

「投資育成制度」 活用のススメ(1)

中小企業が抱える株式分散・ 経営承継の悩み解決策

自社株式を巡る経営承継の悩み

(1) 分散した株式構成の悩み

業歴の長い会社や複数人で共同創業した会社では、株主が多く持株比率も分散した会社が多く見受けられます。

日常の経営には差し支えないものの、経営者がまとまった持株比率を握っていないために、株主総会での特別決議はおろか、普通決議でさえ円滑に得られないケースがあると、迅速な経営判断が難しくなります。もし仮に、反体制派の株主が経営者を解任する事態に発展すれば、経営が不安定化し、対外的な信用も低下しかねないなど、経営承継の悩みは深まります。

(2) 高額な自社株評価の悩み

堅実経営による継続的な利益計上と内部留保の蓄積により、一般的には税務上の自社株評価は毎期上昇していきます。

自社株評価は企業評価そのものですので、本来は高けれ

企業経営者にとって、「経営をいかに円滑に承継するか」という悩みは、尽きることのない永遠のテーマです。

特に最近では、団塊世代の引退が本格化することもあって、書籍や雑誌で経営承継問題が頻りに特集されるなど、その関心は高まる一方で。

特に、代表的な課題である「株式分散や経営承継」の悩みは、単なる経営者個人の問題に止まらず、会社の永続を目指す上でも大きな壁となって立ちのびてきます。有効な解決策が見出せない場合は、将来、後継者が経営に苦勞するだけでなく、これまで積み上げてきた会社の信用低下にも繋がりがかねません。

本稿では、「中小企業が抱える株式分散・経営承継の悩み」を解決するための「投資育成制度」の活用法についてご紹介します。

ば高いほど素晴らしい訳ですが、一方で、経営承継においては、自社株評価が高すぎると、後継者への計画的な贈与が難しくなる他、役員OB株主や取引先株主等の外部株主から高額な買取要請を迫られる可能性も出てきます。

自社株式の譲渡や買取りに困難が伴うと、多額の自己負担を迫られたり、会社の運転資金を活用せざるを得ないなど経営承継の悩みは深まります。

将来を見据えた資本政策の検討

経営承継の課題が表面化すると、上手くいっていた経営にも少なからず影響が及ぶこととなります。経営承継の場面では、どの会社においても多かれ少なかれ自社株式を巡る課題は起き得る話です。

ポイントは、将来の経営承継を見据え、次世代における株主構成はどうあるべきか(これを「資本政策」と呼びます)を早期に検討し実行することです。

先にご紹介したような悩みを抱えることなく、経営承継にかかる負担を軽減し、後継者がリーダーシップを十分発揮できるような株主構成作りには、安心・信頼して付き合える長期安定株主が不可欠です。

「投資育成制度」には、公的機関としての信頼感と長期安定株主としての安心感がありますので、経営承継の場面での悩みに対して事前に対策を講じることができ、経営の安定化を実現し、永続企業の礎を築くことができます。

「投資育成制度」とは

「投資育成制度」は、1963年、国の中小企業政策の一環として「中小企業投資育成株式会社法」に基づいて創設された制度で、約50年にわたり、累計4,700社の中小企業への投資(増資の引受け)を行なってきました。

制度の目的は「中小企業の自己資本の充実を促進し、その健全な成長発展を図るため、中小企業に対する投資等の事業を行なう」と明確に規定され、投資(増資の引受け)という性格でありながらも、ご利用先の経営の自主性を尊重するスタンスを特徴に、良質な外部資金の他、安定株主機能、経営承継支援などをご提供しています。

「投資育成制度」が担う「自己資本の充実」という役割は、昨今、資金的な側面だけに止まらず、自己資本の質に及ぶことが増えています。ここでいう「質」とは、株主構成のことを指し、経営承継の負担を軽減するための株主構成、安定した経営権を確保するための株主構成等、将来起き得る課題を未然に防ぎ、きちんとした株主構成を持つことは、安定した経営を進めていくための必要な条件なのです。

なお、「投資育成制度」が行なっている投資(増資の引受け)は、経営の自主性を尊重しつつ、長期的に株式を保有して、企業が抱える経営上の課題解決を支援していくという

スタンスであり、株式上場や企業再生を前提に投資するベンチャーキャピタルや投資ファンドとは性格を異にしています。

第2回(来月7月号)は…

「投資育成制度」活用のススメ」第2回では、具体的な事例として、次の2つをご紹介する予定です。

【事例1】

後継者の持株比率が低く、今後の安定した経営に不安を抱いていたところ、「投資育成制度」を活用して資本政策の見直しを図り、将来、後継者が持株比率に悩むことなくリーダーシップを発揮できる体制を築いた事例。

【事例2】

後継者への経営承継を控え、同族性の緩やかな脱皮により開かれた会社作りを目指していたところ、「投資育成制度」の活用により、安心かつ信頼して付き合える第三者株主の導入に成功。併せて、投資育成が主催する「次世代経営者ビジネススクール」などの後継者育成策を積極活用し、スムーズな経営承継に向けて第一歩を踏み出した事例。



東京中小企業投資育成株式会社
業務第三部(秋田県担当) 部長代理

こざき あき ひこ
小崎 明彦

【略歴】

宮城県仙台市出身
明治大学経営学部卒
1996年、東京中小企業投資育成株式会社入社
2010年より秋田県を担当
年間200社を超える東北エリアの中堅中小企業を訪問し、「投資育成制度」の普及や経営支援に力を注いでいる

【東京中小企業投資育成株式会社】

〒150-0002 東京都渋谷区渋谷3-29-22
電話03-5469-5853
U R L <http://www.sbic.co.jp/>
E-mail toshi@sbic.co.jp

「投資育成制度」の活用メリット

<p>① 長期安定株主として支援 (平均保有年数は21年)</p> <p>経営権の安定化</p> <ul style="list-style-type: none"> ●株主構成の是正 株主分散などに悩まれている場合に、株主構成の是正が図れます。 ●長期安定株主 現経営陣の経営判断を尊重しますので、経営権が安定します。 <p>経営承継の円滑化</p> <ul style="list-style-type: none"> ●経営承継対策 円滑な経営承継を実現するための最適な株主構成をご提案します。 ●後継者育成 地域や業種をまたぐ広域的な交流と専門的な育成支援をお手伝いします。 	<p>② 経営の自主性を尊重 (経営干渉・役員派遣なし)</p> <p>経営力強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ●人材育成 階層別研修や、各種セミナーを多数開催し、経営幹部から新入社員までの人材育成をお手伝いします。 ●対外信用力の向上 自己資本が充実し、かつ公的機関が株主となることで、対外信用力が強化されます。 ●開かれた会社作り 中立的な立場にある外部株主として、経営上の課題について相談が可能です。 ●異業種交流 社長会や各種研修会、海外視察会などの場を通じて、広域ネットワークが形成でき、情報交換が図れます。 	<p>③ 経営の良き相談相手 (経営者にとっての与党株主)</p> <p>この3つを特徴としながら、下記のようなメリットを受けることができます</p>
--	--	--

東京中小企業投資育成株式会社について 〔「投資育成制度」の運営機関〕

