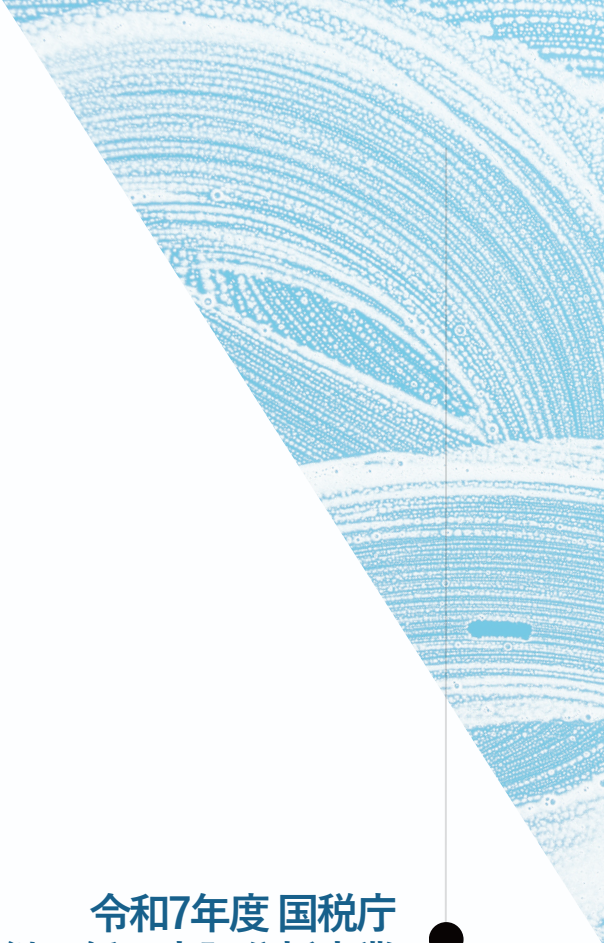




令和7年度 国税庁
「伝統的酒造り」の技術承継に係る実証分析事業

「伝統的酒造り」を未来に繋ぐための
事業承継 はじめの一步



令和7年9月
国税庁酒税課

目次

なぜ、いま事業承継なのか？	P 1
「伝統的酒造り」における事業承継ニーズの高まり	
そもそも、事業承継って？	P 2
事業承継の基礎知識	
コラム：世界が求める日本の「物語」	P 3
輸出を切り拓く、歴史という資産	
コラム：事業承継「いつ」「誰に」相談すればいい？	P 4
コラム：「まさかうちが」では遅い！	P 5
専門家が見た事業承継の失敗事例とその教訓	
コラム：事業承継計画、作っていますか？	P 6
次代へのスムーズな継承と、安心できる引退後のために	
事業承継を考え始めたら	P 7
支援機関のご紹介	
事業承継に役立つ制度	P 8

なぜ、いま事業承継なのか？

「伝統的酒造り」における事業承継ニーズの高まり

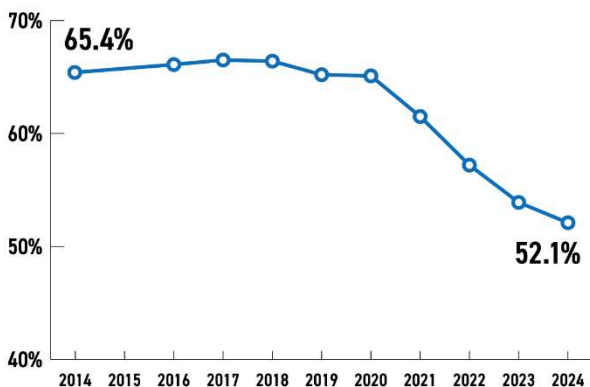
2024 年 12 月、「伝統的酒造り：日本の伝統的なこうじ菌を使った酒造り技術」がユネスコの無形文化遺産に登録されました。一方、この価値ある文化の担い手である蔵元や杜氏の高齢化、そして後継者不足のため、過去 10 年間、1 年に 10 軒以上の頻度で廃業する酒蔵が出ています。こうしたなか、伝統を未来に繋げる手段の 1 つとして注目されているのが事業承継です。

