



事業承継支援マニュアル

～支援者の初動編～

広島県

◇contents◇

プロローグ	P.1
1 ビジュアルで見る事業承継	P.2
2 事業承継を実行するまでの「5つのステップ」	P.5
3 事業承継支援業務に携わる支援者の心得	P.6
ステップ1 事業承継ヒアリングノートの全体構造	P.7
○ヒアリングノート（相談カルテ）	P.8
4 会社の今後に関する項目	P.21
○状況記載シート	P.22
○事業承継関連施策等フローチャート	P.23
①親族内承継のフォロー・チェックリスト	P.24
②親族外承継のフォロー・チェックリスト	P.25
③事業譲渡（M & A）のフォロー・チェックリスト	P.26
ステップ2 見える化 ステップ3 磨き上げ	P.27
○経営状況・課題の「見える化」シート	P.29
○経営力向上計画	P.31
ステップ4 土業への誘導	P.35
○引継ぎ計画チェックシート	P.37
○事業承継計画書	P.38
* 法人の廃業の進め方と手続き	P.40
* 個人の廃業の進め方と手続き	P.41
広島県事業承継ネットワーク構成機関一覧（令和元年9月末現在）	P.42

プロローグ

経営者の高齢化が進展し、1995年に47歳であった経営者の年齢ピークが2015年には66歳までスライドしており、今後5年から10年程度で、多くの中小企業が事業承継のタイミングを迎えようとしています。その中、今後5年間で30万人以上の経営者が70歳になるにもかかわらず、6割が後継者未定です。70代の経営者でも事業承継に向けた準備を行っている数は半数にとどまっています。

企業には寿命がありません。しかしながら、企業を運営する経営者には寿命があります。

中小企業に蓄積されたノウハウや技術といった価値を次世代に受け継ぎ、世代交代による更なる活性化を実現していくための円滑な**事業承継（ゴーイング・コンサーン）は企業の極めて重要な課題です。**

事業承継とは、「経営者の引退を計画することではなく、ゴーイング・コンサーンを実現するための重要なイベントの一つである」とお考え下さい。そのイベントをスムーズに行うためには早めの準備が必要です。仮に現社長が事業承継の計画づくりに着手せず突然亡くなられた場合、残された社員にとって大きな不安と共に、事業継続に多くの問題が発生する可能性があります。

企業にとって一番大切なことは、経営者の交代ではなく、企業が成長し、そこで働く**従業員が幸せで、成長していけることです。**

広島県事業承継ネットワーク構成団体（支援機関）には、事業承継に関する問題を円滑に解決し、事業継続はもとより、次なる事業拡大につなげていくための支援が求められていますが、事業承継問題は広範囲かつ複雑であり、皆様が一人ですべてを解決することはできません。

しかしながら、経営者とのファーストコンタクトにおいて承継問題解決に向けた経営者の認識や意向など必要な情報の収集は不可欠であり、皆様にはその役割を担っていただくことが期待されているところです。

本マニュアルは、支援者の皆様に向けて、「事業承継ガイドライン（2016年12月中小企業庁）」の事業承継にむけた「5つのステップ」を基本的な構成とし、皆様が経営者から事業承継に関する相談を受ける際（もしくは、能動的に事業承継についてヒアリングされる際）に、初動（ファーストコンタクト）において、「どのような視点で」、「どのような質問をし」、「どのような情報を把握すべきか」について、

- ①支援者の皆様が具体的に質問しやすく
- ②支援者の皆様が質問をしながら書き込みやすく
- ③支援者の皆様が「事業引継ぎ支援センター」、「事業承継ネットワーク事務局」や専門家へつなぎやすく

なるよう構成しており、**ハンドブックとして使っていただける内容**となっています。

各支援機関におかれましては、本マニュアルの確認内容を常に意識しながら、聞き取り内容の記録簿としてご活用いただければ幸いです。



1 ビジュアルで見る事業承継

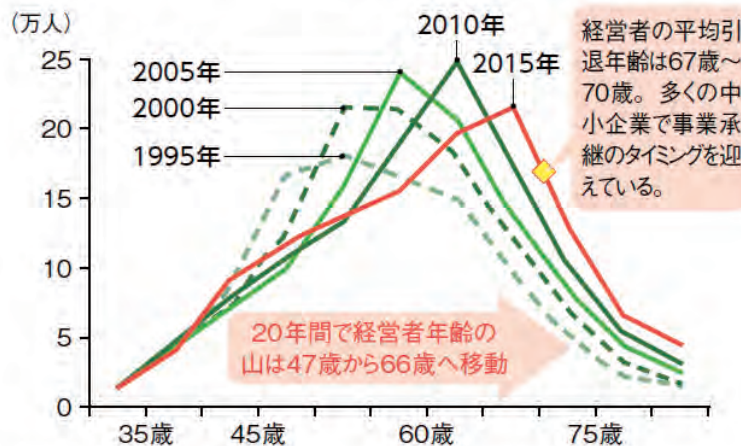
① 経営者の平均引退年齢

伸び続ける中小企業の経営者年齢

中小企業の経営者の引退年齢は、会社の規模や業種にもよりますが、平均すると 67～70 歳。現在の経営者の年齢分布を踏まえると、今後 5 年程度で多くの中小企業が事業承継のタイミングを迎えると予想されます。

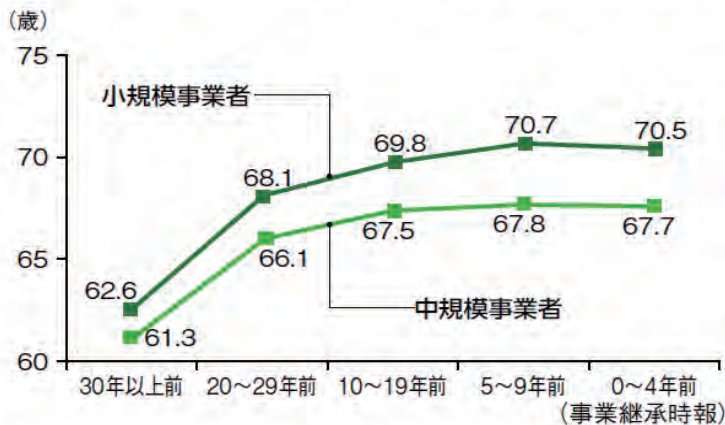
中小企業がこれまでの経営基盤を損なわないように、事業承継に向けた取組をスムーズに進める事が、経営者と後継者のみならず、日本のこれからを左右する重要な課題なのです。

■ 中小企業の経営者年齢の分布(年代別)



資料：中小企業庁委託調査「中小企業の成長と投資行動に関するアンケート調査」(2015年12月、(株)帝国データバンク)、(株)帝国データバンク「COSMOS1 企業単独財務ファイル」、[COSMOS2 企業概要ファイル]再編加工

■ 中小企業の平均引退年齢の推移



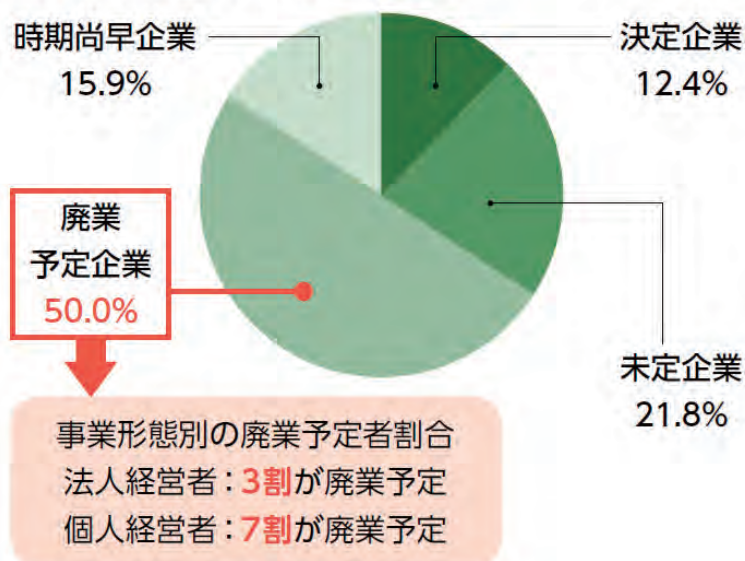
資料：中小企業庁委託調査「中小企業の事業承継に関するアンケート調査」(2012年11月、(株)野村総合研究所)

②経営者高齢化の背景に後継者不足

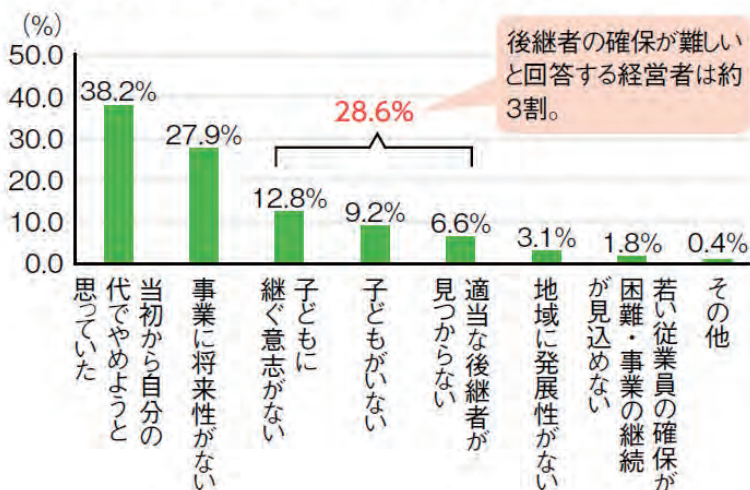
廃業を考える経営者の3割が「後継者がいない」

全国 4000 の中小企業の経営者に対して行ったインターネット調査では、60 歳以上の経営者の 50% が「廃業を予定している」と回答しています。廃業する理由について最も多かった回答は、「当初から自分の代でやめようと思っていた」（38.2%）というのですが、「子供に継ぐ意思がない」（12.8%）、「子供がいない」（9.2%）、「適当な後継者が見つからない」（6.6%）と、後継者が確保できない事を挙げる回答が 3 割近くに上っています。

