

「投資育成制度」 活用のススメ(2)

中小企業が抱える株式分散・ 経営承継の悩み解決策

■事例1(A社)：株主構成の見直し

【経営課題】

株主が分散している他、後継者の持株比率が低く、今後の安定した経営に不安がある。

【A社の現状】

A社は、先代社長の方針で、取引先や金融機関、従業員等に幅広く株式を持たせてきた。その結果、2代目となる現社長一族の持株比率はわずか25.0%で、非同族役員を含めても31.6%にすぎず、円滑な株主総会運営(過半数による決議、2/3以上による決議)が難しい。

また、後継者(現社長長男)の持株比率が低い現状では、将来、後継者がリーダーシップを発揮できず、安定した経営が難しくなる可能性がある。

【投資育成制度の活用】

「投資育成制度」を活用し、投資育成に対して第三者割当増資を実施。

新株発行25,000株、1株当たり割当株価1,500円/旧額面

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。

前回6月号よりご紹介している「投資育成制度」活用のススメでは、代表的な課題である「株式分散」や「経営承継」の悩みの解決策として、「投資育成制度」の活用が有効とお伝えしてきました。

本稿では、「投資育成制度」を活用した具体的な事例をご紹介します。

500円(投資育成株式評価方法による)、総額37.5百万円。

【活用効果】

社長一族の持株比率が低く、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、安定株主を導入。「社長一族+非同族役員+投資育成」の持株比率合計は51.7%と過半数を確保。後継者にとっても、議決権の問題に頭を悩ませることなく、リーダーシップを発揮できる体制が築けた。

■事例2(B社)：経営承継の円滑化

【経営課題】

社長長男への経営承継の準備ができていない。

【B社の現状】

B社は、先代(社長母の亡夫)が創業。2代目である現社長が経営手腕を発揮し、B社を県内トップクラスの業容にまで築き上げた。

これから先5~10年後の社長長男への世代交代に向け

て、後継者育成を早急に進める必要があるとともに、今後の経営体制や株主構成も検討したい。

【投資育成制度の活用】

「投資育成制度」を活用し、投資育成に対して第三者割当増資を実施。

新株発行30,000株、1株当たり割当株価1,000円/旧額面500円(投資育成株式評価方法による)、総額30.0百万円。

【活用効果】

これまでは同族経営一筋だったが、今後の複雑な経営環境に対応し永続する企業体質を築くには、同族性の脱皮が不可欠と認識。「投資育成制度」の活用を通じて、安心かつ信頼して付き合える第三者株主を導入し、同族性を緩やかに脱皮して開かれた会社作りに成功。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」など後継者育成策を積極活用。株主構成の面においても、スムーズなバトンタッチに向けた道筋がついた。

■まとめ～「投資育成制度」が果たす役割～

経営承継を巡る経営課題は百社百様で、特効薬はありません。どうしたら良いか悩んでいる間に、どんどん月日は流れていきます。

不幸にも経営承継の課題を抱えたまま世代交代を迫られれば、後継者は時間・資金・労力を使い果たし、経営に集中できないまま、業績低迷を余儀なくされる可能性があります。

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。

信頼の置ける株主が経営者をしっかりと支えているからこそ、永続する企業に見られる大きな特徴です。

「投資育成制度」は、経営者に寄り添った安定株主の機能をご提供します。経営承継を巡る課題を未然に防ぐ役割を務めるとともに、1社でも多くの企業がスムーズに経営を承継し、経営の安定化を通じて経営者が本業に専念できる環境をお手伝いしたいと考えています。



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
URL <http://www.sbic.co.jp/>
E-mail toshi@sbic.co.jp

【事例1(A社)の資本政策】株主構成を改善し経営の安定化を目指すケース

BEFORE

株主名	保有株式数	持株比率
社長一族	15,000株	25.0%
(うち後継者)	(2,000株)	(3.3%)
非同族役員	4,000株	6.6%
従業員持株会	15,000株	25.0%
取引先	10,000株	16.7%
その他	16,000株	26.7%
合計	60,000株	100.0%

AFTER

株主名	保有株式数	持株比率
社長一族	15,000株	17.6%
(うち後継者)	(2,000株)	(2.4%)
非同族役員	4,000株	4.7%
従業員持株会	15,000株	17.6%
取引先	10,000株	11.8%
その他	16,000株	18.9%
投資育成会社	25,000株	29.4%
合計	85,000株	100.0%

第三者割当増資
+25,000株

【事例2(B社)の資本政策】次世代への円滑な経営承継を目指すケース

BEFORE

株主名	保有株式数	持株比率
社長母(85歳)	15,000株	25.0%
社長(60歳)	30,000株	50.0%
社長長男(30歳)	5,000株	8.3%
その他同族	10,000株	16.7%
合計	60,000株	100.0%

AFTER

株主名	保有株式数	持株比率
社長母(85歳)	15,000株	16.7%
社長(60歳)	30,000株	33.3%
社長長男(30歳)	5,000株	5.6%
その他同族	10,000株	11.1%
投資育成会社	30,000株	33.3%
合計	90,000株	100.0%

第三者割当増資
+30,000株