「他人事」ではない後継者不在

帝国データバンクによれば、日本企業の半数以上で後継者がいない（図 1-1）とされています。その背景の 1 つが、特に中小企業経営者の高齢化です。中小企業庁の統計によれば、**社長交代の平均年齢は約 69 歳で高止まりする***一方、**経営者の年齢が 70 歳以上の企業割合は年々、増加しています**（図 1-2）。

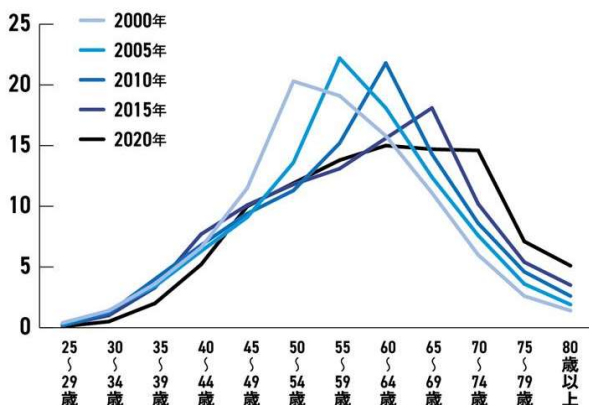
*参考：帝国データバンク「全国『社長年齢』分析調査(2024 年)」

図1-1:後継者不在率推移(全国・全業種)



出典：全国「後継者不在率」動向調査（帝国データバンク）

図1-2:中小企業 経営者年齢の分布(年代別)



出典：2024 年版「中小企業白書」（中小企業庁）

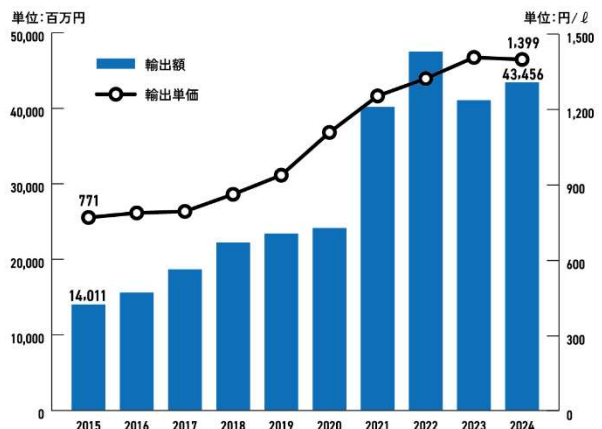
こうした課題もあり、国内中小企業では事業承継への関心が高まっています。中小企業庁が設置する「**事業承継・引継ぎ支援センター**」の相談件数は **10 年で約 5 倍、成約件数は 10 倍以上**に増加しました。

これらの状況は「伝統的酒造り」を担う酒蔵でも例外ではありません。少子化による後継者不足だけでなく、**経営環境の悪化や労働負荷の大きさなどから「子に継がせられない」という蔵元の声を聞く**こともあります。

期待が高まる「伝統的酒造り」

一方、「伝統的酒造り」に対する国内外からの期待は高まっています。**輸出額は伸び続けており、10 年で 3 倍以上**に。単価の向上も続いており、10 年で 1.5 倍以上になっています（図 1-3）。国内市場でも出荷数量の減少傾向は変わらないものの、単価は向上傾向にあり、一部では**高付加価値市場の開拓**も進んでいます。

図1-3:清酒の輸出額と輸出単価の推移



出典：財務省貿易統計

さらに、地域創生の観点から地元の農業・観光/流通と製造業を結びつける「**6 次産業化**」や、伝統をはじめとした文化的価値を重視する「**社会的インパクト投資**」の対象として、**資力のある企業からも、酒蔵承継が注目**されるようになってきています。

輸出の増加やユネスコ無形文化遺産登録が示すように、世界からも「伝統的酒造り」が認められるいま、未来志向で酒蔵の価値を捉え直すためにも、事業承継について考える機会が訪れていると言えます。

そもそも、事業承継って？

事業承継の基礎知識

ここであらためて、事業承継とは何なのかおさらいしてみましょう。おおまかに言えば経営を次代に引き継ぐことですが、その考え方や方法は多岐にわたります。

承継すべき3つの要素

①ヒトの承継

真っ先に思い浮かぶのは、**会社の所有者や経営者**が交代するという「ヒト」の側面ではないでしょうか。特に経営については、後継者を選定し、現時点の経営理念を伝え、事業を牽引・管理できるよう育成するまでは現経営者が責任を負って進める必要があります。

