

まずは相談窓口へ

事業承継全般に関するご相談

新宿区 相談窓口

区内中小企業・個人事業主を対象に、中小企業診断士の資格を持つ相談員が経営に関する様々なご相談に対応しています。ご自身に合った事業承継を実現するため、現在の状況や課題を整理する段階からサポートします。どんなお悩みもまずはお気軽にお問合せください。

こんな方におすすめ

- 事業承継のために何から始めたら良いか相談したい方
- 誰に引き継ぐか決まっていない方
- 事業承継を含む経営全般の相談をしたい方

問合せ先 新宿区文化観光産業部産業振興課
〒160-0023 東京都新宿区西新宿 6-8-2
BIZ 新宿 4 階
TEL: 03-3344-0702



従業員承継・第三者承継（M&A）に関するご相談

東京都事業承継・引継ぎ支援センター

親族内に後継者が不在など、事業承継にお悩みを抱える中小企業を対象に、従業員承継、第三者承継（M&A）についての相談を受付けています。民間の M&A 仲介会社の支援を受けることが難しい小規模企業向けに、承継候補先の紹介も行っています。

こんな方におすすめ

- 後継者候補がない方
- 仲介会社を利用せずに M&A を実行したい方
- 譲渡契約書の作成を支援してほしい方

問合せ先 東京都事業承継・引継ぎ支援センター
〒100-0005 東京都千代田区丸の内 3-2-2
丸の内二重橋ビル 6 階
TEL: 03-3283-7555



事業承継セミナー動画

新宿区では中小企業の経営者・後継者向けに、事業承継について解説したセミナー動画を公式 YouTube チャンネルにて公開しています。「相談の前に事業承継について理解を深めたい」という方におすすめです。



新宿区内の経営者の皆様へ

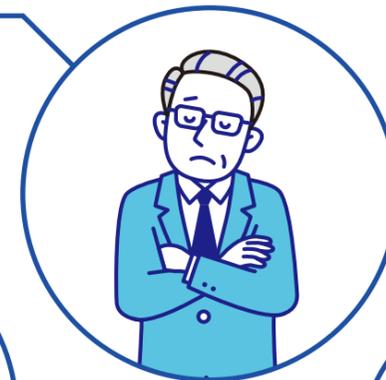
考えてみませんか 事業承継

事業承継には後継者の育成期間を含め5年～10年ほどかかると言われています。未来の会社のために、まずは事業承継を知るところから始めましょう。

子供が継いでくれない時は
どうすれば良い？

どんな方法が
あるの？

どこに相談
すれば良い？



新宿区文化観光産業部産業振興課

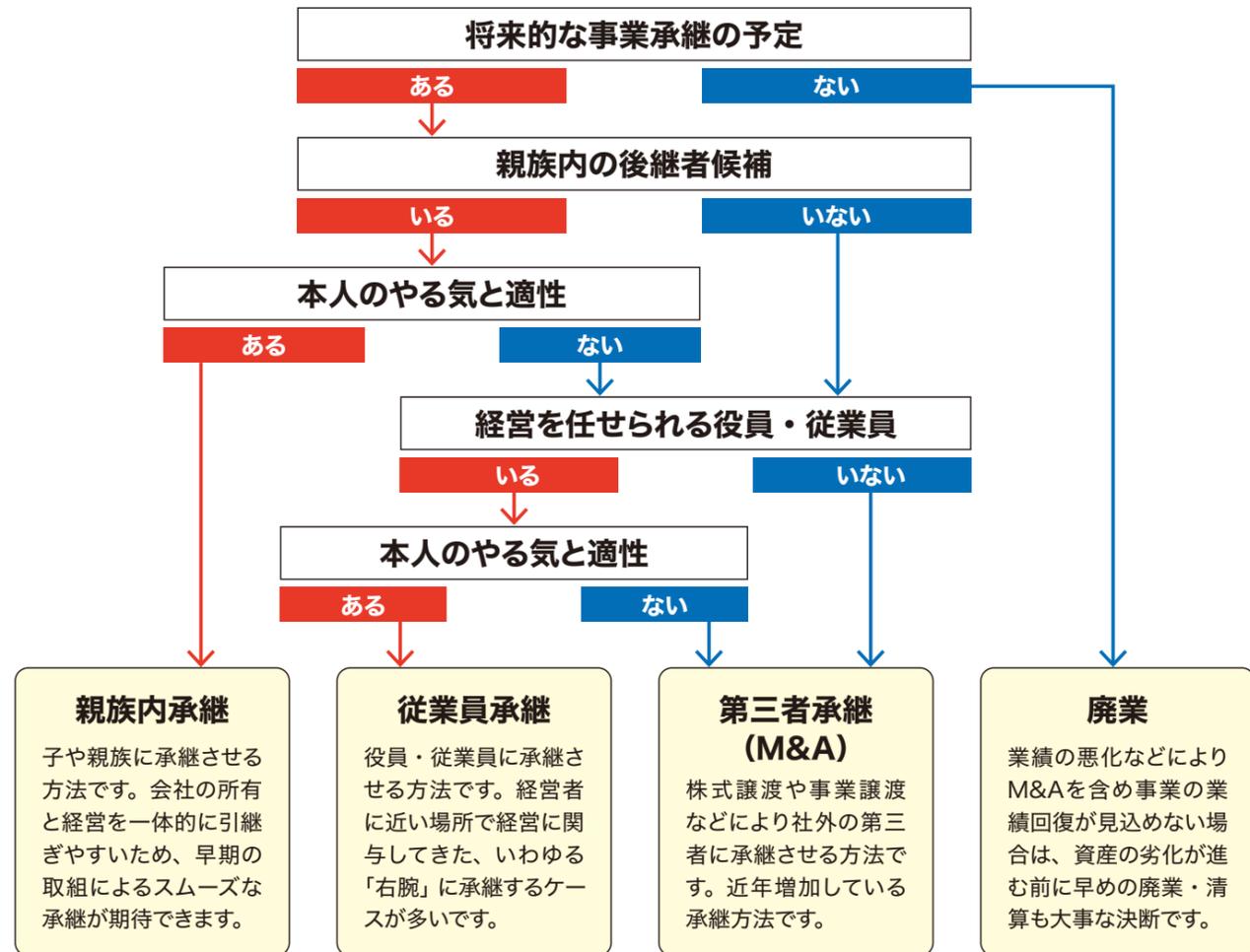
〒160-0023 新宿区西新宿 6-8-2 BIZ新宿4階
電話 03-3344-0702 FAX 03-3344-0221