■ 後継者の決定状況



■ 廃業を予定している理由



資料：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」(2016年2月)再編加工

ポイント

事業の継続は可能なのに後継者がいない

廃業を予定していると回答した中小企業のうち、4割を超える企業が「今後10年間の事業の将来性について、事業の維持、成長が可能」と回答しています。事業は継続出来るにも関わらず、後継者の確保ができずに廃業を選択せざるを得ない状況に陥っている実態があります。廃業になると、これまでの事業運営で培ってきた貴重な経営資源が失われてしまうことになります。

③事業承継への取組を先送りしている

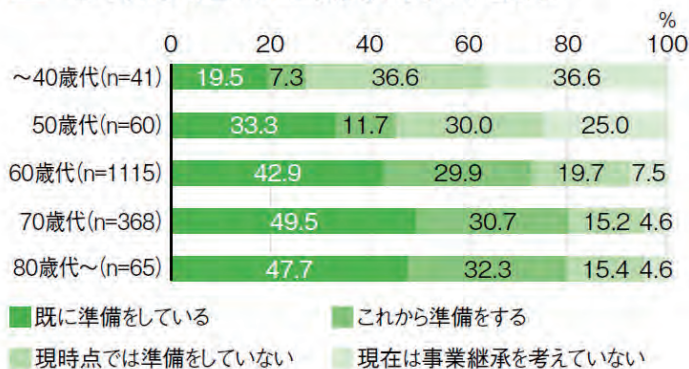
事業承継には5年から10年もかかる

会社としてこれからも存続出来るにも関わらず、事業承継の進め方、実情に対する認識が不足しており、事業承継への着手を先送りしたために後継者を確保できなかったというケースもあります。後継者の育成期間を含めれば、事業承継には5年～10年を要するものと考えられます。

■ 事業承継を先送りしてしまう背景



■ 事業承継の準備状況(年齢別)



資料：(株)帝国データバンク「中小企業における事業承継に関するアンケート・ヒアリング調査」(2016年2月)再編加工

プラスα

経営者の平均引退年齢は70歳前後。後継者の育成期間を踏まえると60歳ごろには事業承継の準備をスタートしたいところです。

2 事業承継を実行するまでの「5つのステップ」

事業承継の準備から計画の策定、実行まで5つのステップがあります。

「事業承継支援者」は、これらのステップを念頭に置いて、ケースに応じて、ステップ1を中心にステップ3までを支援することが主な役割です。



ステップ 1 事業承継に向けた準備の必要性の認識

事業承継に向けた早めの準備の必要性を認識するための「事業承継診断」や経営者と支援機関との事業承継に関する対話・相談に取り組む。

ステップ 2 経営状況・経営課題等の把握（見える化）

経営状況を把握するためのツール（中小会計要領・ローカルベンチマーク・知的資産経営報告書等）を活用しながら、経営の見える化を行い、課題の改善に向けた方向性を明確にする。

ステップ 3 事業承継に向けた経営改善（磨き上げ）

経営者が将来の事業承継を見据えて、本業の競争力の強化などにより企業価値を高めることで、会社を後継者にとって魅力的な状態にまで引き上げる。

親族内・従業員承継

ステップ 4 事業承継計画策定

円滑に引継ぎを進めるために、後継者とともに株式、事業用資産や代表権の承継時期を記載した事業承継計画を策定する。

ステップ 5 事業承継の実行

株式、事業用資産や経営権の承継を実行する。

社外への引継ぎ

マッチング実施



M & A等の実行

株式、事業用資産や経営権の承継を実行する。

ポスト事業承継(成長・発展)

3 事業承継支援業務に携わる支援者の心得

事業承継に関する問題を抱える相談者（中小企業経営者、後継予定者、承継希望企業経営者等）の置かれている立場や状況はさまざまです。

相談者からの窓口相談や電話相談で、経営に関する悩みや事業承継に関する希望を



I 本音で話し合える環境を作り、

II 相談者と気軽に相談でき、かつ信頼される関係を築く ことが大切です。

このため、支援者は相談者との面談等においては、次の3点（中小機構「事業承継支援業務に携わる支援者の心構え」）を常に意識して業務にあってください。

① 常に公平・誠実であること

事業承継問題を担当する支援者は、現経営者と後継者（承継企業経営者を含む）という立場の異なる二者と対応する必要があります。

支援者が曖昧な態度を取ったり一方に肩入れしたりすると、当事者の信頼を損ない、現経営者が相談を取り下げてしまったり、後継者の不満が鬱積され現経営者の望んだ事業承継でなくなってしまうなどの問題を引き起こしてしまいます。

したがって、

支援者は、両者の話を十分に聞き、常に公平・誠実であることが求められます。

② 常に情報管理に細心の注意を払い、守秘義務を厳守すること

後継者問題や企業譲渡に関する情報が会社の内外に流出した場合、経営不安や雇用不安など、その風評によるリスクは非常に高いものになる恐れがあります。また、親族内承継の場合には、家族関係の問題や相続問題など、個人のプライバシーに係わる情報を取り扱うこともあります。

相談で得られた情報を不適切に流用されたり、ずさんな管理により情報が漏えいした場合には、関係者に多大な迷惑を及ぼすことになりかねません。

したがって、

支援者は、常に情報管理に細心の注意を払い、守秘義務を厳守する必要があります。

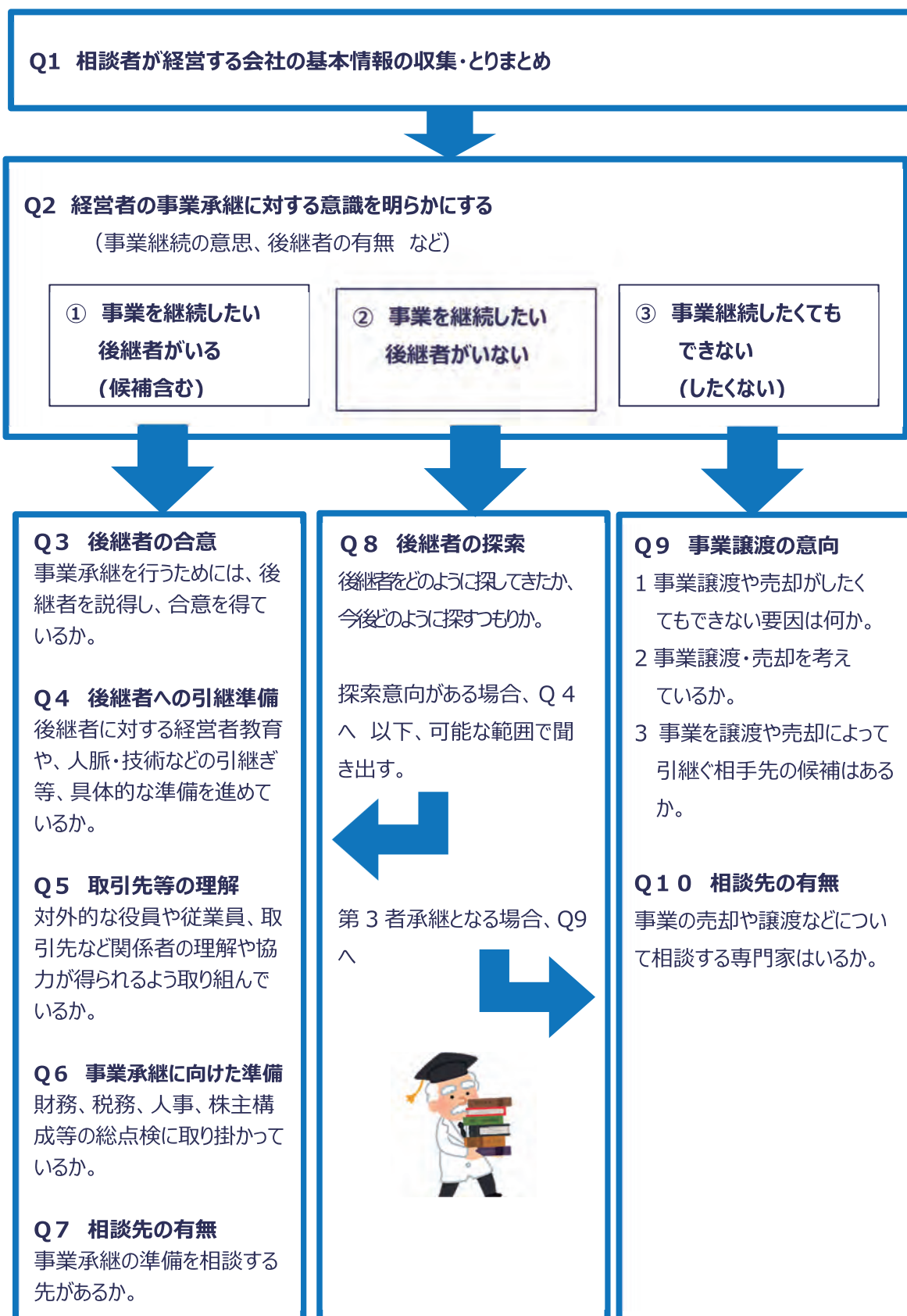
③ 常に情報収集に努め、積極的に知識・ノウハウを吸収すること

事業承継支援機関を訪れた相談者が満足を得られるか否かは、**支援者の能力によるところが大きいものです。**これは、支援者の持つ情報の量や質によってアドバイスの内容が異なったり、支援者の対応によって相談者からの信頼度が異なったりするためです。

したがって、

支援者は、常に情報収集に努め、積極的に知識・ノウハウを吸収するなど、勤勉であることが求められます。

ステップ 1 ◆事業承継ヒアリングノートの全体構造



事業承継ヒアリングシート（相談カルテ）を

「事業引継ぎ支援センター」「事業承継ネットワーク事務局」の各コーディネーターへご提出ください

事業承継ヒアリングノート（相談カルテ）

◆Q1 相談者が経営する会社の基本情報

相談日： 年 月 日 相談担当者： _____

相 談 者	事業承継（ <input type="checkbox"/> 親族内 <input type="checkbox"/> 従業員等 <input type="checkbox"/> 第三者承継 <input type="checkbox"/> その他 _____）			
	会社名			
	住所		代表者	
	相談者名		経営者の年齢	才（ 年生まれ）
	電話番号		E-mail	
	相談内容			
会 社 概 要	売上高	万円	経常利益	万円
	総資産	万円	自己資本	万円
	創業年月	年 月	借入金等	万円
	業種		従業員数	人
	代表者		役員構成	