②資産の承継

承継の対象として次に挙げられるのが、土地や設備、在庫、資金など**財産価値のあるもの**です。関連して、借入等の**負債**も引き継ぎの対象になります。さらに、酒造免許のような**許認可関係**は、事業継続に不可欠な要素であり、後継者が要件を満たす必要があります。酒蔵は長い歴史のなかで、複数の事業を運営していたり、資産と事業の関係が複雑になっていたりすることもあります。承継の準備として、引き継ぎ対象をきちんと整理しておくことが重要になるでしょう。

③ブランド等 無形資産の承継

歴史や経営理念、経営者が持つ人脈といった見えにくい経営資源も、次代にしっかり引き継ぐ必要があります。また**ブランドや「伝統的酒造り」の中核となる技術、得意先や販路**も承継の対象になります。

承継の3つの形態

①親族内承継

多くの酒蔵では、親族への承継が一般的です。長い時間を共に過ごしてきた親族であれば、家業の歴史や理念、業務などを引き継ぎやすく、また従業員など関係者の理解も得られやすいというメリットがあります。

②従業員承継

酒蔵では依然として親族内承継が主流ですが、一般企業では従業員承継も多く見られます。ベテランの従業員であれば業務に精通しており、取引先等との関係もスムーズな承継が期待できます。一方、本人や

周囲にとっては、経営を担う認識が親族ほど強くないことも多く、理解を得るには時間を要する場合があります。

③第三者承継

近年では、親族外や社外の個人・企業への承継事例も増えています。資本の増強や、承継先が持つ資産・事業との組み合わせにより、酒蔵の発展に繋がる可能性もあります。一方、承継先もさまざまな希望条件を持っているため、条件の合う相手を見つけるまでに時間がかかることがあります。また、経営理念や業務内容等の理解を得るにも、時間や双方の努力を要する場合があります。

承継の進め方

承継を考え始めたら、まずは何から始めればよいでしょうか？大枠では、以下のような流れで進めることになります。

①現状把握

経営状況や、会社資産と個人資産、株主・親族などを可視化します。このとき、自社の強みとなる無形資産も、改めて認識しなおすことが重要です。

②承継計画の策定

後継者選定や期限等の方針や、ヒト・資産・無形資産をどのように承継するか計画します。また、ブランドの存続や雇用確保等、承継後も継続したい条件を整理しておくことも重要です。

③承継先探索・選定

親族等で定まった承継先がない場合は、従業員や社外から適任者を探します。候補を複数挙げ、それぞれと対話したうえで、自社にとって最適の後継者を選定することを目指しましょう。

④承継実行

承継先が定まれば、株式等承継の契約など手続きのうえ、関係者に周知し、必要に応じ新経営者の後見をしながら新体制を構築していきます。

はじめのステップである「現状把握」は、すぐに承継を考えるタイミングでなくとも経営の役に立ちます。まずはこのステップだけでも、取り組んでみてはいかがでしょうか。

コラム：世界が求める日本の「物語」

輸出を切り拓く、歴史という資産

差別化に重要なストーリー

日本酒の輸出が増えるにつれ、国や地域によっては、すでに多くの銘柄が流通するようになっています。特に海外市場では、流通コストや関税などにより、**小売価格は日本の 3～4 倍程度**となることが一般的です。また、海外では多くの場合、日本酒は飲食店で消費されることから、最終消費者はさらに高い価格でそのお酒を飲むことになります。

では**なぜ、消費者はその価格に納得し、そのお酒を飲みたいと考えるのでしょうか？**重要な要素として挙げられるのが、そのお酒が生まれた土地の風土、生産者の哲学、そして歴史や伝統という「物語」です。

圧倒的な歴史を持つ日本の伝統企業

日本の伝統企業は世界に誇れる歴史を持っており、世界において、創業 100 年以上を経過した企業の半分以上、**200 年以上の企業の約 2/3 を日本企業が占めています。**

