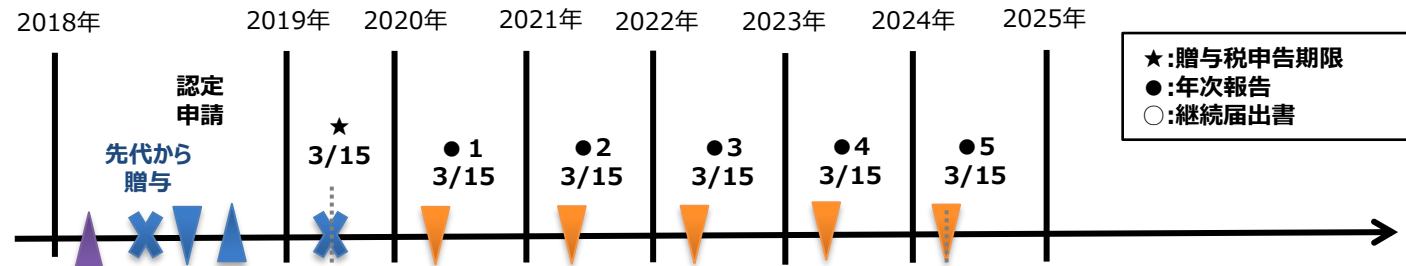


# その他の論点について（事務コスト）

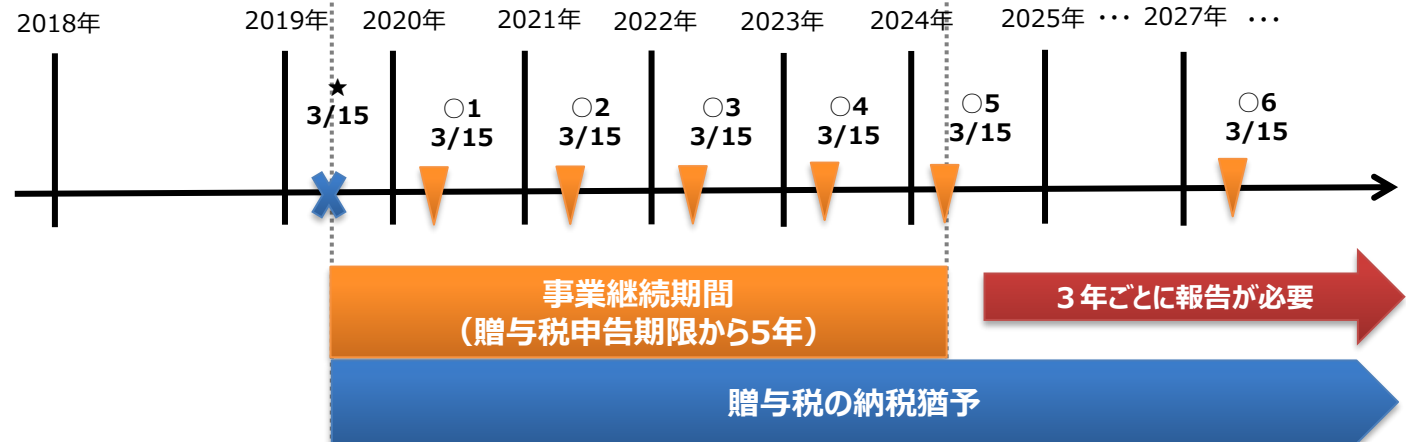
- 都道府県知事の認定を受けた事業者は、贈与税・相続税の申告期限の翌日から5年間、毎年、都道府県と税務署に年次報告が必要。5年目以降は、3年ごとに税務署に報告が必要。
- 事業者からは年次報告が負担との声が多く上がっており、また、平成25年度改正において雇用確保要件は毎年8割以上の確認から5年間平均で8割以上に見直しがされた経緯も踏まえ、報告回数の見直しなども検討すべきではないか。

