

平成30年度「事業承継フォーラム」開催概要

(1) 開催名称 「平成30年度事業承継フォーラム ～企業の未来へ、決める、託す、挑む～」 (中小企業基盤整備機構 主催)

(2) 会場、開催日、定員 等

参考7
中小企業庁提出資料

	仙台市	大阪市	福岡市
開催日	平成30年12月10日	平成30年11月19日	平成30年12月5日
開催会場	ホテルメトロポリタン仙台	ナレッジキャピタル コングレ コンベンションセンター	JR九州ホール
定員(参加者実績)	150名(147名)	150名(134名)	150名(153名)

(3) 当日プログラム

- 13:00～13:35 主催者挨拶
- 13:35～13:40 関係機関挨拶
- 13:40～14:40 基調講演「未来戦略として取り組む事業承継」
- 14:00～15:10 行政インフォメーション
- 15:30～17:00 パネルディスカッション「変革の時代、経営者と後継者の指名とは」

行政インフォメーションの枠で10～15分程度で「経営デザインシート」の紹介



大阪会場	福岡会場	仙台会場
日時 11月19日(月) 会場 コングレコンベンションセンター ホールA ナレッジキャピタル グランフロント大阪 北館 地下2階 日時 13:30～17:00 (開場13:00～) 定員 150名 基調講演 株式会社中農製作所 代表取締役会長 中農 康久氏 パネルディスカッション 大塚産業マテリアル株式会社 大塚 敬一郎氏 (代表取締役会長) 大塚 誠蔵氏 (代表取締役社長) 株式会社シノノ精工 塩野 正人氏 (取締役会長) 塩野 浩士氏 (代表取締役)	日時 12月5日(水) 会場 JR九州ホール JR博多駅博多口 駅ビル(JR博多シティ)9階 日時 13:30～17:00 (開場13:00～) 定員 150名 基調講演 オタフクホールディングス株式会社 代表取締役社長 佐々木 茂喜氏 パネルディスカッション 順月酒造株式会社 堤 正博氏 (代表取締役会長) 株式会社筑水キャニコム 包行 均氏 (代表取締役会長) 堤 純子氏 (代表取締役社長) 包行 良光氏 (代表取締役社長)	日時 12月10日(月) 会場 ホテルメトロポリタン仙台 (4階千代) JR仙台駅西口 駅ビル(S-PAL) 隣 日時 13:30～17:00 (開場13:00～) 定員 150名 基調講演 北星鉛筆株式会社 代表取締役社長 杉谷 和俊氏 パネルディスカッション 株式会社さきさ 佐々木 圭亮氏 (代表取締役社長) 佐々木 茂氏 (常務取締役) 株式会社ハイサーブウエノ 小越 憲泰氏 (代表取締役会長) 小越 元晴氏 (代表取締役社長)

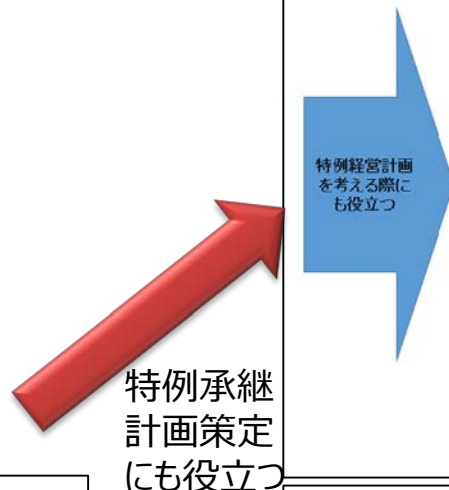
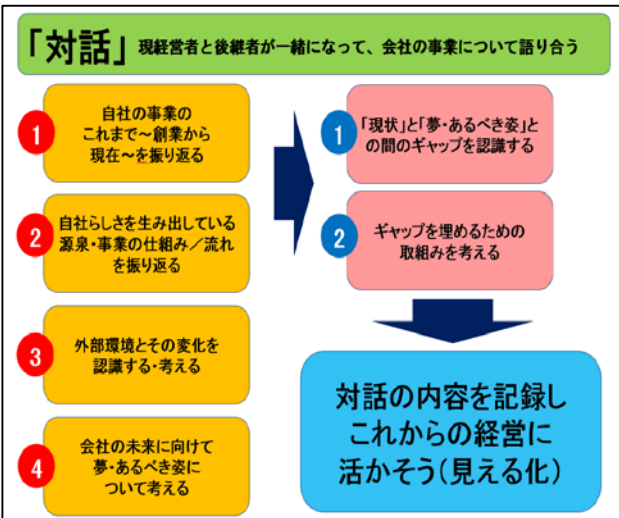
主催 独立行政法人 中小企業基盤整備機構
 後援 中小企業庁、金融庁、東北経済産業局(仙台開催)、近畿経済産業局(大阪開催)、九州経済産業局(福岡開催)、日本商工会議所、全国商工会連合会、全国中小企業団体中央会、(一社)全国地方銀行協会、(一社)第二地方銀行協会、(一社)全国信用金庫協会、(一社)全国信用組合中央協会、全国信用協同組合連合会、(株)日本政策金融公庫