創業 100 年以上の企業数と比率

順位	国	企業数	比率
1 位	日本	37,085	50.1%
2 位	米国	21,822	29.5%
3 位	ドイツ	5,290	7.1%
4 位	英国	1,984	2.7%
5 位	イタリア	1,182	1.6%

創業 200 年以上の企業数と比率

順位	国	企業数	比率
1 位	日本	1,388	65.2%
2 位	米国	265	12.4%
3 位	ドイツ	223	10.5%
4 位	英国	81	3.8%
5 位	ロシア	38	1.8%

出典：日経 BP「調査データ 2022 年版 100 年企業＜世界編＞世界の長寿起業ランキング。創業 100 年起業、日本企業が 50% を占める | 周年事業ラボ 100 年企業の生命力研究」

そのなかでも、1,000 軒を超える数があり、100 年以上の歴史を持つ企業が当たり前である酒蔵は、**長寿産業として世界一**であるとも言われています*。

*参考：喜多常夫「世界一の長寿 DNA をもつ清酒製造業、長寿の持つ価値」（日本醸造協会誌、第 108 巻第 2 号、2013）

歴史という「物語」を深掘りする

しかし、多くの酒蔵が長い歴史を持っているだけに、「歴史の長さ」のみで差別化を図るのが難しいこともまた事実です。歴史を「選ばれる理由」にするためには、**あらためて蔵のこれまでと現在を振り返り、資産として深掘りすることが役に立つでしょう。**

- ・なぜ、その場所で酒造りをはじめたのか？その土地（地域性、土壌、水など）にどのような利点があり、どのように困難を乗り越えてきたのか？
- ・どのような造り方をしているのか？教科書どおりではない工夫や、品質に対する考え方は？
- ・それらはお酒の味わいに、どのように表れているのか？背景となる歴史・技術と、お酒の味わいを一貫して説明できるか？



重要性が増す、歴史という資産

技術の進歩やグローバル化により、世界のさまざまな土地で、個性豊かで品質の高いお酒が造られるようになってきています。しかし、歴史という価値はどれだけ技術が進歩しても、模倣できない重みがあります。酒蔵の廃業が続くなか、歴史という資産は今後さらに重要性を増していきます。**適切な承継は、この大切な資産の価値をさらに高めていくための手段でもあるのです。**

コラム：事業承継「いつ」「誰に」相談すればいい？

ほとんどの人にとって、事業承継は経験したことの無い仕事です。いざ考えようと思っても、何から手をつけていいかわからない、そもそもいつどのように考え始めるものかわからないというのも自然なことです。

「まだ先の話」と思っていないですか？

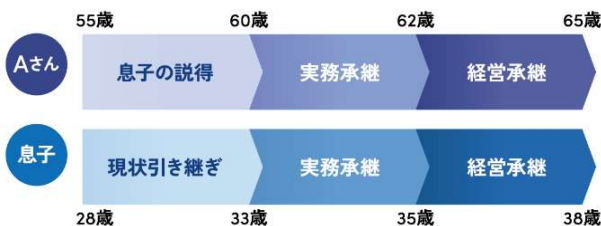
このようにイメージするのが難しい事業承継を、「まだ先の話」と感じる方も多いでしょう。実際、60代の経営者でも「後継者が決まっている」割合は半分未満という統計もあります。

しかし、「まだ大丈夫」と思って何もしないこと自体が**最大のリスク**です。事業承継には思っている以上に時間がかかります。計画の策定、後継者探しや育成、各種手続き、事業の引き継ぎ準備から引き継ぎ完了まで、一連の流れには**一般的に 5～10 年程度は見ておく必要**があります。

また、不測のリスクにも備える必要があります。人の運命は予測できません。酒蔵の歴史を、不意な病気や事故で危険にさらさないためにも、思い立ったタイミングで、できるだけ準備はしておくことが重要です。

いつ頃から検討を始めるべき？

たとえば現在 55 歳の蔵元 A さんの場合。20 代の息子さんがいるものの、今は県外の企業に勤めている状況です。「65 歳で承継」を目標にすると、残り 10 年。そこで 60 歳までに息子さんと呼び戻して蔵の仕事を経験させ、62 歳で取締役にし、65 歳で社長交代というスケジュールを検討することができます。本人が前向きかどうかによって、話し合いを開始し、酒造りや経営などの必要な知識を段階的に伝えていくために、時間をかける必要があるでしょう。