## 事業継続報告（年次報告）の例

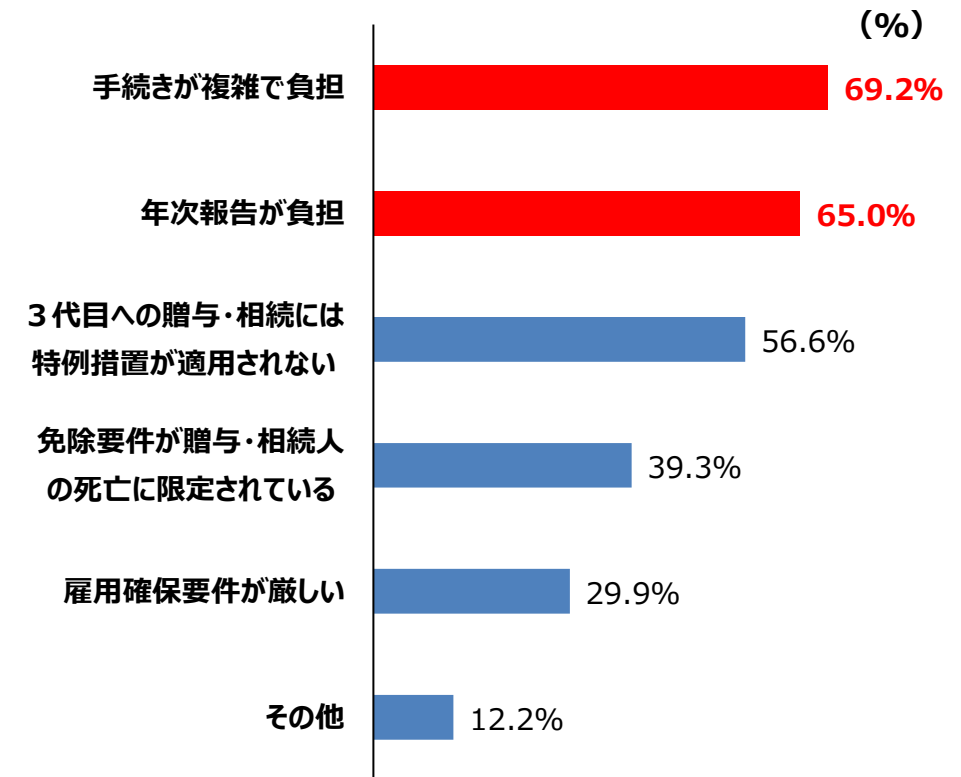
### <都道府県知事への報告>



### <税務署への届出>



## 事業承継税制の課題（複数回答）



(注) 事業承継税制を活用した事業者に対するアンケート調査。  
調査時期は2025年6月1日～6月30日。N=1,246  
(出所) 中小企業庁「事業承継税制に関するアンケート調査」

## その他の論点について（事務コスト）

- 認定申請にあたり事業者は大量の書類の提出が求められており、手続きが煩雑との声が多く上がっている。特に、従業員数証明書については、給与月額等の書類が多岐に亘り、添付書類の収集等に時間がかかるという実態がある。
- 必要な添付書類の見直しや、申請のワンストップ化などについて検討すべきではないか。

### 認定に必要な提出書類の一例

#### 第一種特例贈与認定に必要な申請書類一覧

1. 認定申請書
2. 定款の写し
3. 株主名簿の写し
4. 登記事項証明書
5. 贈与契約書及び贈与税額の見込み額を記載した書類
- 6. 従業員数証明書** →
7. 贈与認定申請基準年度の決算書類
8. 上場会社等及び風俗営業会社のいずれにも該当しない旨の誓約書
9. 特別子会社・特定特別子会社に関する誓約書
10. 贈与者・受贈者・その他の一定の親族の戸籍謄本等
11. 特例承継計画又はその確認書の写し
12. その他、認定の参考となる書類
13. 返信用封筒

#### 従業員数証明書

表紙（様式自由）に、以下の添付が必要

- ① 厚生年金保険の標準報酬月額決定通知書
- ② 被保険者縦覧照会回答票
- ③ 健康保険の標準報酬月額決定通知書
- ④ その他の資料

上記の書類を集めるのに加えて、様々な作業も発生する。

- 標準月額通知書に記載されている人数＝常時使用する従業員数ではないので、その選別作業が発生
- 短時間労働者でも厚生年金に加入する可能性があるが、円滑化法の常時使用する従業員には該当しない場合も有り
- 一定の75歳以上になると雇用契約書と給与明細書を確認して、正社員並みかどうか確認が必要

