

デジタル化が進展する社会における職業会計人の役割

—事業承継を専門とする会計事務所の事例をもとに—

内 藤 周 子

1. はじめに

近年、中小企業・小規模事業者における経営者の高齢化にともなう後継者問題が課題となっている。中小企業庁（2019a）によると、2025年までに、70歳を超える中小企業・小規模事業者の経営者は約245万人となり、うち約半数の127万人（日本企業全体の3分の1）が後継者未定であるとしている。また、中小企業庁（2019a）は、この現状を放置すると、中小企業・小規模事業者における廃業の急増により、2025年までの累計で約650万人の雇用、約22兆円のGDPが失われる可能性を指摘している。

日本政策金融公庫総合研究所編（2024）の調査によると、2023年調査において廃業予定企業の割合は57.4%、廃業理由として「そもそも誰かに継いでもらいたいと思っていない」という回答が45.2%であり、過去に行われた調査に比して高くなっている¹⁾。さらに、「そもそも誰かに継いでもらいたいと思っていない」と回答した企業に対してその理由を詳しく尋ねると、その多くが経営者の属人的な資質や人脈などが事業と強く結びつ

ていることが示されている²⁾。廃業によってノウハウや技術が途絶えるならば再興は困難となる³⁾。中小企業・小規模事業者が有している有形及び無形の経営資源を後継者へ引き継ぐ事業承継は喫緊の課題なのである。

このような課題を抱える企業において後継者への事業承継がなされる際に、税理士といった職業会計人がいかなる役割を有するかについては研究蓄積が乏しい。本論文は、デジタル化が進展する社会において地方における都市を拠点とする事業承継・相続に特化した会計事務所における事例を挙げて調査している。

本論文の構成は、次の通りである。第2節では、デジタル化が進展する社会において求められる職業会計人の役割に関する先行研究を整理する。第3節では、事業承継に関する3つの類型に区分した上で課題と制度を概説している。第4節ではリサーチサイト及び調査方法を説明している。第5節では調査結果について述べる。第6節では調査結果を基礎とした考察として、デジタル化が進展するなかでの税理士の役割に関する課題と展望を

1) 廃業予定企業の割合は、全体で2015年調査において50.0%、2019年調査において52.6%、2023年調査において57.4%と上昇している（日本政策金融公庫総合研究所編（2024）、144頁）。廃業予定企業に対して廃業理由を聞いた調査において「そもそも誰かに継いでもらいたいと思っていない」という回答は、2015年調査において38.2%、2019年調査において43.2%、2023年調査において45.2%と上昇している（日本政策金融公庫総合研究所編（2024）、152頁）。なお、業績不振や後継者難に分類可能な廃業理由割合にはこれほど顕著な上昇はない。

2) 「経営者個人の感性・個性が欠かせない事業だから」（24.4%）が最も多く、「自分の趣味で始めた事業だから」（23.8%）、「経営者個人の人脉が欠かせない事業だから」（16.6%）、「後継者に苦勞をさせたくないから」（16.5%）、「高度な技術・技能が求められる事業だから」（16.2%）、「長期の訓練・修行が必要な事業だから」（9.3%）などとなっている（日本政策金融公庫総合研究所編（2024）、153頁）。

3) 引き継がれる経営資源は、全体として、物（機械・車両などの設備他）から人（従業員他）へとシフトする傾向があるとしている（日本政策金融公庫総合研究所編（2024）、218頁）。

述べる。第 7 節では本研究の総括を行う。

しているのである。

2. 問題設定

2.1 デジタル化が進展する社会における職業会計人

中小企業において、変化が激しい環境に適応するべく、デジタル化を通じた効果的なビジネスモデルの構築は課題である⁴⁾。また、デジタル技術の進展により、中小企業の顧問会計事務所においても、AI (Artificial Intelligence) を活用することが可能な税務に関わる会計業務（納税額の計算、申告書等の作成）が増加している。このような業務効率化がなされている現状は、これまでとは異なる性質の業務が職業会計人に求められると考えられることは言を俟たない⁵⁾。

加納（2023）は、会計業務に取り組むリソースが限定されている中小規模の税理士事務所であっても、デジタル・サービスの導入によって、業務フローの統一化、業務の非属人化、税理士の品質の担保という 3 課題が解決される可能性を示唆している⁶⁾。日本の中小企業をサポートする会計事務所における業務の自動化及びデジタル化が進展