次に、62 歳の蔵元 B さんの場合。後継者となってくれる親族はおらず、従業員の雇用継続のためにも外部の有力な企業への承継を希望しています。

承継先の条件を考えると、ある程度時間をかける必要があります。また、冬季は自らも製造現場に入るほど繁忙であるため、承継先を積極的に探すことができる期間は、1 年のうち半分強しかありません。

承継先の探索から選定、手続き完了まで 2 年で完了すつもりで着手すれば、自らも会長や顧問として、従業員や取引先・地域との関係を引き継ぐ時間を確保できる可能性が高くなります。



まずは身近な先から相談を

では、なにから始めるか？まずは身近な人と、ざっくばらんに話し始めてみるのが役に立ちます。

たとえば、**家族や親族**。一番身近であり、家業にも深く関心を持ってくれることでしょう。引退のタイミングについて考え方を擦り合わせることで、互いに気持ちのゆとりが生まれ、意外な後継者候補が挙がってくる可能性もあります。

信頼できる従業員に、軽い相談からはじめてみても良いでしょう。蔵の将来について話し合う良いきっかけにもなりますし、希望を把握することもできます。

公的機関にも、相談しやすい窓口があります。多くの**自治体**では承継相談の窓口が設置されているほか、日々やりとりする**税務署や国税局の職員**への相談から、支援制度や相談窓口を紹介してもらうことで、承継に繋がったという事例もあります。地域の歴史ある蔵は、地元の公的機関も大事に考えているものです。利用できる制度や支援を紹介してもらうことで、より具体的に考えやすくなることでしょう。

徐々に相談を進めるなかで、具体的な検討が必要になったら、**顧問税理士**に相談したり、場合によっては**仲介会社**などに問い合わせたりしてみてもよいでしょう。相談相手は、意外に身近なところにたくさんいます。気軽な相談だけでも、始めてみてはいかがでしょうか。

コラム：「まさかうちが」では遅い！

専門家が見た事業承継の失敗事例とその教訓

事業承継にはさまざまな形態や考え方があり、成功に繋げる方法も多様ですが、典型的な失敗パターンも存在します。ここでは他業種の事例から、承継を進めるうえでの教訓を学んでみましょう。

次代は有望、と思っていたが……

・経緯：

老舗和菓子店の C 社長は、長女の夫（婿）を後継者に据え、数年後に代表権移譲と商標権譲渡を同時期に進める計画をしていました。婿は商品開発でヒットを生むなどの実績から、次代への期待も高く、株式 20% も生前贈与済みでした。

ところが 1 年後に夫婦仲が悪化し、離婚が成立。婿は、贈与済み株式も手放さないまま退職してしまいました。C 社長は株式買戻し交渉に迫られるばかりか、急遽後継者探しをやり直す羽目になりました。

・教訓：

後継者は可能であれば、複数ラインで育成・選定することが重要です。また、役員会議とは別に家族会議を設定し、**ライフイベントと承継計画をすり合わせておく**ことも有効でしょう。

さらに、「家族だから大丈夫」と楽観視しすぎることなく、**生前贈与にあたっては契約面の手当て（買い戻し特約等）を検討しておく**ことも重要です。



「まだ元気」のつもりが……

・経緯：

機械製造業の D 社長は現在、66 歳。「まだ元気だから」と 70 歳まで現役を続けるつもりで、承継準備を後回しにしていました。しかしある日、心筋梗塞で倒れ長期療養に。突然不在となった社長の代行を務めたのは急遽選ばれた工場長でしたが、社長しか把握していなかった取引先との約束や資金繰りの情報が多く、社内は大混乱に陥りました。

1 年後に復帰したものの、取引先との関係悪化や社員の離職が発生し、業績が悪化。体力も完全には戻らず、早期に承継を図りたいと考えましたが、事業を立て直しながらの承継準備は難しく、70 歳での引退も見通しづらい状況となってしまいました。

・教訓：

健康なうちに「もしもの時の計画」も用意しておくが必要です。具体的には、信頼できる幹部社員を「**緊急時の代理**」に指名し重要情報を共有しておくことや、休暇中等の一定期間、代理業務を担ってもらうことも有効でしょう。そのためには、**情報の棚卸しや業務のマニュアル化**を進める必要もあります。これは承継準備だけでなく、平時の業務効率化にも資する取り組みです。