株 主 構 成	氏名	年齢	続柄	(持分比率) 備考
			本人	(%)
				(%)
				(%)
				(%)
				(%)
				(%)
				(%)

◆Q2 経営者の事業承継に対する意識

Q2 - 1 あなたが引退した後、会社・事業を継続させたいと考えていますか

継続させたいと	□思っている	□思っていない
なぜそう思っているのか	<input type="checkbox"/> 会社を守りたいから <input type="checkbox"/> 事業を発展させたいから <input type="checkbox"/> 子供に継がせたいから <input type="checkbox"/> 自分の代で潰したくないから <input type="checkbox"/> その他（具体的に） <input type="text"/>	<input type="checkbox"/> 事業発展性がない （儲からない）から <input type="checkbox"/> 継がせる子供がいないから <input type="checkbox"/> 自分以外に経営できないから <input type="checkbox"/> 準備が大変そうだから <input type="checkbox"/> その他（具体的に） <input type="text"/>
考えが変わるとすれば		<input type="checkbox"/> 有能な信頼できる後継者 <input type="checkbox"/> 事業成績の好転 <input type="checkbox"/> 必要な資金の調達 <input type="checkbox"/> サポートの充実 <input type="checkbox"/> その他 <input type="text"/>
事業承継を始めるのは	<input type="checkbox"/> いつ頃、何歳から <input type="text"/> <input type="checkbox"/> 条件が整えば <input type="text"/> <input type="checkbox"/> その他(具体的に) <input type="text"/>	

承継すべき社長の地位、 自社株式、事業用資産に 対する考え方(認識)	社長の地位 <input type="checkbox"/> 無条件で承継 <input type="checkbox"/> 条件付きで承継 <input type="checkbox"/>	自社株式 <input type="checkbox"/> すべて承継 <input type="checkbox"/> 一部承継 <input type="checkbox"/> 承継させない <input type="checkbox"/>	事業用資産 <input type="checkbox"/> すべて承継 <input type="checkbox"/> 一部承継 <input type="checkbox"/> 承継させない <input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

補足情報（特記事項等）

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

廃業を選択する前に事業継続の可能性追求を！

2019年版中小企業白書によると、廃業した経営者が事業を継続しなかった理由としては、「もともと自分の代で置むつもりだった」が最も多い(58.5%)ものの、次いで、「事業の将来性が見通せなかった」(41.6%)、「資質がある後継者候補がいなかった」(19.8%)、「事業に引継ぐ価値があると思えなかった」(19.6%)、「事業の足下の収益力が低かった」(19.4%)とする回答が多く、早期の経営改善の取組や後継者探し・育成の取組、又はより幅広い M&A の可能性の模索をしていけば、事業を継続できた可能性もあります。

事業承継は、経営者にとって人生の集大成ともいえる重要な仕事です。従業員や取引先のためにも、まずは経営改善の努力や第三者も含めた承継の可能性を探るようにアドバイスしてください。



Q2-2 ①事業を承継したい後継者がいる(候補を含む) ⇒下へ

②事業を承継したい後継者がいない ⇒ Q8 へ

③事業を承継したくてもできない(したくない) ⇒ Q9 へ

①の場合

それは誰ですか	<input type="checkbox"/> 子供 <input type="checkbox"/> 上記以外の親族	<input type="checkbox"/> 役員 <input type="checkbox"/> 従業員	<input type="checkbox"/> その他(具体的に)
あなたとの関係は	<input type="checkbox"/> 姓： <input type="checkbox"/> 名： <input type="checkbox"/> 配偶者 <input type="checkbox"/> 長男・次男・三男 <input type="checkbox"/> 長女・次女・三女 <input type="checkbox"/> 子供の婿・嫁 <input type="checkbox"/> 選考中 <input type="checkbox"/> 今は明かしたくない <input type="checkbox"/> その他(具体的に)	<input type="checkbox"/> 姓： <input type="checkbox"/> 名： <input type="checkbox"/> 副社長・専務・常務 <input type="checkbox"/> 取締役・理事・監事 <input type="checkbox"/> 部長・課長 <input type="checkbox"/> 選考中 <input type="checkbox"/> 今は明かしたくない <input type="checkbox"/> その他(具体的に)	<input type="checkbox"/> 姓： <input type="checkbox"/> 名： <input type="checkbox"/> 関係(具体的に) <input type="checkbox"/> 選考中 <input type="checkbox"/> 今は明かしたくない <input type="checkbox"/> その他(具体的に)
なぜその人なので すか	<input type="checkbox"/> 有能である <input type="checkbox"/> 人間性が良い <input type="checkbox"/> 身内だから <input type="checkbox"/> 他に適任者がいない <input type="checkbox"/> その他(具体的に) <div style="border: 1px solid black; height: 60px; width: 100%;"></div>	<input type="checkbox"/> 有能である <input type="checkbox"/> 人間性が良い <input type="checkbox"/> 他に適任者がいない <input type="checkbox"/> その他(具体的に) <div style="border: 1px solid black; height: 60px; width: 100%;"></div>	<input type="checkbox"/> 有能である <input type="checkbox"/> 人間性が良い <input type="checkbox"/> 他に適任者がいない <input type="checkbox"/> その他(具体的に) <div style="border: 1px solid black; height: 60px; width: 100%;"></div>

補足情報(特記事項等)

まずは後継者候補の有無について確認しましょう！

言うまでもなく、後継者がいないと事業承継は成立しません。後継者の決定は事業承継の最優先事項です。後継者候補を探す意識を持たないと何事も進まず何年も経過してしまい、いざとなって手遅れになる場合が多々あります。この機会にできるだけ現時点で思い浮かぶ後継者候補を聞き出しましょう。

◆Q3 後継者候補の合意

Q3 後継者候補本人に対して、会社を託す意思がある事を明確に伝えましたか

意思を	<input type="checkbox"/> 伝えた	<input type="checkbox"/> 伝えていない
	<input type="checkbox"/> いつ頃伝えましたか (第一回) (第二回)	<input type="checkbox"/> 伝えていない理由は何ですか
	<input type="checkbox"/> 後継者候補からの回答は	<input type="checkbox"/> 実現できない理由は何ですか

補足情報(特記事項等)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

経営者候補に早めに自覚を促しましょう！

後継者候補と意思疎通がとれているかについて確認をしましょう。経営者から後継者候補へ会社を託す意思を早めに伝える事により、後継者に「経営者としての自覚」を促すことが期待できます。そして、自覚を持つと後継者教育の効果を高めることができますので、具体的な準備に取り掛かりやすくなります。

留意点としては経営者が伝えているつもりでも、伝わっていない場合もあります。ですので、後継者候補が承継について了解し、納得をしているかの確認は丁寧に行いましょう。

◆Q4 後継者への引継準備

Q4 後継者に対する経営者教育や、人脈・技術などの引継ぎ等、具体的な準備を進めていますか

具体的な準備を	<input type="checkbox"/> 進めている	<input type="checkbox"/> 進めていない
	どのような準備をすすめていますか <input type="checkbox"/> 座学での勉強 <input type="checkbox"/> 現場経験 (営業・製造・人事労務・財務) <input type="checkbox"/> 役職への登用 <input type="checkbox"/> 人脈作り	なぜ進めていないのですか <input type="checkbox"/> まだ合意を得ていない <input type="checkbox"/> 引き継ぐ準備ができていない <input type="checkbox"/> どのように準備を進めていいかわからない <input type="checkbox"/> 時期尚早 <input type="checkbox"/> その他 <div style="border: 1px solid black; height: 40px; width: 100%; margin-top: 5px;"></div>

補足事項(特記事項等)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

後継者教育はできるだけ早めにスタートしましょう！

後継者教育には経営者としての心構えだけではなく、多岐に渡ります。一般的に後継者教育には 5 年～10 年必要と言われていいますので、早めのスタートが望ましいと思います。

教育には座学と実践(営業・製造・人事労務・財務)等があり、また、責任ある地位につけることも後継者教育の一環です。

後継者に「経営者としての自覚」があると、後継者の成長を加速させることにもなりますので、計画的にすすめていくことが重要です。

留意点としては、後継者教育に着手しているかどうか、また着手している場合は、どのような成果が上がっているか。などについても確認して下さい。

◆Q6 事業承継に向けた準備

Q6 事業承継に向けた準備（財務、税務、人事、株主構成等の総点検）に着手していますか

事業承継に向けた準備に	<input type="checkbox"/> 着手している	<input type="checkbox"/> 着手していない
	具体的に着手している項目 <input type="checkbox"/> 財務 <input type="checkbox"/> 税務 <input type="checkbox"/> 人事 <input type="checkbox"/> 株主構成等	着手の予定は <input type="checkbox"/> ある(いつ頃) <input type="checkbox"/> ない <input type="checkbox"/> やり方が分からない

補足情報(特記事項等)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

事業承継に当たっては、経営の「見える化」や会社の「磨き上げ」が必須です！

本格的な事業承継を行っていく前には、会社の状況を正しく把握する経営の「見える化」や、改善や効率化が必要な業務については会社の「磨き上げ」に時間をかけて行う必要があります。その中で事業承継の阻害要因を減らし、可能な限りシンプルな形での承継を行きましょう。

経営の「見える化」の典型としては、財務状況の把握や目に見えない強みの洗い出しなどがあり、会社の「磨き上げ」の典型は、経営のスリム化、本業の競争力のアップ、経営体制の見直し、などがあります。

また、着手している場合は、その進捗状況についての確認も行なって下さい。

◆Q9 事業譲渡の意向 (M&A) ※Q2-2で「承継したくてもできない(したくない)」場合
 ※Q8で「第三者承継」となった場合

Q9-1 事業譲渡や売却がしたくてもできない要因は何ですか

事業譲渡や売却ができない要因	<input type="checkbox"/> 方法が分からない <input type="checkbox"/> 相談相手がいない <input type="checkbox"/> 事業譲渡・売却できると思っていない <input type="checkbox"/> 事業譲渡・売却したいと思っていない
----------------	--

Q9-2 事業譲渡や売却を考えていますか

譲渡や売却を考えて	<input type="checkbox"/> いる ⇒Q9-3へ	<input type="checkbox"/> いない
-----------	---------------------------------------	------------------------------

Q9-3 事業を譲渡や売却によって引継ぐ相手先の候補はありますか

相手先の候補が	<input type="checkbox"/> ある どこに譲渡予定ですか <div style="border: 1px solid black; height: 30px; width: 100%;"></div>	<input type="checkbox"/> ない 今後どのように探しますか <input type="checkbox"/> 経営者の外部招聘 <input type="checkbox"/> 事業引継ぎ支援・紹介を受けたい
どのように譲渡先候補を探しましたか	<input type="checkbox"/> 友人・知人 <input type="checkbox"/> 紹介(誰の) <input type="checkbox"/> M&A 紹介業者 <input type="checkbox"/> その他	

補足情報(特記事項等)

.....