## 1. 経営者を取りまく現状認識

## 2. 事業承継税制のあり方について（経緯と新たな課題）

- これまでの経緯と足下の情勢変化について
- 検討会の議論を踏まえた政策の方向性について

## 3. 今後の後継者育成について

# 経営者として身につけるべき知識・能力

- 後継者育成の目的は、事業承継後も安定的な経営を行うことができる経営者の育成を行うこと。
- 昨今のめまぐるしい環境変化から、後継者は、次世代経営者となるために、自身の企業経営に向けた知識とともに、承継後の企業存続に必要な知識、経営者として求められる能力の育成が必要。
- 一方、中小企業の後継者は業務の多忙により、内部育成に加えた外部育成プログラムに必要な要素を見直す必要がある。

## 事業運営に必要な実務スキル

- ・ 自社の事業に関する知識
- ・ 経営理念の承継
- ・ 技術・ノウハウ
- ・ 取引先との関係構築に向けた知識
- ・ 資産に関する知識
- ・ 財務会計
- ・ 労務管理
- ・ システム/IT/生成AI等の活用

内部育成

内部育成  
外部育成

## 企業存続に必要な分析・判断能力

- ・ 業界の動向、見通しなどを踏まえた自社の
- ・ 経営環境の分析
- ・ 経営戦略・マーケティング分析
- ・ 企画立案

外部育成

## 経営者として求められる能力

- ・ リーダーシップ
- ・ 実行力
- ・ 判断力

内部育成  
外部育成

# アトツギ甲子園の概要

- 「アトツギ甲子園」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、39歳以下の中小企業の後継予定者を対象に、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。令和2年度より開始。
- 書類審査の通過者による地方大会を6ブロック（北海道・東北、関東、中部、近畿、中国・四国、九州・沖縄）で開催。各地方大会を勝ち抜いた18名による決勝大会において、経済産業大臣賞、中小企業庁長官賞等を授与。
- 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、社内外における既存の経営資源を活かした新規事業への理解向上、事業の推進への好影響にもつながっている。アトツギ甲子園エントリーや出場が、現経営者との承継に向けた踏み込んだ話し合いや事業化に向けた具体的な調整が進むきっかけに。

## 概要

- エントリー資格は39歳以下の中小企業・小規模事業者の後継予定者
- 地方大会、決勝大会のピッチは4分間のプレゼンテーション
- 地方予選大会、決勝大会は学識経験者、VC、アトツギ経営者等の有識者が審査
- 地方大会では各ブロックから決勝大会に進む3名を選出
- 決勝大会に進んだ合計18名から経済産業大臣賞、中小企業庁長官賞、イノベーション環境局長賞等を授与

## 第6回 大会日程

8/1～11/26

エントリー  
〆切

～11/28

応募書類  
〆切

12/中旬

書類審査

1/13～2/2

地方大会

・九州・沖縄ブロック（福岡）  
・中国・四国ブロック（岡山）  
・近畿ブロック（大阪）  
・中部ブロック（愛知）  
・関東ブロック（東京）  
・北海道・東北ブロック（札幌）