交渉も順調に進んでいたのに……

・経緯：

D 社長（63 歳）は精密金属加工業を営んでおり、従業員 15 名を雇用しています。引退を見据え、第三者承継のマッチングに登録。独自の強みとなる加工技術があったことから、複数の企業から承継希望が挙がり、なかでも良い条件の希望者と交渉を進めようとしていました。

しかしこのタイミングで、長年右腕として活躍してきた製造部長 E 氏（52 歳）が両親の介護のため、退職を表明。E 氏は加工技術を一手に担うキーパーソンでした。慰留も図りましたが本人の決意は固く、不調に終わりました。この事態は承継希望者にも伝わったため、計画も白紙に戻ってしまいました。退職により属人化した技術の伝承が困難となり、承継先の再探索と並行して技術の形式知化に追われることになりました。

・教訓：

見えにくい資産として、技術を担う「ヒト」の価値も計画時に分析しておく必要があります。**キーパーソンとは、事前に承継について話し合うこと**、可能な範囲でライフイベントについてもコミュニケーションをとることも有効でしょう。また、難しいことですが可能な限り、**技術を属人的・暗黙のものにせず、標準化・形式知化**しておくことも重要です。

コラム：事業承継計画、作っていますか？

次代へのスムーズな継承と、安心できる引退後のために

「事業承継計画」とは？

「事業承継計画」とは、一言で言えば「誰に・いつ・何を（経営権、資産、理念など）・どうやって事業を引き継ぐか」を整理した計画書のことです。

作成する際には、現経営者一人だけではなく、後継者や親族、社内幹部とも共有しながら策定するのが望ましいとされています。決まった書式はありませんが、中小企業庁などがひな形を公開しているので、利用すると便利です。

ではなぜ事業承継計画を作る必要があるのでしょうか？最大の理由は、**計画があることで事業承継が圧倒的にスムーズ、かつ確実になる**からです。計画策定の過程で課題が洗い出され、事前に対策を講じておけますし、関係者間で認識を共有できるため無用なトラブルを避けられます。また、計画と進捗のギャップを常に測ることで、新たな課題の抽出と対策実行が可能になり、さらに確実性を高められます。

また計画があれば、金融機関からの信用度が増し、**各種支援策（後述の補助金や税制）の適用を受けやすくなる**といったメリットもあります。「転ばぬ先の杖」として、ぜひ事業承継計画の策定を検討しましょう。

承継計画を作るときに、考える内容

事業承継計画には、以下のような内容を盛り込む必要があります。

①会社の現状と将来像

- ・経営理念や、蔵として守りたい価値観の明文化
- ・経営状況の把握・分析（PL・BSに加え、商品別原価・収益計算、棚卸、など）
- ・自社の強み/弱み、市場の機会/脅威を客観的に分析（SWOT分析）した、事業環境の評価
- ・承継までの売上・利益計画

②後継者への道筋

- ・後継者として誰を想定しているか（親族、従業員、あるいはM&Aによる外部人材か）
- ・後継者のための具体的な教育・育成プラン（技術、経営、人脈形成など）
- ・権限移譲の具体的なスケジュールとマイルストーン

③資産と株式の承継計画

- ・引き継ぐべき有形・無形の資産（不動産、設備、商標権等）のリストアップ
- ・自社株式の評価額と、その移転方法（贈与、相続、売買）
- ・事業承継税制の活用なども含めた具体的な税務対策

④引退後の計画

- ・現経営者自身の引退後の生活設計（必要な資金額、収入源など）
- ・引退後の会社との関わり方（会長や相談役として残るのか、完全に離れるのか）

計画作成の始め方

「こんな綿密な計画を、いきなり立てるのは大変だ」と尻込みする方もいるかと思います。取り掛かりやすいように、以下の手順で進めてみるのも良いでしょう。

①思い描いていることを書き出す

まずは紙やパソコンのメモなどで、頭に浮かぶ希望や不安を書き出してみます。たとえば引退後の希望などは、自身のことなのでイメージがつきやすいでしょう。思いついた順でよいので、書き出してみることで整理が進みます。