.....

.....

.....

事業を引き継ぐことができる可能性がないか検討してみましょう！

Q2、Q8 で「いない」と回答した場合、事業を存続させるためには経営者の外部招聘か第三者へ譲渡する必要があります。それを選択しなければ「廃業」になってしまいます。

ですが、黒字の会社が廃業する場合は、地域経済や従業員にとっては大変な損失です。また、親密な取引先や、優秀な経営者のいる同業者に譲渡してもいい、と考えている経営者も多くいます。支援者の皆様は廃業を回避するために、事業譲渡(M&A)という手段も検討してみるようにアドバイスをしてみてください。

第三者承継についてネガティブな印象を持っている経営者もいるようですが、事業を継続させていくための一つの手段であることを説明してみてください。



参考

～後継者がいない場合には、「M&A するかどうか」ではなく「M&A か廃業か」で比較する～

	廃業	M&A (株式譲渡)
資産の処分 (在庫・固定資産)	処分価値 (処分に時間を要し、かなり低い評価)	利用価値 (事業活動に必要な資産として評価)
無形資産 (目に見えない資産)	ゼロ評価	評価される可能性あり
負債	完済できない場合は、個人保証が顕在化	解放される
従業員	解雇 (特に高齢の従業員は再就職が困難)	原則として雇用は維持
取引先	顧客、仕入先等との関係断絶/ 迷惑をかける事もあり	関係継続
残余財産 (税金)	「法人解散事業年度の所得課税」と「オーナー (株主) 個人への配当課税」が課され、オーナーの手取り額は大きく減る	株式の売却益に対する所得税の源泉分離課税のみ

あらゆる観点から M&A の方が有利な選択だが、あきらめている経営者が多い

後継者不在で廃業するケースは年間約 7 万社。うち 44%は黒字廃業。

後継者難を理由に廃業を選択する場合は、一度は M&A の検討も

◆Q10 相談先の有無

Q10 事業の売却や譲渡などについて相談する専門家はいますか

<p>相談する専門家が</p>	<p><input type="checkbox"/> いる それは誰ですか <input type="checkbox"/> 金融機関 <input type="checkbox"/> 税理士等の士業 <input type="checkbox"/> M&A の業者 <input type="checkbox"/> その他</p> <div style="border: 1px solid black; height: 40px; width: 100%;"></div>	<p><input type="checkbox"/> いない 今後相談したい方はいますか <input type="checkbox"/> 金融機関 <input type="checkbox"/> 税理士等の士業 <input type="checkbox"/> M&A の業者 <input type="checkbox"/> その他</p> <div style="border: 1px solid black; height: 40px; width: 100%;"></div>
	<p>具体的に相談を進めて</p> <p><input type="checkbox"/> いる <input type="checkbox"/> いない</p>	

補足情報(特記事項等)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

相談先の有無や進捗状況について確認してみましょう！

地域士業者等の中にも M&A に詳しい専門家もいるので、相談者が既に相談している場合もありますが、その一方で第三者に承継しようと考えていても、どこに相談していいか分からない経営者も多く存在します。

事業譲渡(M&A)を行うという意思を固めた経営者に対して、相談先の有無や事業の売却、譲渡の状況等について確認をし、不安な経営者がいれば「事業引継ぎ支援センター」をご紹介下さい。

4 会社の今後に関する項目

会社の引継ぎには経営の引継ぎと財産の引継ぎが必要です。

引継ぎが終わる前に万一相続が発生した場合にも対応できるよう、財産についてチェックします。

また、万一の時には誰に引継ぐかも考えておく必要があります。

特に自社株や事業用資産は、経営にタッチしない親族が引継ぐと後々問題になることがあるので注意が必要です。

確認しておくべき財産の内容

財産の種類	内容	確認先
自宅用の土地・建物	不動産の評価は固定資産税課税明細書を参照	会計事務所 等
事業用の土地・建物	不動産の評価は固定資産税課税明細書を参照	司法書士 土地家屋調査士 等
その他の土地・建物	不動産の評価は固定資産税課税明細書を参照	司法書士 土地家屋調査士 等
自社株	経営者の名義となっている会社の株式	会計事務所 等
上場株式・有価証券	課税時期の終値と直近3か月の月平均のいずれか低い方	証券会社 等
貯蓄金	解約時手取り金額	銀行 等
死亡退職金	予定されている死亡退職金	役員退職慰労金 忌中金規程 等
生命保険金	経営者が契約者・被保険者になっている契約	保険会社 担当プランナー 等
会社への貸付金	決算書の役員借入金	会計事務所 等
その他の財産	ゴルフ会員権は時価の7割	会計事務所 評価会社 等
借入金	経営者名義の借入金残高 (連帯保証している保証債務残高は除く)	借入金の金融機関 等



状況記載シート

財産の種類	財産の評価額	誰に引継ぐべきか
自宅用の土地・建物	万円 (担保設定 : 有・無)	
事業用の土地・建物	万円 (担保設定 : 有・無)	
その他の土地・建物	万円 (担保設定 : 有・無)	
自社株	万円	
上場株式・有価証券	万円	
預貯金	万円	
死亡退職金	万円	
生命保険	万円	
会社への貸付金	万円	
その他財産	万円	
借入金	万円	
合計	万円	

事業承継関連施策等フローチャート



① 親族内承継のフォロー・チェックリスト

チェック	確認事項
1.関係者の理解に向けた環境整備	
<input type="checkbox"/>	①会社の引継ぎ計画を社内や株主、取引先企業、金融機関等に公表しましたか。
<input type="checkbox"/>	②後継者を重要なポストにつけて権限の一部を委譲し、関係者と意志疎通する機会を与えましたか。
<input type="checkbox"/>	③役員・従業員の理解を得つつ、後継者を助ける将来の役員陣組成を始めましたか。
<input type="checkbox"/>	④相続発生時に予想される問題点の把握、解決方法の検討をしましたか。 ・法定相続人について、相互の人間関係・株式保有状況はどうなっているか ・相続財産の特定、相続税額の試算、納税方法の検討
2.後継者教育	
<input type="checkbox"/>	①自身の会社経営への思いを後継者に話しましたか。
<input type="checkbox"/>	②社内での現場のローテーションや、責任ある地位につけて自覚を促しましたか。
<input type="checkbox"/>	③他社勤務を通じて、幅広い人脈の形成や経営手法の習得をさせましたか。
<input type="checkbox"/>	④セミナーへの参加を通じて必要な知識を習得させましたか。
3.株式・財産の分配	
<input type="checkbox"/>	①株式の保有状況を把握し、必要な対策を検討しましたか。 ・株主構成の確認、株式譲渡制限規定の有無の確認 ・既に株式が分散している場合は、個人または会社による買取りの検討 ・従業員持株会、中小企業投資育成会社を利用した増資等の安定株主対策 ・株式の移転について、民事信託、商事信託の活用を検討
<input type="checkbox"/>	②財産分配の方針を決定しましたか。 ・後継者の円滑な経営のための株式等の集中、他の相続人への配慮 ・資産の把握・評価、納税方法の検討
<input type="checkbox"/>	③後継者への生前贈与を検討しましたか。 ・遺留分等民法の規定の理解と必要な対策の実施 ・暦年課税制度と相続時精算課税制度の比較、最適な手法の選択
<input type="checkbox"/>	④遺言の活用を検討してみましたか。 ・遺言のメリット及び活用上の注意点の理解 ・他の相続人の遺留分や遺言執行者の指定等、遺言作成上のポイントの理解 ・遺言信託のメリット・デメリットを把握し、活用を検討
<input type="checkbox"/>	⑤平成 27 年 1 月から適用され、使いやすくなる事業承継税制の活用を検討してみましたか。
<input type="checkbox"/>	⑥会社法の各種制度の活用を検討してみましたか。 ・株式譲渡制限規定がない場合には、規程の新設を検討 ・相続人に対する売渡請求の規定を置くことの検討 ・議決制限株式を活用した後継者への経営権集中策についての検討 ・拒否権付株式（黄金株）を利用した後継者への経営権の委譲促進の検討
<input type="checkbox"/>	⑦任意後見制度の活用を検討してみましたか。
4.個人(債務)保証・担保の処理	
<input type="checkbox"/>	①会社の引継ぎに向けて、債務の圧縮を図りましたか。
<input type="checkbox"/>	②後継者の債務保証を減らすべく、金融機関と交渉しましたか。
<input type="checkbox"/>	③後継者の負担に見合った報酬を確保する措置を取りましたか。
<input type="checkbox"/>	④金融機関は個人保証・担保を外すことに同意しましたか。