事業承継の3つのタイプ

フローチャートであなたに最適な事業承継タイプを確認

事業承継は引き継ぐ先によって、親族内承継、従業員承継、第三者承継（M&A）の3つのタイプに分かれます。まずは下のフローチャートであなたにとって最適な事業承継のタイプを確認してみましょう。各タイプにはそれぞれメリット・デメリットがありますので下表を参考にしてみてください。



| タイプ | メリット | デメリット |
|------------------------|--|---|
| 親族内承継 | <ul style="list-style-type: none"> 早期から後継者としての育成がしやすい 社内外の理解が得やすい 経営と所有を一体的に引継ぎやすい | <ul style="list-style-type: none"> 複数の候補者がいる場合は選定が難しい 候補者が適性に欠ける場合がある |
| 従業員承継 | <ul style="list-style-type: none"> 業務に精通した人に承継できる 信頼できる人物を選定しやすい 経営方針や事業の一貫性が保ちやすい | <ul style="list-style-type: none"> 後継者候補に株式の買取資金がない場合が多い 後継者候補に断られることがある 現経営者の個人債務保証の引継ぎが難しい |
| 第三者承継 (M&A) | <ul style="list-style-type: none"> 適任者の選定の幅が広がる 売却益が得られる 事業の譲り受け先と一緒にすることで事業の発展が期待できる | <ul style="list-style-type: none"> 買い手とのマッチングや諸条件の合意が難しい 経営方針が大きく変わる可能性がある 悪徳な仲介業者の存在に注意を要する |

事業承継の成功事例

親族内承継

～経営力を培う後継者塾の利用～

建設業を営むX氏（63歳）は、売上の8割を依存する大口顧客から「後継者を早く決めた方が良いのでは」と助言があった。X氏は後継者を社員の息子二人にして代表は長男にしたいと考えたが、長男は父のワンマン経営が性に合わず、退社を考えていた。一方で次男は社長になる意欲があり、息子達の話し合いにより、次男が代表となることになった。しかし、

大口顧客は次男の経営者としての適性を疑問視しており、社員からも心配の声があがっていた。そこで専門家を交えて協議し、次男を公的機関が開設する後継者塾に通わせ、経営力を身に付けさせた結果、社内外から認められ、無事に事業を承継することができた。

ポイント 円滑な引継ぎには利害関係者が「後継者を支持するか」の視点も重要。

従業員承継

～高額株式の承継対策、ワンマン体制から組織運営への移行～

印刷業を営むY氏（60歳）は体調不良もあり引退を考え始めた。一人娘は会社を引き継ぐ意思がなく親族内に後継者候補はいないが、幸い社内には有能な人材が二人いる。一人は工場長で従業員との関係も良く社長の信頼も厚い。もう一人は営業の中核を担っている営業部長でY氏はどちらかを社長にすべきか迷っていた。

一方で、Y氏が持つ自社株は5億円と評価されており、後継者候補の二人には株式をY氏から買い取るだけの資金がないという課題があった。そこで顧問税理士を含む専門家と協議し、事業承継税制を使い代表者の株式の8割を後継者候補二人に半分ずつ贈与し、残りの2割はY氏が持ち続ける事業承継計画を作成した。これまではY氏のリーダーシップによって会社を成長させてきたが、これからは工場長を社長、営業部長を専務とし、顧問税理士に監査役に就任してもらい、組織で会社運営に当たることとした。

ポイント 高額株式の承継対策として、事業承継税制^{*}の活用も選択肢の一つ。

※法人または個人事業の後継者が先代経営者から贈与や相続によって株式や事業用資産を取得した場合に、後継者が納付すべき贈与税や相続税の納税が猶予又は免除される制度。詳細は中小企業庁のホームページをご覧ください。



第三者承継 (M&A)

～意外な売却先との出会い～

田舎の山間地で35年間個人事業の温泉旅館を営むZ氏夫婦（59歳）は、数千万円をかけて旅館の改装を行った矢先、コロナ禍で営業が出来なくなり資金繰りが悪化してしまった。夫婦に子供はなく、従業員はアルバイトのみで後継者候補はいない。廃業しても資産の売却は見込めず、返済の当てがない多額の借金が残る。そのような中で、公的機関に相談したとこ

ろ、スポーツ関連施設の運営事業者を紹介され、売却が決定した。購入者は負傷したスポーツ選手のリハビリ施設としてこの旅館に利用価値を見出したという。Z氏は自分の旅館がM&Aの対象となり、異業種から興味を持たれるとは夢にも思っていなかったが、夫婦の借金は肩代わりされた上、売却先に社員として雇われることができ、その後の生活にも安心を得た。

ポイント 事業価値は多角的に評価されるもの。廃業を決意する前に相談窓口へ。