②身近な人と話してみる

本パンフレット p.4 のコラムでも触れたとおり、まずは身近な人と相談することで、さらに考えが整理されたり、新たなアイデアが挙がったりすることでしょう。

③情報収集をする

インターネット上にも、さまざまな事例情報やガイドブック、先ほど触れたひな形などが掲載されています。これらを眺めながら考えれば、イメージが具体化していきます。

④支援機関や専門家を頼る

計画書を書き上げるにあたっては、商工会議所などの支援機関を頼ることもできます。

事業承継を考え始めたら

支援機関のご紹介

これまで触れたとおり、中小企業の事業承継にはさまざまな支援機関が存在します。有識者や専門家の知見を借りることで、承継成功の可能性は格段に高まります。「こんなことを聞いても良いのだろうか？」と遠慮せず、積極的に支援機関を頼りましょう。相談内容は守秘義務のもと扱われるため、安心して話すことができます。

ここでは、代表的な支援機関をご紹介します。

事業承継・引き継ぎ支援センター

中小企業庁の委託事業として全国の都道府県に設置されている公的相談窓口です。事業承継に関するあらゆる相談を**原則無料**で受け付けています。相談内容に応じて、中小企業診断士・税理士・M&A アドバイザーなどの専門家もアドバイスしてくれます。

事業承継計画の策定支援や後継者探しのマッチング支援も行っており、例えば「他に継ぐ人がいないので会社を買ってくれる人を探したい」といった要望にも対応可能です。

商工会・商工会議所

各市町村の商工会や商工会議所には、経営相談員や中小企業診断士が在籍しており、事業承継についても気軽に相談できます。地元企業の事情に通じているため、自治体の支援制度など、地域ならではのアドバイスが期待できます。また、承継に関するセミナーや個別相談会を開催している場合も多いほか、承継計画作成の支援を行っている拠点もあります。

地域金融機関

普段取引のある地元の金融機関も重要な相談先です。銀行や信用金庫は融資先企業の事業承継問題に直面する機会が多いため、近年は専門部署を設けるなど対応を強化しており、マッチングサービスを提供しているところもあります。また、金融機関はネットワークが広いので、「異業種の統合先を探している会社がある」等の情報を持っていることも。財務面から見た承継アドバイス（株式評価や資金計画）も期待できます。

自治体（承継支援、中小企業支援）

都道府県や市区町村の産業振興部署にも、中小企業向けの相談窓口があります。具体的な名称は自治体によりますが、自治体独自の事業承継支援施策（補助金や専門家派遣）を実施しているところも多いので、情報収集に役立ちます。

よろず支援拠点

全国各都道府県に設置されている「よろず支援拠点」は、中小企業・小規模事業者のための無料総合相談窓口です。特徴は、経営・販路開拓・IT・人材育成など幅広いテーマに対応可能な分野横断的のアドバイスです。たとえば「後継者が見つからない」という相談だけでなく、「この経営状況で承継をどう考えるべきか」といった幅広い相談であっても、助言してくれることもあります。各種専門家につなぐ役割も担っているので、「まず何から手を付ければ……」という段階で訪れるのに適しています。全国共通の窓口として中小企業庁のウェブサイト等から予約できますし、地域によりオンライン相談も可能です。

士業等専門家

事業承継には法律・税務・財務・労務など様々な専門知識が絡みます。その道のプロフェッショナルである士業（有資格専門家）にスポットで相談・依頼するのも有効です。たとえば相続税対策なら税理士、株式譲渡の契約書作成なら弁護士、後継者育成計画や事業計画策定なら中小企業診断士、といった具合です。

税理士であれば、顧問契約を結んでいる場合も多いでしょうから、まず相談し、必要に応じて専門外の士業を紹介してもらうのも良いでしょう。

また最近では事業承継に特化したコンサルファームやM&A マッチング専門会社なども多数あります。ただし費用も発生しますので、まずは公的機関や取引先等から、信頼できる専門家を紹介してもらうと安心です。