② 親族外承継のフォロー・チェックリスト

チェック	確認事項
1.関係者の理解に向けた環境整備	
<input type="checkbox"/>	①後継者候補を事前に一定期間、役員等として活動させることを検討しましたか。
<input type="checkbox"/>	②会社の引継ぎ計画を社内や取引先、金融機関等に公表しましたか。
<input type="checkbox"/>	③現経営者である自分の親族の意向の確認を常にしていますか。
<input type="checkbox"/>	④役員・従業員の理解を得つつ、後継者を助ける将来の役員陣の組成を始めましたか。
<input type="checkbox"/>	⑤会社の引継ぎ後も、会長職から後継者である社長をサポートすることを検討しましたか。
<input type="checkbox"/>	⑥株主・取引先・金融機関などへ後継者を紹介しましたか。
2.後継者教育	
<input type="checkbox"/>	①社内でのローテーションや、責任ある地位につけて自覚を促しましたか。
<input type="checkbox"/>	②他社勤務を通じて、幅広い人脈の形成や経営手法の習得をさせましたか。
<input type="checkbox"/>	③セミナーへの参加を通じて必要な知識を習得させましたか。
3.株式の移転	
<input type="checkbox"/>	①株式等の経営権を一定程度後継者に集中させることについて検討しましたか。
<input type="checkbox"/>	②平成 27 年 1 月から拡充され、親族外の引継ぎにも使えることになる事業承継税制の活用を検討してみましたか。
<input type="checkbox"/>	③必要に応じて、種類株式を活用することを検討しましたか。 ・議決権制限株式を活用した後継者への経営権集中策についての検討 ・拒否権付株式（黄金株）を利用した後継者への経営権の委譲促進の検討
<input type="checkbox"/>	④M B Oの手法を理解し、必要に応じて自社での活用を検討してみましたか。
4.個人(債務)保証・担保の処理	
<input type="checkbox"/>	①引継ぎに向けて、債務の圧縮を図りましたか。
<input type="checkbox"/>	②後継者の債務保証を減らすべく、金融機関と交渉しましたか。
<input type="checkbox"/>	③後継者の負担に見合った報酬を確保する措置を取りましたか。
<input type="checkbox"/>	④金融機関は個人保証・担保を外すことに同意しましたか。

③ 事業譲渡（M & A）のフォロー・チェックリスト

チェック	確認事項
1.M & Aに関する情報の収集	
<input type="checkbox"/>	① M & Aには様々な方法があり、必要に応じて使い分けられることを理解しましたか。
2.株主・役員・従業員の理解	
<input type="checkbox"/>	① 株主からはM & Aに対して理解を得られそうですか。
<input type="checkbox"/>	② 役員・従業員から理解を得られそうですか。
<input type="checkbox"/>	③ セミナーへの参加を通じて必要な知識を習得させましたか。
3.M & Aの手続き	
<input type="checkbox"/>	① M & A 手続きのおおまかな流れ・注意点を理解しましたか。 ・準備、実行、ポストM & Aという手順の理解 ・M & Aの準備段階では、秘密が外部へ漏洩することにもっとも注意すべきことの理解
<input type="checkbox"/>	② M & A 仲介機関に相談してみましたか。 ・取引先金融機関、税理士、弁護士、商工会議所、商工会、M & A 専門業者への相談の検討 ・売却の要望内容については、早めにはっきりと仲介機関に伝え、自社の要望にあったM & Aの方法について相談
<input type="checkbox"/>	③ 会社の実力の「磨き上げ」を行いましたか。 ・業績の改善・伸長、無駄な経費支出の削減 ・貸借対照表のスリム化（事業の必要のない資産の処分など） ・セールスポイントとなる会社の「強み」を作ること ・計画的に役職員への業務の権限移譲を進めること ・オーナーと企業との線引きの明確化（資産の賃借、ゴルフ会員権、自家用車、交際費など） ・各種社内マニュアル・規程類の整備 ・株主の事前整理
<input type="checkbox"/>	④ M & A 完了後の経営統合にも気を配りましたか。（ポストM & A）
4.会社売却価格の算定	
<input type="checkbox"/>	① 自社株の売却価格の目安を算定してみましたか。
<input type="checkbox"/>	② 算定結果を目安として、企業価値改善（会社の実力の磨き上げ）を検討してみましたか。

ステップ2 見える化 ステップ3 磨き上げ

「見える化」、「磨き上げ」で事業継続の可能性ありませんか。

経営状況や課題の「見える化」、会社の「磨き上げ」により、事業承継が可能となる場合もあります。

経営状況・課題の「見える化」

事業を後継者に円滑に承継するためのプロセスは、経営状況や経営課題、経営資源等を見える化し、現状を正確に把握することから始まります。

現状把握は経営者自ら取り組むことも可能ですが、身近な専門家や金融機関等に協力を求めた方がより効果的な場合もあります。また個人事業主についても同様な観点を持つ方が望ましいと考えます。

3つの「見える化」

事業の見える化

事業の将来性の分析や会社の経営体質の確認を行い、会社の強み・弱みを再認識し、これにより取り組むべき課題を洗い出します。

資産の見える化

経営者の個人資産について会社と貸借関係などを確認します。後継者に残すことが出来る経営資産を明確にできれば、後継者候補、後継者の不安解消につながる事が期待できます。

財務の見える化

適切な会計処理を通じて、客観的な財務状況を明らかにすることにより、銀行や取引先からの信用度が上がり、資金調達・取引の円滑化にもつながります。



会社の「磨き上げ」

親族内承継においては、相続税対策に重点が置かれすぎるあまり、事業とは無関係な資産の購入や、節税を目的とした持株会社の設立等により株価を意図的に低下させるなど、中小企業の事業継続・発展にそぐわない手法が用いられる場合があるなどの指摘がなされています。

しかし、事業承継は、経営者交代を機に飛躍的に事業を発展させる絶好の機会であること、経営者は、次世代にバトンを渡すまで事業の維持・発展に努め続けなければならないこと等を考慮すると、親族内に後継者がいる場合であっても、現経営者は経営改善に努め、より良い状態で後継者に事業を引き継ぐ姿勢を持つことが望ましいと考えます。

「見える化」により把握した、自社が強みを有する分野の業務を拡大していくとともに、業務がスムーズに進行する事業の運営体制を整備しましょう。

「磨き上げ」

①本業の競争力強化

本業の競争力を強化するためには「強み」をつくり、「弱み」を改善する取り組みが必要です。これにはSWOT分析等を使用することが効果的です。なお、本業の競争力を強化するためには、「中小企業等経営強化法」に基づく「経営力向上計画」を策定・実行することが有効です。

※SWOT分析及び経営力向上計画は次ページ書式をご参照ください。

②経営体制の総点検

事業承継後に後継者が円滑に事業運営を行うことができるよう、事業承継前に経営体制の総点検を行う必要があります。

③経営強化に資する取り組み

財務経営力の強化、財務情報を経営者自らが利害関係者(金融機関・取引先等)に説明することで、信用力を獲得しやすくなり、資金調達力の強化や取引拡大の可能性が増すと考えられます。

④業績が悪化した中小企業における事業承継

法的整理

- ・民事再生手続き
- ・会社更生手続き

私的整理

- ・特定調停
- ・中小企業再生支援協議会
- ・事業再生

経営状況・課題の「見える化」シート

～現状～

事業の「見える化」	資産の「見える化」	財務の「見える化」
-----------	-----------	-----------

↓

～課題～

--	--	--

↓

～対策～

--	--	--

<p>SWOT 分析とは 競合や法律、市場トレンドといった自社を取り巻く外部環境と、自社の資産やブランド力、さらには価格や品質といった内部環境とに分けて経営戦略や計画の現状分析を行うための分析手法です。 自社の内部環境と外部環境の分析を統合的に行い自社のビジネスの機会を発見する効果的な手法です。</p>	<p>【内部環境】 強み (Strengths)</p> <p>* * * * * *</p>	<p>【内部環境】 弱み (Weaknesses)</p> <p>* * * * * *</p>
<p>【外部環境】 機会 (Opportunities)</p> <p>* * * * * *</p>	<p>強み×機会</p> <p>自社の「強み」によって「機会」を最大限活用するために取り組むべきことは何か。</p> <p>* * * * *</p>	<p>弱み×機会</p> <p>自社の「弱み」によって「機会」を逃さないために取り組むべきことは何か。</p> <p>* * * * *</p>
<p>【外部環境】 脅威 (Threats)</p> <p>* * * * * *</p>	<p>強み×脅威</p> <p>迫りくる「脅威」を自社の強みでチャンスに変えることはできないか。</p> <p>* * * * *</p>	<p>弱み×脅威</p> <p>「脅威」と「弱み」が最悪な事態を回避するため取り組むべきことは何か。</p> <p>* * * * *</p>

5 経営力向上の目標及び経営力向上による経営の向上の程度を示す指標

指標の種類	A 現状 (数値)	B 計画終了時の目標 (数値)	伸び率 $((B-A))/A$ (%)

6 経営力向上の内容

- (1) 現に有する経営資源を利用する取組 有・無
- (2) 他の事業者から取得した又は提供された経営資源を利用する取組 有・無
- (3) 具体的な実施事項

	事業分野別指 針の該当箇所	事業承継等 の種類	実施事項 (具体的な取組を記載)	新事業活動 への該当 (該当する 場合は○)
1				
2				
3				

7 経営力向上を実施するために必要な資金の額及びその調達方法

実施 事項	使途・用途	資金調達 方法	金額 (千円)

8 経営力向上設備等の種類

	実施 事項	取得 年月	利用を想定して いる支援措置	設備等の名称／型式	所在地
1			国A・国B		
2			国A・国B		
3			国A・国B		

	設備等の種類	単価（千円）	数量	金額（千円）	証明書等の文書番号等
1					
2					
3					

設備等の種類別 小計	設備等の種類	数量	金額（千円）
	機械装置		
	器具備品		
	工具		
	建物附属設備		
	ソフトウェア		
合計			

9 特定許認可等に基づく被承継等中小企業者等の地位

--

10 事業承継等により、譲受け又は取得する不動産の内容

(土地)

	実施事項	所在地番	地目	面積 (㎡)	事業承継等の種類	事業又は資産の譲受け元名
1						
2						
3						

(家屋)