2/27

決勝大会  
・東京 大手町



## 決勝大会 表彰

経済産業大臣賞

ベストサポーター賞

※経済産業大臣賞受賞者をサポートした支援者への授与を予定

中小企業庁長官賞

イノベーション・環境局長賞

優秀賞

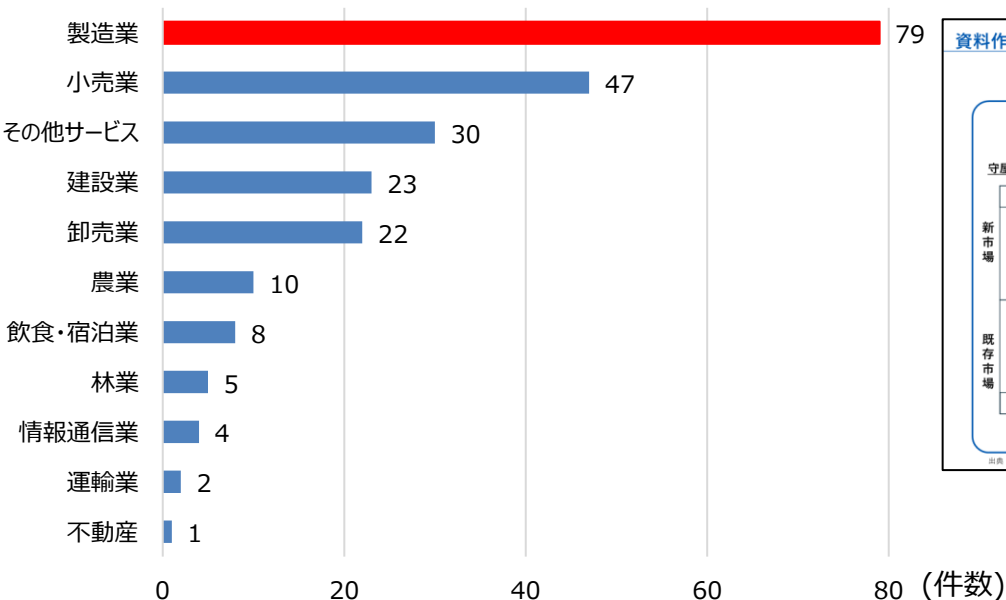
企業特別賞

# アトツギ甲子園の新たな取組

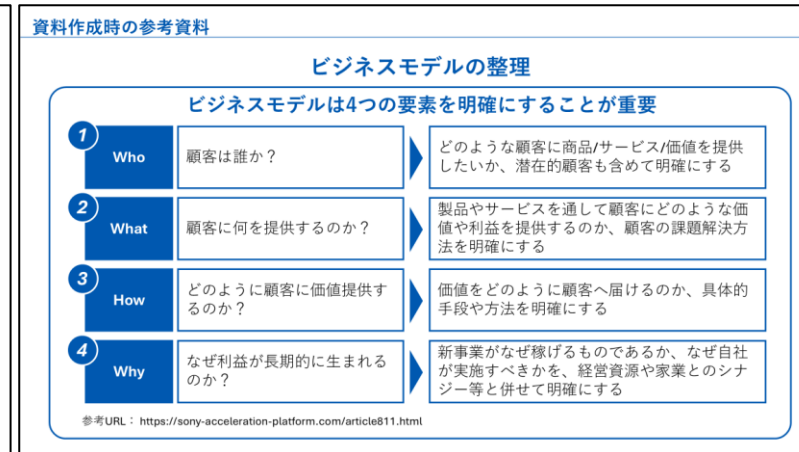
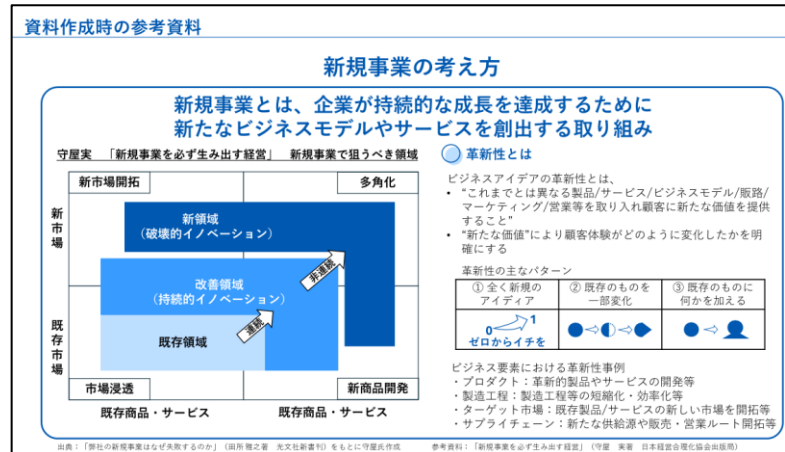
- これまでのアトツギ甲子園では、製造業の中小企業の後継者のエントリーが多い。製造業については、ビジョンや新規事業の内容よりも、技術に関する説明に時間を要し、表彰に至らない企業が多く存在していた。今般、「イノベーション・環境局長賞」を新設し、特に技術や新規性が優れている者を表彰し、新規事業に取り組む後継者を後押ししていく。
- また、農林水産業をはじめとする地域の一次産業における担い手への円滑な経営継承に向けて、「農林水産省」からも後援をいただき、関係省庁で連携を図る。
- さらに、アトツギ甲子園の応募書類を通して、自事業の考え方や自社の中長期的なビジョン、計画策定を後押しするべく、フォーマットの参考資子園料として、新規事業を考える際の視野の広げ方、中長期的視点、マネタイズの方法を記載。