基調講演
「未来戦略として取り組む事業承継」
 市場環境が大きく変化し続ける現代社会において、経営者は常に経営改革に取り組みなくてはなりません。後継者が、挑戦できる環境を整えサポートするのが経営者の役割です。これまでの実績や信頼を生かしながら会社の将来を託す、まさに「未来戦略」としての事業承継への取り組みについてお話しいたします。

パネルディスカッション
「変革の時代、経営者と後継者の使命とは」
 事業承継を会社の永続・成長の手段と考えるのならば、共通の課題や解決方法が見えてきます。経営者は会社の未来のために何を託し、サポートするのか。後継者は託された未来のために何を引き継ぎ、挑戦していくのか。パネルリストに、企業経営への思いについてお話しいたします。

事業承継に重要な、会社を未来につなげる「対話」のツールの1つとして、経営デザインシートを紹介。これらは、事業承継税制を活用する際に必要な「特例承継計画」作成にも役立つ。

(ご参考) 事業承継フォーラムでの資料抜粋

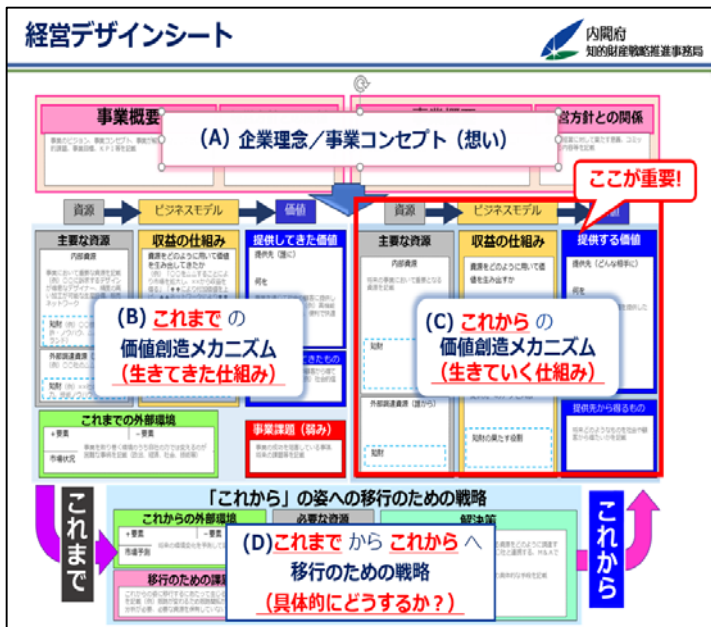


「現状」と「夢・あるべき姿」とのギャップを認識する

4 特例代表者が有する株式等を特例後継者が取得するまでの期間における経営の計画について

株式を承継する時期(予定)	平成30年10月
当該時期までの経営上の課題	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 工作機械向けパーツを中心に需要は好調だが、原材料の値上がりが続く、売上高営業利益率が低下している。 ▶ また、人手不足問題は大きな課題であり、例年行っている高卒採用も応募が減ってきている。発注量に対して生産が追いつかなくなっており、従業員が残業をしながら対応している。今年からベトナム人研修生の受け入れを開始したが、まだ十分な戦力はなっていない。
当該課題への対応	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 原材料値上がりに伴い、発注元との価格交渉を継続的に行っていく。合わせて、平成30年中に予定している設備の入れ替えによって、生産効率を上げコストダウンを図っていく。 ▶ 人材確保のため地元高校での説明会への参加回数を増やし、リクルート活動を積極的に行う。またベトナム人研修生のスキルアップのために、教育体制を見直すとともに、5Sの徹底を改めて行う。

ツールを用いて
見える化



ギャップを埋めるための取組みを考える

5 特例後継者が株式等を承継した後5年間の経営計画

実施時期	具体的な実施内容
1年目	<ul style="list-style-type: none"> ・ 設計部門を増強するとともに、導入を予定している新型CADを活用し、複雑な形状の製品開発を行えるようにすることで、製品提案力を強化し単価の向上を図る。 ・ 海外の安価な製品との競争を避けるため、BtoBの工業用品だけではなく、飾物を活用したオリジナルブランド商品の開発 (BtoC) に着手する。 ・ 生産力強化のため、新工場建設計画を策定、用地選定を開始する。
2年目	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新工場の用地を決定、取引先、金融機関との調整を行う。 ・ 電気伊の入れ替えを行い、製造コストの低下を図る。 ・ オリジナルブランド開発について一定の結論を出し、商品販売を開始する。
3年目	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新工場建設着工を目指す。 ・ 3年目を迎える技能実習生の受け入れについて絶括を行い、人材採用の方向性について議論を行う。
4年目	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新工場稼働開始を目指すとともに、人員配置を見直す。増員のための採用方法については要検討。 ・ 少数株主からの株式の買い取りを達成する。
5年目	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新工場稼働による効果と今後の方向性についてレビューを行う。

特例経営計画
を考える際にも
役立つ