	実施事項	所在家屋番号	種類構造	床面積 (㎡)	事業承継等の種類	事業又は資産の譲受け元名
1						
2						
3						

ステップ4

士業への誘導

専門家	事業承継に関する業務
金融機関	<ul style="list-style-type: none">・自社株等の買取資金、相続税等の納税資金の融資・中小企業の経営課題や会社の引継ぎ全般のアドバイス・遺言信託・M & Aの仲介・後継者育成やM & A等の会社の引継ぎに関するセミナー
経営コンサルタント 中小企業診断士	<ul style="list-style-type: none">・会社の引継ぎ時期を含む経営計画の作成支援・経営改善に関するアドバイス・経営課題に対応するための各種アドバイス・後継者育成に関するアドバイス
税理士 公認会計士	<ul style="list-style-type: none">・相続が発生した場合の相続税の試算・計画的な生前贈与に関するアドバイス及び実行支援・自社株発行会社による自社株の取得や種類株発行に伴う税金のアドバイス・相続対策の検討・会社の引継ぎ時期を含む経営計画の作成支援・自社株の評価・M & Aに関する税金のアドバイス
弁護士	<ul style="list-style-type: none">・法的な紛争回避による円滑な会社の引継ぎを行うためのアドバイス・後継者による経営権の集中とその他相続人の遺留分に関する会社の引継ぎ対策・遺言を活用した相続紛争対策・種類株式導入等の自社株の設計・M & Aに関する法律上のアドバイス
司法書士	<ul style="list-style-type: none">・企業法務に関する情報提供及び書面作成に関するアドバイス・戸籍等の調査に基づく相続人の範囲の確認・贈与、遺言、相続に関する不動産登記・種類株式等に関する会社の商業登記
ライフプランナー ファイナンシャルプランナー	<ul style="list-style-type: none">・相続、会社の引継ぎに関するリスク回避のための生命保険の検討・今後のライフプランニング

誰に、何を依頼するのか決めておきましょう

会社の引継ぎに関連して専門家の協力が必要になることは多岐にわたります。

中には経営者が普段付き合いのない専門家の助けが必要になることもありますので、

誰に、何を頼むか、一緒に検討をしておきましょう。

依頼機関名	
依頼内容	

依頼機関名	
依頼内容	

依頼機関名	
依頼内容	

依頼機関名	
依頼内容	

依頼機関名	
依頼内容	

依頼機関名	
依頼内容	

引継ぎ計画チェックシート

チェック	確認事項
1. 現状の把握	
<input type="checkbox"/>	①会社の現状について把握しましたか。 (資産、従業員の数・年齢構成、資金繰り、負債、業界での競争力等)
<input type="checkbox"/>	②経営者である自らの状況について把握しましたか。 (保有自社株式、その他個人資産の価値、負債、個人保証等)
<input type="checkbox"/>	③後継者候補をリストアップしましたか。 ・親族内、社内、社外それぞれに後継者となり得るものがあるかどうか ・それぞれの後継者候補に、能力・適性があるかどうか (統率力、意思疎通力、視野の広さ、忍耐力、行動力、柔軟性、経営能力等)
<input type="checkbox"/>	④相続発生時に予想される問題点の把握、解決方法の検討をしましたか。 ・法定相続人について、相互の人間関係・株式保有状況はどうなっているか ・相続財産の特定、相続税額の試算、納税方法の検討
2. 引継ぎの方法、後継者の決定	
<input type="checkbox"/>	①親族内引継ぎ、従業員への引継ぎ、M & Aそれぞれの特徴、メリット・デメリットを把握しましたか。
<input type="checkbox"/>	②以上を踏まえ、引継ぎの方法、後継者を決定しましたか。
3. 関係者との意思疎通	
<input type="checkbox"/>	①会社の引継ぎについて、後継者候補にそれぞれの意志の確認をしましたか。
<input type="checkbox"/>	②会社の引継ぎについて、親族や幹部役員の意見を聞きましたか。
4. 会社引継ぎ計画の作成	
<input type="checkbox"/>	①経営理念の明文化、社内への浸透に向けた取り組みを行いましたか。
<input type="checkbox"/>	②中長期の経営計画を作成しましたか ・会社の現状の詳細な分析、今後の環境変化の予測 ・中長期的な方向性 (= 経営ビジョン) の決定 ・売上高、利益等の具体的数値目標の設定
<input type="checkbox"/>	③会社の引継ぎの具体的な時期を検討しましたか。
<input type="checkbox"/>	④中長期の経営計画に、会社の引継ぎの時期、課題の解決策を実施する時期を盛り込んだ「会社の引継ぎ計画」を作成しましたか。
5. リスクマネジメントのための生命保険の検討	
<input type="checkbox"/>	必要となる会社の引継ぎ資金を確保するために、生命保険を活用するかどうか検討しましたか。

事業承継計画書 (作成日:)

1. 事業承継の概要

現経営者	(歳)
後継者	(歳) 続柄:
承継方法	
承継時期	

2. 経営理念、事業の中長期目標

経営理念			
事業の方向性 (経営ビジョン)			
将来の 数値目標	【現状】	【5年後】	【10年後】
	売上高	⇒	⇒
	経常利益	⇒	⇒

3. 事業承継を円滑に行うための対策・実施時期

(1) 関係者の理解

--

(2) 後継者教育

--

(3) 株式・財産の分配

--

(4) その他

--

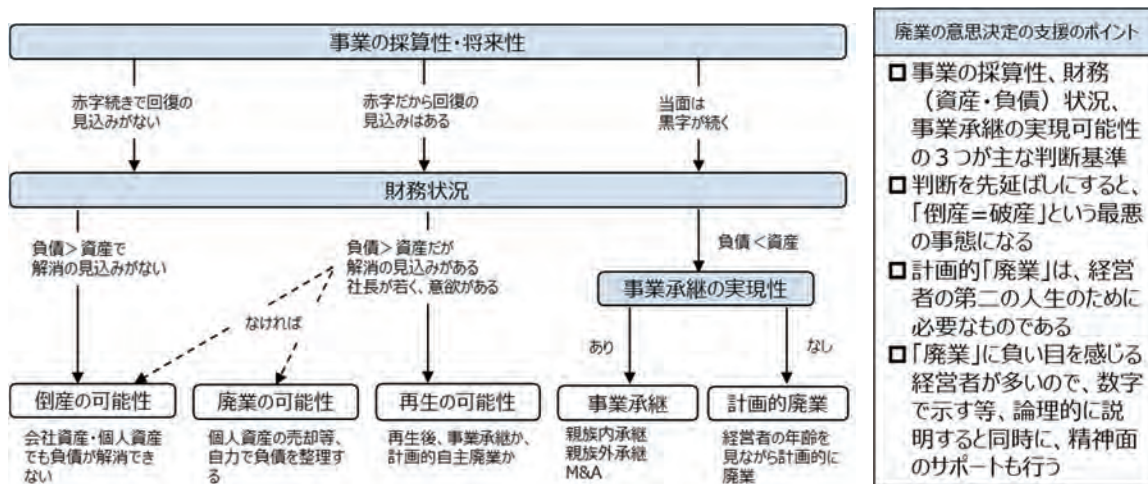
4.事業承継計画表

項目		現在	1年目	2年目	3年目	4年目	5年目	6年目	7年目	8年目	9年目	10年目	
会社	売上高												
	経常利益												
	定款・株式・その他												
現経営者	年齢												
	役職												
	関係者の理解												
	株式・財産の分配												
	持株 (%)												
後継者	年齢												
	役職												
	後継者教育	社内											
		社外											
	持株 (%)												
備考													

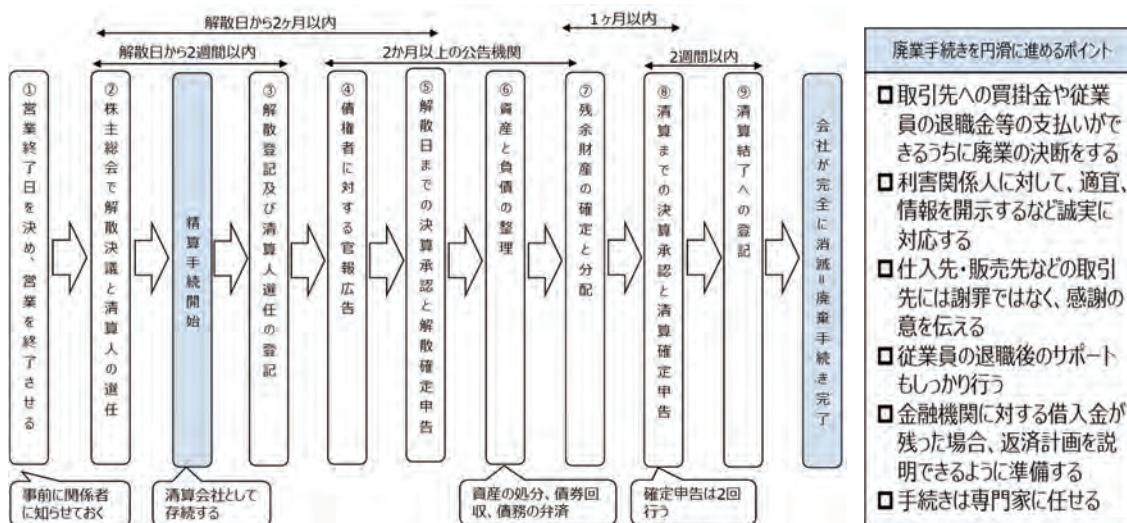
* 法人の廃業の進め方と手続き

「廃業」は、マイナスのイメージで捉えがちです。ですが、経営者が第二の人生を安心して過ごすための「廃業」は、戦略的撤退といえます。「会社をどう終わらせるか＝出口戦略」は、経営者にとって最も重要な経営判断事項の1つです。