アトツギ甲子園地方大会以上進出者（業種別）

N = 231



アトツギ甲子園応募書類フォーマット

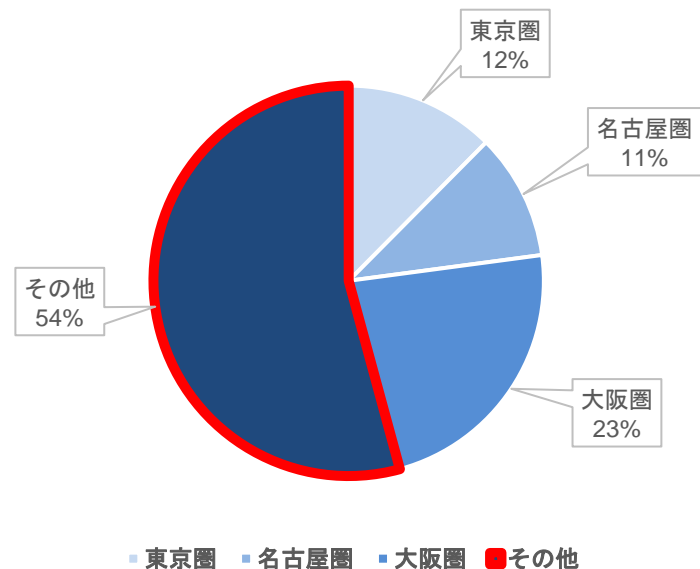




# アトツギ甲子園地域アンバサダーの設置

- 「アトツギ甲子園」は、新規事業を通じた企業の戦略立案能力、後継者自身の発信力、実行力を養う後継者の育成とともに、事業承継を契機とした新たな取組を実施することで事業を成長させる「アトツギベンチャー」の事例を増やし、機運醸成を行うことが大きな目的である。
- アトツギ甲子園には地方圏から多くエントリーしており、多くのエントリー理由は、「他者からの推薦・紹介」であった。そのため、アトツギ甲子園の過去のファイナリストを中心に「アトツギ甲子園地域アンバサダー」を任命。新たなエントリー者の掘り起こしとともに中長期的に、地域における異業種コミュニティの形成を目指す。
- 「アトツギ甲子園地域アンバサダー」は、エントリー者の掘り起こし及び魅力発信の他、事務局が講師派遣や円滑なイベント遂行をフォローするサイドイベントを主催する。また、年2回の定期報告の機会を設け、潜在的なアトツギ層の掘り起こし方法や今後必要となるコミュニティ形成についても議論を行っていく。

アトツギ甲子園地方大会出場企業の分布 N=231



## <アトツギ甲子園地域アンバサダーのミッション>

- アトツギ甲子園に参加する、潜在的なアトツギ層の掘り起こしを行い、アトツギ甲子園へのエントリーを促すこと
- アトツギ甲子園の魅力を認識し、アトツギの文化を広めるべく、情報発信を行うこと
- 中長期的に、アトツギ同士の横のつながりとして持続的なアトツギコミュニティの形成を目指すこと

## 任命式当日の様子



# 後継者育成プログラムの内容

- 後継者育成について、様々な機関がプログラムを用意しているものがあるが、今後の企業の将来性の存続に向けて重要なもの。例えば、大学院のMBAにおいては、ケーススタディや起業プロジェクト等を通して、実践的に経営者目線を養っている。
- 一方、地方の中小企業後継者は、人手不足や業務多忙により、時間に余裕を持って育成プログラムに参加することは難しい。
- そこで、アウトプットの機会を含めた、後継者育成としての必要なミニмумセットを整理し、リーダーシップ、実行力、発信力を養う機会を提供できるようにする。

項目	商工団体	金融機関	中小企業大学校 (後継経営者研修)	大学院(MBA)
主な対象	地域の中小企業後継者	地域の若手経営者	全国の中小企業後継者・幹部	幅広いビジネスパーソン (後継者含む)
期間	数回～数ヶ月	数回～数ヶ月	1年	1～2年
実務スキル	経営基礎、事業承継	財務・会計、ファイナンス知識	経営全般、財務・会計	経営理論、財務・会計、ビジネスリテラシー
企業存続に向けたスキル	地域ネットワーク	若手経営者ネットワーク	課題解決力、計画策定	組織経営、イノベーション、リーダーシップ、推進力
実践的な取組	▲	▲	自社分析・論文作成におけるゼミナール	研究・起業プロジェクト ケーススタディ
特徴	地域密着、実務的、参加しやすい	実務的サポートが手厚い、 金融・財務重視	公的、安価、網羅的	理論的、グローバル、 ネットワーク強力