事業承継に役立つ制度

事業承継・M&A 補助金

専門家活用や設備投資、承継後の新たな取組、廃業支援などを対象とした補助制度です。

具体的には、5年以内の承継を見据えた設備投資や、M&A 仲介業者やフィナンシャルアドバイザーへの手数料、承継後の新築・改築工事費用等が補助されます。

	事業承継促進枠	専門家活用枠
要件	5年以内に親族内承継又は従業員承継を予定している者	補助事業期間に経営資源を譲り渡し、又は譲り受ける者
補助上限	800～1,000万円 [※]	買い手支援類型 600～800万円 2,000万円 売り手支援類型 600～800万円 [※]
補助率	1/2 または 2/3 [※]	買い手支援類型 1/3・1/2、2/3 [※] 売り手支援類型 1/2・2/3 [※]
対象経費	設備費、旅費、外注費等	外注費、委託費、システム利用料等

	PMI 推進枠	廃業・再チャレンジ枠
要件	M&Aに伴い経営資源を譲り受ける予定の中小企業等に係るPMIの取り組みを行う者	事業承継やM&Aの検討・実施等に伴って廃業等を行う者
補助上限	PMI 専門家活用類型 150万円 事業統合投資類型 800～1,000万円 [※]	150万円 [※]
補助率	PMI 専門家活用類型 1/2 事業統合投資類型 1/2・2/3 [※]	1/2・2/3 [※]
対象経費	設備費、外注費、委託費等	解体費、原状回復費等

※補助上限、補助率の適用条件は中小機構が公開する最新の公募要領を参照のこと

参考：「事業承継・M&A 補助金（12次公募）公募要領」

ほかに、各自治体でも独自の補助金や助成金を用意している場合もあるため、自治体のホームページや窓口で確認してみるとよいでしょう。

事業承継税制

事業承継時の税負担を軽減する制度です。特に法人版（非上場株式）においては、**自社株式を後継者に贈与・相続する際の税金（贈与税・相続税）が一定の条件を満たすことで猶予され、最終的に免除される制度**です。適用を受けるには都道府県への事業承継計画の事前提出が必要で、2027年までに承継実行する場合が対象（※特例措置の期限）です。個人版（個人事業主の承継）でも、事業用資産の相続税・贈与税が猶予・免除されます（2028年まで）。

民法（生前贈与株式）の特例

後継者に会社株式を生前贈与する際に、他の相続人とのトラブルを回避し、中小企業の事業承継を円滑にするために設けられた制度です。事前に事業承継計画を

策定し、経済産業大臣の確認を受けた後継者に対して、株式を譲渡する際に以下2つの特例が設けられています。

①遺留分算定の基礎財産からの除外

事前に経済産業大臣の確認を受けた承継計画が必要ですが、親族内承継でほかにも相続人がいる場合、「遺留分」（最低限の取り分）を算定する際の基礎財産から、後継者に生前贈与された株式等を除外することで、承継に伴う金銭支払を最小化できます。また、通常の手続きと異なり、後継者単独で申し立てができるため、手続きを簡素化できます。

②評価額の固定

生前贈与と株式の遺留分算定にあたり、後継者の貢献による価値向上を適用せず、他の相続人と合意した時点の評価額に固定できます。権利者全員の合意と、家庭裁判所の許可が必要となります。

会社法（所在不明株主）の特例

歴史の長い家族企業では、相続等に伴い株主が増えるとともに複雑化し、なかには連絡がとれない所在不明株主となってしまうケースが珍しくありません。こうした所在不明株主の保有株式は、買取する（または競売にかける）ことが可能ですが、そのためには**通常、5年以上の通知不到達・配当不受領期間**が必要です。経営承継円滑化法に基づく認定を受けることで、この**期間を1年に短縮**することができます。

制度融資

日本政策金融公庫では、「事業承継・集約・活性化支援資金」として、事業承継に必要な設備資金や運転資金について、特別金利や長期の返済期間・措置期間を設定した制度融資を提供しています。

融資限度額	直接貸付 14億4千万円
利率	一部、特別利率の設定あり
返済期間	設備資金 20年以内（うち据置期間5年以内） 運転資金 10年以内（うち据置期間5年以内）

※利用条件、資金使途、および最新情報は日本政策金融公庫に確認のこと

（2025年8月時点）

このほかにも自治体の融資支援制度や、中小企業庁の保証制度もありますので、金融機関等の窓口で相談してみるとよいでしょう。