出口戦略の意思決定の基本的な流れ



廃業手続きの流れ（株式会社の場合）



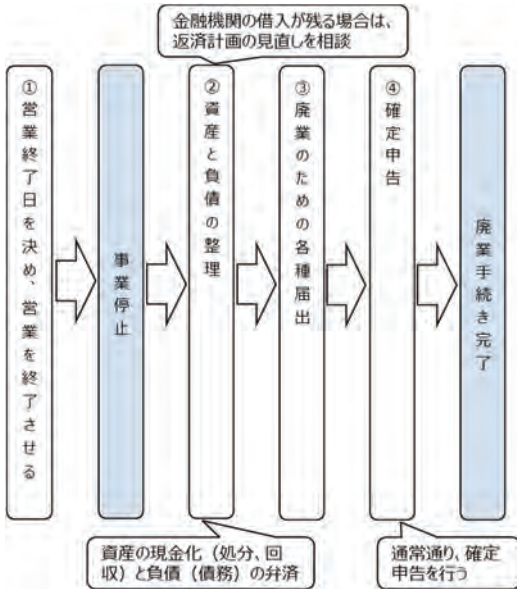
支援のポイント

1. 経営者が出口戦略の意思決定をできるように、会社の現状把握の支援をする。
2. 意思決定の先延ばしは、最悪の事態を招く。廃業は、戦略的撤退と捉える。
3. 廃業手続きは、利害関係人との調整が重要。情報開示と誠実な対応が重要。

* 個人の廃業の進め方と手続き

法人と比較し、個人の廃業手続きは比較的容易です。反面、事業からの収入が生活に直結していたり、事業用の資産と生活用の資産が混在したりしている場合がほとんどです。廃業後の生活設計の立案が、個人の廃業を進めるうえで重要です。

個人事業主の廃業の流れと届け出

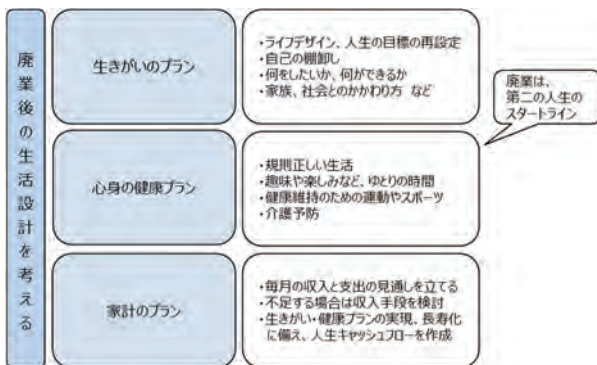


区分	届出内容	届出先	時期
税務	個人事業の廃業届出書	税務署	事業廃止から1ヶ月以内
	所得税青色申告の取りやめ届出書		翌年3月15日まで
	消費税事業廃止届出書		事業廃止後すみやかに
	給与支払い事業所等の廃止届出書		事業廃止から1ヶ月以内
雇用保険	雇用保険適用事業所廃止届	ハローワーク	事業を廃止した日の翌月から10日以内
	雇用保険被保険者資格喪失届		廃止届提出時以降
	離職証明書		
社会保険	健康保険・厚生年金保険被保険者喪失届	年金事務所	事業廃止した日の翌日から5日以内
	適用事業所全廃届		
労働保険	労働保険確定保険料申告書	労働基準監督署	事業を廃止した日の翌日から50日以内
	労働保険料還付請求書		
許認可	廃業の届出	所轄行政機関	許認可ごとに異なる
その他	所属団体などの退会届	加入団体	廃業後すみやかに

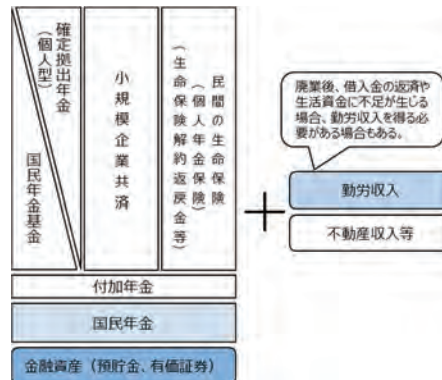
廃業後の生活設計

廃業支援では、経営者・個人事業主の老後の生活設計支援が重要です。廃業の決断ができない理由として、事業を辞めることによって、収入がなくなることに対する不安や、生きがいが見つけられないといった、廃業後の生活に対する不安が考えられます。廃業後の生活設計の立案が、円滑に廃業を進めるうえで重要です。

● 廃業後の生活設計の考え方



● 個人事業主の老後の資金



支援のポイント

1. 廃業の意思決定の流れは、法人の場合と基本的に変わらない。
2. 個人事業の廃業は、いつでも行える。その反面、決断が遅れがちになる。
3. 廃業後の生活設計支援を行い、安心して第二の人生に移行できるようにする。

広島県事業承継ネットワーク構成機関一覧（令和元年9月末現在）

【行政機関】

機関名	郵便番号	所在地	電話	担当部署
広島県	730-8511	広島市中区基町 10-52	082-513-3370	商工労働局 経営革新課
広島市	730-8586	広島市中区国泰寺町 1 丁目 6-34	082-504-2236	経済観光局 産業振興部 商業振興課
呉市	737-8501	呉市中央 4 丁目 1-6	0823-25-3308	商工振興課
竹原市	725-8666	竹原市中央 5 丁目 1-35	0846-22-7745	産業振興課 商工観光振興係
三原市	723-8601	三原市港町 3 丁目 5-1	0848-67-6072	経済部 商工振興課
尾道市	722-8501	尾道市久保 1 丁目 15-1	0848-38-9182	産業部 商工課
福山市	720-8501	福山市東桜町 3-5	084-928-1039	経済環境局 総務部 産業振興課
府中市	726-8601	府中市府川町 315	0847-43-7190	商工労働課
三次市	728-8501	三次市十日市中 2 丁目 8-1	0824-62-6171	産業環境部 商工労働課
庄原市	727-8501	庄原市中本町 1 丁目 10-1	0824-73-1178	企業振興部 商工林業課 商工振興係
大竹市	739-0692	大竹市小方 1 丁目 11-1	0827-59-2131	総務部 産業振興課
東広島市	739-8601	東広島市西条町栄町 8-29	082-420-0921	産業振興課
廿日市市	738-0023	廿日市市下平良 1 丁目 1-4	0829-30-8405	環境産業部 しごと共創センター
安芸高田市	731-0592	安芸高田市吉田町吉田 791 番地	0826-47-4024	産業振興部 商工観光課
江田島市	737-2297	江田島市大柿町大原 505 番地	0823-43-1641	産業部 産業企画課
安芸郡府中町	735-8686	安芸郡府中町大通 3 丁目 5-1	082-286-3128	町民生活部 自治振興課
安芸郡海田町	736-8601	安芸郡海田町上市 14-18	082-823-9234	企画部 魅力づくり推進課
安芸郡熊野町	731-4292	安芸郡熊野町中溝 1 丁目 1-1	082-820-5602	総務部 地域振興課
安芸郡坂町	731-4393	安芸郡坂町平成ヶ浜 1 丁目 1-1	082-820-1512	建設部 産業建設課
安芸太田町	731-3702	山県郡安芸太田町大字中筒賀 1693 番地 1	0826-32-7080	商工観光課
山県郡北広島町	731-1595	山県郡北広島町有田 1234 番地	050-5812-8080	商工観光課
豊田郡大崎上島町	725-0231	豊田郡大崎上島町東野 6625-1	0846-65-3123	地域経営課 地域振興係
世羅郡世羅町	722-1192	世羅郡世羅町西上原 123-1	0847-22-3216	商工観光課 商工観光係
神石郡神石高原町	720-1522	神石郡神石高原町小畠 2025	0847-89-3332	政策企画課

【支援機関】

機関名	郵便番号	所在地	代表電話	担当部署
広島県事業引継ぎ支援センター	730-8510	広島市中区基町 5-44	082-555-9993	
広島県よろず支援拠点	730-0052	広島市中区千田町 3 丁目 7-47 広島県情報プラザ内	082-240-7706	
(公財)ひろしま産業振興機構	730-0052	広島市中区千田町 3 丁目 7-47 広島県情報プラザ内	082-240-7715	経営支援統括センター 経営支援担当
(公財)広島市産業振興センター	733-0834	広島市西区草津新町 1 丁目 21-35 広島ミクス・ビル内	082-278-8880	中小企業支援センター

【商工会・商工会議所・中央会】

機関名	郵便番号	所在地	代表電話	担当部署
広島商工会議所	730-8510	広島市中区基町 5-44	082-222-6610	中小企業振興部
尾道商工会議所	722-0035	尾道市土堂 2-10-3	0848-22-2165	中小企業相談所
呉商工会議所	737-0045	呉市本通 4-7-1	0823-21-0151	中小企業相談部
福山商工会議所	720-0067	福山市西町 2-10-1	084-921-2345	産業振興部 経営課 振興係
三原商工会議所	723-8555	三原市皆実 4-8-1	0848-62-6155	
府中商工会議所	726-0003	府中市元町 445-1	0847-45-8200	企業支援チーム
三次商工会議所	728-0021	三次市三次町 1843-1	0824-62-3125	相談所
庄原商工会議所	727-0011	庄原市東本町 1-2-22	0824-72-2121	相談課
大竹商工会議所	739-0612	大竹市油見 3-18-11	0827-52-3105	中小企業相談所
竹原商工会議所	725-0026	竹原市中央 5-6-28	0846-22-2424	中小企業振興課
因島商工会議所	722-2323	尾道市因島土生町 1762-38	0845-22-2211	指導課
東広島商工会議所	739-0025	東広島市西条中央 7-23-35	082-420-0301	企業指導課
廿日市商工会議所	738-0015	廿日市市本町 5-1	0829-20-0021	中小企業相談所
広島県商工会連合会	730-0051	広島市中区大手町 3 丁目 3-27	082-247-0221	地域振興部 地域振興課
祇園町商工会	731-0138	広島市安佐南区祇園 2 丁目 48-7	082-875-3476	
安古市町商工会	731-0123	広島市安佐南区古市 3 丁目 24-22	082-877-1180	
広島安佐商工会	731-0221	広島市安佐北区可部 3 丁目 26-22	082-814-3169	経営支援課
高陽町商工会	739-1751	広島市安佐北区深川 5 丁目 21-21	082-842-0186	経営支援課
沼田町商工会	731-3164	広島市安佐南区伴東 4 丁目 18-6	082-848-2869	
広島東商工会	739-0321	広島市安芸区中野 5 丁目 20-3	082-892-0873	経営支援
五日市商工会	731-5128	広島市佐伯区五日市中央 4 丁目 15-3	082-923-4138	経営支援課
広島安芸商工会	736-0052	安芸郡海田町南つくも町 5-15	082-822-3728	経営支援課
府中町商工会	735-0021	安芸郡府中町大須 1 丁目 10-10	082-282-1859	経営指導員
熊野町商工会	731-4214	安芸郡熊野町中溝 4 丁目 17-13	082-854-0216	
江田島市商工会	737-2121	江田島市江田島町小用 2 丁目 17-1	0823-42-0168	経営支援課
呉広域商工会	737-2603	呉市川尻町西 1 丁目 1-1	0823-70-5660	経営支援課
大野町商工会	739-0434	廿日市市大野 1 丁目 1-27	0829-55-3111	