2.2 職業会計人と業務の自動化

Diller et al. (2020) は、税務コンサルティング業務のデジタル化の成功に職業会計人の性格に関わることを明らかにしている。より具体的には、ドイツにおけるミュンヘンの税理士会 (Steuerberaterkammer) の会員 968 名を対象とした調査から、外向性や経験への開放性が高く、神経症傾向が低い職業会計人は、デジタル化推進のレベルが高いとしている。当該調査対象であるドイツの職業会計人は、税法及び税務会計の専門家という点において、税務コンサルティング業に従事する税理士 (Steuerberater) と、日本の税理士と同様の性質を有すると考えられる。つまり、ドイツ及び日本における税理士は、Frey and Osborne (2017) のリストのうち、自動化の可能性が 0.035 と極めて低い弁護士 (lawyers) に相当する。仕訳の入力のような単調な作業については省力化が進展するデジタル化であるからこそ、税理士は税法及び税務会計にかかる相談・助言に関する業務に注力できるようになると考えられる⁷⁾。

図表 1 事業承継における 3 類型

類型	主な特徴
親族内承継	現経営者の子をはじめとした親族に承継させる方法である。一般的に他の方法と比べて、内外の関係者から心情的に受け入れられやすいこと、後継者の早期決定により長期の準備期間の確保が可能であること、相続等により財産や株式を後継者に移転できるため所有と経営の一体的な承継が期待できるといったメリットがある。
従業員承継	「親族以外」の役員・従業員に承継させる方法である。経営者としての能力のある人材を見極めて承継させることができること、社内で長期間働いてきた従業員であれば経営方針等の一貫性を保ちやすいといったメリットがある。
社外への引継ぎ (M&A)	株式譲渡や事業譲渡等により社外の第三者に引き継がせる方法である。親族や社内に適任者がいない場合でも、広く候補者を外部に求めることができ、また、現経営者は会社売却の利益を得ることができる等のメリットがある。さらに、M&A が企業改革の好機となり、更なる成長の推進力となることもある。

（出所：中小企業庁（2022）をもとに筆者が整理をして作成している）

4) Andersen et al. (2022) は、中小企業におけるデジタル化を通じて効果的に新たなビジネスモデル構築に関する調査をし、BMI (Business Model Innovation) の活動の創発的理論モデルとして概念化している。

5) 坂上 (2021) は「物理的な意味での元帳や仕訳帳は消えていくかもしれないが、ある種の表現論理としての複式簿記の様式は、今後も残り続けていくであろう。その意味で、複式簿記の役割は、形は変わるが、その存在意義は失われることはない。」としている。職業会計人の役割が変化する中であっても、複式簿記の存在意義は変わらないのである。

6) 加納 (2023) は、税理士事務所の課題やデジタルツールの導入要因について調査を行っている。デジタルツールの個別具体的な機能を有するソフトの解説については日進月歩で進歩するため割愛する。

7) Frey and Osborne (2017) は、簿記、会計、監査の事務員 (bookkeeping, accounting, and auditing clerks) における自動化の可能性を 0.98

3. 中小企業における事業承継の現状

3.1 事業承継における3類型

中小企業庁による「事業承継ガイドライン」において親族内承継、従業員承継、社外への引継ぎの3つの類型に区分している。当該ガイドラインの3つの類型を表にまとめたものが図表1である⁸⁾。

3.2 後継者がいる企業における課題

帝国データバンク(2023)による「全国「後継者不在率」動向調査」によると、2019年以降の過去5年間で行われた事業承継のうち、2023年(速報値)の事業承継は、これまで最も多かった身内の登用といった親族内承継にあたる「同族承継」(33.1%)をはじめて上回って、従業員承継にあたる血縁関係によらない役員・社員を登用した「内部昇格」によるものが35.5%に達していることを指摘している。後継者が存在する企業における事業承継の手法として、親族内承継は低下し、従業員承継や社外への引継ぎが増加している。

こうした後継者が決定している企業において「後継者の経営能力」や「相続税・贈与税の問題」といった課題を抱えているケースが多いことを中小企業庁(2024a)は指摘している⁹⁾。すなわち、後継者が決定している企業が直面している経営上の課題に解決策を見いだす包括的な支援をでき、相続税や贈与税といった税法の専門知識を職業会