# 地方における後継者育成の取組

- 地方における後継者育成の取り組みとして、大学においても取組が始まっている。立命館大学では、事業承継に関して、「社史コンテスト」や「自分史コンテスト」、後継者による講演、家業に対する見つめ直しの機会を学部内で創出している。
- また、地域金融機関において、「若手経営者の会」等の後継者を対象とした勉強会では、財務・会計処理等、座学における取組が中心となっている。今後、後継者に向けた短期的なアウトプットの場とするために、先輩経営者や支援者からのアドバイスを踏まえ、新規事業の策定を通して、企画立案能力、発信力、実行力を養っていく必要があるのではないかな。

## 立命館大学における後継者育成

- 事業承継に向けた後継者教育の段階的な仕組みづくり
- 第二創業を遂行するための経営計画策定をゴールとする事業承継に特化した講義科目を開講
- 実際に事業承継を経験した後継者による講演
- 個人で取り組む「自分史コンテスト」やグループワークを利用した「社史コンテスト」活用し、現経営者との対話を促し、実践知を取り入れる機会を創出。

立命館大学事業継承塾主催  
2024 年度社史コンテスト  
受賞作品集



立命館大学事業継承塾

## 金融機関の若手経営者の会を 実践の場として活用している例

### ▼福岡ひびき信用金庫

中小企業後継者・後継予定者／支援機関向け 公開イベント

# アツギと チームでかんがえる 新規事業開発講座

参加費 無料

アツギと支援者の混成チームで、アツギの新規事業を一緒に考え抜く約2日間の連続講座です。  
「新規事業を考えているけど、次に進む出口が見つからない」  
「誰かとブラッシュアップしながら事業を考えたい」など、  
新規事業の種を考えている後継者の皆さん、ぜひ一緒に家業の未来を考えましょう!

2Days

2024年11月7日(木) & 11月18日(月) @COMPASS小倉

プログラム	
<b>DAY 1</b> 11月7日(木) 18:30~21:00 18:30~19:00 オリエンテーション 19:00~20:00 自己紹介・基礎講座 20:00~21:00 ワークショップ	<b>DAY 2</b> 11月18日(月) 13:00~17:30 13:00~13:10 オリエンテーション 13:10~16:30 自己紹介・基礎講座 16:30~17:00 総括 17:30~19:00 交流会
<b>DAY 1.5</b> Day1と2の同一週間で、チーム内でアイデアのブラッシュアップ (オンラインで作業会議、アツギの現場へ訪問など)	
<b>イベント概要</b>	
<b>会場</b> COMPASS小倉 北九州市小倉北区港野町1番1号 4M(アジア太平洋インボートマート)ビル6階 JR小倉駅から徒歩5分(バス・バス停「アツギ」で徒歩10分)	
<b>対象者</b> ●中小企業の後継者、後継予定者 ●アツギ支援に関心をもつ自治体・金融機関・支援機関・企業の新規事業担当者 等	
<b>参加費</b> 無料	
<b>参加申込はこちら</b>	

主催 福岡ひびき信用金庫、日本財団 協賛 福岡ひびき信用金庫 後援 THE NIPPON 財団  
お問い合わせ リビエアアツギ支援プログラム事務局 一般社団法人ベンチャー型事業承継 TEL.090-4686-7804(担当:山岸)

### ▼みなと銀行



ワークショップ	
<b>DAY1</b> 2024年8月23日	オリエンテーション・キックオフ講座 オリエンテーション・アツギベンチャーマインドの醸成
<b>DAY2</b> 2024年9月12日	新規事業開発の思考法基礎講座 新規事業案を考える上でベースとなる思考法を学ぶ
<b>DAY3</b> 2024年9月27日	事業開発講座 事業開発のバスターを提示し、思考の切り口を学ぶ
<b>DAY4</b> 2024年10月25日	BtoB分野で活躍するメンバーによる経験シェアにより、新規事業アイデアのヒントを得る
<b>DAY5</b> 2024年11月15日	BtoC分野で活躍するメンバーによる経験シェアにより、新規事業アイデアのヒントを得る
<b>DAY6</b> 2024年12月13日	中間発表 作り上げてきたプランを発表し、最終ピッチ大会に向けた課題を明確化する
<b>DAY7</b> 2025年1月24日	事業化に向けたメンター(先輩アツギ)講座 事業化を進める際に重要となる考え方や押さえるべきポイントを学ぶ

最終ピッチ大会 2025年 2月 または 3月に開催  
個別の伴走支援 参加者の個別の新規事業案に合わせて、随時事業の進捗等を支援