佐伯商工会	738-0222	廿日市市津田 1963-3	0829-72-0690	
宮島町商工会	739-0588	廿日市市宮島町 527-1	0829-44-2828	
安芸太田町商工会	731-3810	山県郡安芸太田町大字戸河内 670-6	0826-28-2504	
北広島町商工会	731-1533	山県郡北広島町有田 1234-1	0826-72-2380	経営支援課
安芸高田市商工会	731-0501	安芸高田市吉田町吉田 979-2	0826-42-0560	経営支援課
黒瀬商工会	739-2613	東広島市黒瀬町橋原 244-1	0823-82-3075	経営支援課
広島県央商工会	739-2201	東広島市河内町中河内 1235-2	082-437-0180	経営支援課
安芸津町商工会	739-2402	東広島市安芸津町三津 1649-1	0846-45-4141	事務局
三原臨空商工会	729-0417	三原市本郷南 6 丁目 3-26	0848-86-2238	経営支援課
大崎上島町商工会	725-0301	豊田郡大崎上島町中野 4098-4	0846-64-3505	総務企画課
尾道しまなみ商工会	722-0073	尾道市向島町 16054-4	0848-44-3005	経営支援課
世羅町商工会	722-1121	世羅郡世羅町西上原 121-5	0847-22-0529	
沼隈内海商工会	720-0311	福山市沼隈町草深 1891-6	084-987-0328	
神辺町商工会	720-2123	福山市神辺町川北 948-1	084-963-2001	
福山北商工会	720-1132	福山市駅家町倉光 417	084-976-3111	経営支援
福山あしな商工会	729-3103	福山市新市町新市 820-1	0847-52-4882	
神石高原商工会	720-1812	神石郡神石高原町油木乙 1994-2	0847-89-0001	
上下町商工会	729-3431	府中市上下町上下 883-1	0847-62-3504	経営支援
三次広域商工会	729-4304	三次市三良坂町三良坂 877	0824-44-3141	経営支援課
備北商工会	729-5731	庄原市西城町西城 197-3	0824-82-2904	経営支援課
東城町商工会	729-5121	庄原市東城町川東 1175	08477-2-0525	
広島県中小企業団体中央会	730-0011	広島市中区基町 5-44	082-228-0926	連携支援部

【専門家団体】

機関名	郵便番号	所在地	代表電話	担当部署
広島弁護士会	730-0012	広島市中区上八丁堀 2-73	082-228-0230	事務局
(一社)広島県中小企業診断協会	730-0052	広島市中区千田町 3 丁目 7-47 広島県情報プラザ 3F	082-569-7338	事務局長
中国税理士会広島県支部連合会	730-0036	広島市中区袋町 4-15	082-246-0088	
日本公認会計士協会中国会	730-0037	広島市中区中町 7-23 住友生命広島平和大通り第 2 ビル 5F	082-248-2061	
広島県行政書士会	730-0037	広島市中区中町 8-18 広島クリスタルプラザ 10F	082-249-2480	
広島県司法書士会	730-0012	広島市中区上八丁堀 6-69	082-221-5345	事務局
広島県社会保険労務士会	730-0015	広島市中区橋本町 10-10 広島インテスビル 5 F	082-212-4481	

【金融機関】

機関名	郵便番号	所在地	代表電話	担当部署
(株)広島銀行	732-8691	広島市南区西蟹屋 1 丁目 1-7	082-247-5151	アセットマネジメント部 プライベートバンキング推進室
(株)もみじ銀行	730-8678	広島市中区胡町 1-24	082-241-3131	事業性評価部
(株)中国銀行	700-8628	岡山市北区丸の内 1-15-20	086-223-3111	ソリューション営業部 事業承継担当
(株)山口銀行 広島支店	730-0036	広島市中区袋町 5-25	082-246-1000	事業性評価部
(株)鳥取銀行 広島支店	730-0041	広島市中区小町 2-37 海雲ビル 1F	082-246-8555	
(株)山陰合同銀行	730-0032	広島市中区立町 1-22	082-241-1711	広島支店
(株)西京銀行 広島支店	732-0824	広島市南区的場町 1 丁目 3-7	082-261-7141	
(株)トマト銀行	720-0812	福山市霞町 1 丁目 7-1	084-927-1010	福山支店
(株)四国銀行 広島支店	730-0034	広島市中区新天地 2-1 パルコ新館 2F	082-247-4321	
(株)愛媛銀行 広島支店	730-0029	広島市中区三川町 2-10	082-248-2351	渉外課
(株)伊予銀行 広島支店	730-0031	広島市中区紙屋町 1 丁目 1-20 いはぎん広島ビル	082-247-2311	
(株)香川銀行 福山支店	721-0974	福山市東深津町 4 丁目 15-21	084-921-1811	
(株)百十四銀行 広島支店	730-0017	広島市中区鉄砲町 8-18	082-221-1141	
(株)福岡銀行 広島支店	730-0051	広島市中区大手町 2 丁目 7-10	082-248-3741	
(株)西日本シティ銀行 広島支店	730-0015	広島市中区橋本町 10-6	082-228-6101	
広島信用金庫	730-8707	広島市中区富士見町 3-15	082-245-0321	お客様サポート部 創業・事業承継サポート室
呉信用金庫	737-8686	呉市本通 2 丁目 2-15	0823-24-1181	地域貢献部 事業成長サポート担当
しまなみ信用金庫	723-0017	三原市港町 1 丁目 8-1	0848-62-7311	営業統括部
広島みどり信用金庫	727-0013	庄原市西本町 3 丁目 1-8	0824-72-1151	業務部業務課
広島市信用組合	730-0036	広島市中区袋町 3-17	082-248-1171	審査部
広島県信用組合	730-0043	広島市中区富士見町 1-17	082-249-2111	経営支援部
両備信用組合	726-0003	府中市元町 462-10	0847-45-2228	管理部
備後信用組合	720-0815	福山市野上町 3 丁目 2-3	084-922-6556	融資部
信用組合広島商銀	730-0024	広島市中区西平塚町 4-12	082-244-3152	業務推進部
(株)日本政策金融公庫 広島支店	730-0031	広島市中区紙屋町 1 丁目 2-22-5F	082-244-2231	国民生活事業
(株)商工組合中央金庫 広島支店	730-0051	広島市中区大手町 2 丁目 1-2	082-248-1151	
広島県信用保証協会	730-8691	広島市中区上幟町 3-27	082-228-5500	業務部・創業・経営支援課
ソニー生命保険(株) 広島ライフ® ライフセンター	730-0004	広島市中区東白島町 14-15 N T T クレド白島ビル 12 F	082-221-3281	第 2 支社第 2 営業所

【オブザーバー】

機関名	郵便番号	所在地	代表電話	担当部署
中国経済産業局	730-8531	広島市中区上八丁堀 6-30	082-224-5661	産業部 中小企業課
中国財務局	730-8520	広島市中区上八丁堀 6-30 広島合同庁舎 4 号館	082-221-9221	理財部
(独) 中小企業基盤整備機構 中国本部	730-0013	広島市中区八丁堀 5-7	082-502-6300	連携支援部 連携支援課
国立大学法人広島大学	739-8511	東広島市鏡山 1 丁目 3-2	082-422-7111	社会産学連携室
公立大学法人尾道市立大学	722-8506	尾道市久山田町 1600-2	0848-22-8311	企画広報室
公立大学法人広島市立大学	731-3194	広島市安佐南区大塚東 3 丁目 4-1	082-830-1500	社会連携センター
福山市立大学	721-0964	福山市港町 2 丁目 19-1	084-999-1111	大学事務局 総務課
安田女子大学	731-0153	広島市安佐南区安東 6 丁目 13-1	082-878-8111	庶務課
広島国際学院大学	739-0321	広島市安芸区中野 6-20-1	082-820-2345	地域連携センター
学校法人石田学園 広島経済大学	730-0192	広島市安佐南区祇園 5-37-1	082-871-1000	総務部総務課
広島修道大学	731-3195	広島市安佐南区大塚東 1-1-1	082-830-1304	学長室
広島文化学園大学	731-4312	安芸郡坂町平成ヶ浜 3 丁目 3-20	082-884-1001	坂キャンパス 事務部
福山大学	729-0292	福山市東村町字三蔵 985-1	084-936-2111	
福山平成大学	720-0001	福山市御幸町上岩成正戸 117-1	084-972-5001	経営学部経営学科

参考文書一覧

- * 中小企業庁 事業承継ガイドライン(2016年12月発行)
- * 中小企業庁 経営者のための事業承継マニュアル(2017年発行)
- * 中小企業庁 経営強化法による支援 経営力向上計画書
- * 独立行政法人 中小企業基盤整備機構 事業承継・引継ぎ支援センター
支援者向け 事業承継支援マニュアル 2018年度版
- * 愛知県産業労働部中小企業金融課 事業承継診断マニュアル(2017年10月発行)
- * 公益社団法人 大阪産業局 産業創造館 事業承継計画書
- * 事業承継協議会 事業承継ガイドライン

製作 2019年12月

監修

広島県事業引継ぎ支援センター

広島県事業承継ネットワーク事務局