計人は期待されていると考えられる。

3.3 後継者がいない企業における課題

後継者が未定である企業は、経営者の属人的な要因で未定となっており、こうした未定企業が親族への事業承継以外の選択を実現できるような支援策が重要であることを村上(2017)は指摘している¹⁰⁾。適切な後継者がいない場合には、外部承継であるM&A(Mergers and Acquisitions)が行われることがある。中小企業においても事業継続のための選択肢としてM&Aを考えることができる。大企業におけるM&Aについては、合併が間接的人員の削減、操業の効率化などを通じて雇用の削減に寄与したこと、さらに、法的規制のために平時では雇用調整が困難な企業に対して、合併が雇用調整のきっかけを与えたことが指摘されている¹¹⁾。M&Aにおける雇用問題は課題となるのである。

中小企業庁から、中小企業におけるM&Aに関するガイドラインとして、2020年に初版が策定され、2022年に改訂がなされ、「中小M&Aガイドライン(第3版)―第三者への円滑な事業引継ぎに向けて―」というタイトルで2024年8月に第3版が策定されている¹²⁾。第3版に関する改訂は「最終契約(株式譲渡契約等)において当事者間でトラブルに発展する可能性があるリスク、その対応策について解説するとともに、仲介者・FA(フィ

としている。

8) 中小企業庁(2022)、25-27頁。

9) 「後継者の経営能力」(28.8%)、「相続税・贈与税の問題」(22.9%)、「後継者による株式・事業用資産の買い取り」(22.5%)、「取引先との関係の維持」(18.5%)、「技術・ノウハウの承継」(15.6%)、「金融機関との関係の維持」(11.0%)、「親族間の相続問題」(10.2%)、「借入に対する現経営者の個人保証の解除」(9.0%)、「借入に対する現経営者所有物件の担保の解除」(6.1%)などが主要なものとして挙げられている(中小企業庁(2024a)、I-110頁)。

10) 村上(2017)は経営者に就任したときの年齢や男の子どもの数が少ないといったことを未決定の要因であるとして、社会的な損失となるとしている。

11) 久保、齋藤(2007)は、1989年度から2002年度に合併が合意に至り、1990年度から2003年度に合併後初年度を迎えた上場企業同士の合併114件をサンプルとして、組織の再編が企業に与える影響を分析している。「実際の合併に際しては定年退職や新規採用の抑制などによって従業員を削減するケースも多いため、現在雇用されている従業員にはそれほど負担がない場合も少なくないと思われる。とくに日本において従業員を解雇することは非常に難しいことを考えると、これらの従業員の削減は早期希望退職などの手段によったものであると考えられる。また、企業の業績が向上することは、賞与や昇進可能性を通じて、企業に残る従業員にとっても望ましいことといえる」としている(久保、齋藤(2007)、194頁)。

12) 中小企業庁(2024b)は「第2版においては、中小M&Aの市場が急速に拡大し、マッチング支援やM&Aの手続進行に関する総合的な支援を専門に行うM&A専門業者が顕著に増加する中で、特にM&A専門業者に関して、その契約内容や手数料のわかりにくさ、担当者によっては支援の質が十分と言えない場合があるといった声が聞かれるようになったことを踏まえて、必要な改訂を行った」としている(中小企業庁(2024b)、10頁)。

ナンシャル・アドバイザー—筆者追記）に対して求める対応について追記している。加えて、最終契約の不履行を意図的に生じさせるような不適切な譲り受け側を市場から排除するために、仲介者・FAに求められる対応についても追記している」（中小企業庁（2024b）、10 頁）とするように中小企業における M&A 市場の急速な拡大を受けた M&A 専門業者の増加が背景にあると考えられる。

仲介者とは、譲り渡し側・譲り受け側の双方との契約に基づいてマッチング支援等を行う支援機関をいい、一部の M&A 専門業者がこれに該当する（業務範囲は個別の支援機関ごとに異なる。）（中小企業庁（2024b）、17 頁）。FA（フィナンシャル・アドバイザー）とは、譲り渡し側又は譲り受け側の一方との契約に基づいてマッチング支援等を行う支援機関をいい、一部の M&A 専門業者がこれに該当する（業務範囲は個別の支援機関ごとに異なる。）（中小企業庁（2024b）、18 頁）。なお、仲介者及び FA における譲り渡し側は、株式譲渡を前提に、株主である経営者等が当事者となる場合もある。

つまり、仲介は譲り渡し側及び譲り受け側双方の立場から支援を行う一方で、FA はその一方の立場から支援を行うという点で異なる。なお、仲介契約は、利益相反が直ちに違法となるものではないとしているが、仲介者における利益相反のリスクと現実的な対応策を明示している（中小企業庁（2024b）、98 頁）。中小企業・小規模事業者にかかわる M&A に関する支援が必要であるか、あるいは、そもそも M&A に適しているかを把握することは重要である。これまでの事業の経緯を知る顧問会計事務所との連携体制を築くことで円滑に事業承継が進むものと考えられる。

3.4 事業承継税制

「中小企業における経営の円滑化に関する法律」に基づく認定のもと、会社や個人事業の後継者が取得した一定の資産について、贈与税や相続税の納税を猶予する制度がある。当該税制の適用については、認定経営革新等支援機関（商工会、商工会議所、金融機関、税理士等）の指導・助言を受けて企業が作成した特例承継計画を都道府県へ提出することによって認められる¹³⁾。中小企業の円滑な事業承継を支援するため、平成 30 年度税制改正において、事業承継税制が 10 年間限定で拡充されている税制である。このような特例措置を受けるには期限内に申請の手続等が必要となる¹⁴⁾。

このように中小企業・小規模事業者の事業承継に関する制度を活用するには、税理士による月次業務とは異なる税法等の専門知識が必要となる。本研究ではデジタル化が進展する社会であるからこそ求められる税理士の特性に着目した。そこで、本研究では下記のリサーチクエスション（RQ）を設定して調査することにした。

RQ：デジタル化が進展する社会において事業承継を専門とする税理士の役割はどのようなものか？

4. 調査デザイン

4.1 リサーチサイトの選択

中小企業・小規模事業者における事業承継問題は、地方で深刻化しているという現状を踏まえ、地方においてデジタル技術を活用した省力化の推進を図っており、事業承継等を専門としている会計事務所を複数選出して調査依頼を試みた。そのなかで調査許可が得られた会計事務所のうちのひとつがスエナガ会計事務所である¹⁵⁾。

13) 経済産業省 中小企業庁 事業環境部 財務課「一経営承継円滑化法—申請マニュアル【相続税、贈与税の納税猶予制度の特例】令和 6 年 4 月改訂版」〈https://www.chusho.meti.go.jp/zaimu/shoukei/shoukei_enkatsu_zouyo_souzoku/manual_1.pdf〉（閲覧日：2024 年 10 月 29 日）。

14) 「中小企業における経営の承継の円滑化に関する法律」及び同法の施行令と施行規則は、事業承継円滑化に向けた総合的支援施策の基礎となるもので、相続税、贈与税の納税猶予制度の特例にかかるものである。事業承継税制の特例措置を受けるために、2018 年 4 月 1 日から 2026 年 3 月 31 日までに「特例承継計画」を都道府県に提出しなければならない。この対象となるのは「特例承継計画」を提出した事業者で、2028 年 1 月 1 日から 2027 年 12 月 31 日までに、贈与・相続により会社の株式を取得した経営者である。

15) スエナガ会計事務所は自社の WEB サイト〈<https://www.komachi-kaikei.com/>〉を有している。

図表 2 調査概要

日時	方法	対象	時間
2023 年 6 月 5 日	インタビュー	末永寛氏	1 時間 20 分
2024 年 2 月 15 日	インタビュー	末永寛氏	1 時間

4.2 調査方法

2023 年 6 月 5 日に行われたインタビューの事前準備として、スエナガ会計事務所の WEB サイト等に掲載されている情報を閲覧した。そして、図表 2 に示した通りインタビューに臨んだ。

スエナガ会計事務所の代表は税理士資格を有する末永寛氏である。スエナガ会計事務所は、広島県広島市においてクラウド会計といったデジタル技術を活用しており、事業承継及び相続税法を専門としている。なお、当該事務所は、中小企業庁の認定経営革新等支援機関として登録されている。

末永氏には、一般的な税理士法人のほか、大企業に関わる会計業務に 10 年以上携わった経験がある。複数の企業における間接部門の業務（経理、総務、人事、情報システム等）を集約させるシェアードサービスが導入された上場企業での経理を担当した際には、複数の部門で重複する業務についてデジタル技術を活用することで省力してきたという。本調査ではスエナガ会計事務所における会計業務に着目することにした。

5. 事業承継におけるスエナガ会計事務所

5.1 事業承継に関する考え方

当該会計事務所が提供する事業承継に関する支援について、末永氏は下記のように答えた。

「苦労して育ててきた会社であることから、先代の経営者と後継者の気持ちを考えたい。後継者が先代の経営者からノウハウなどを引き継ぎ、周囲の信頼と協力を得てスムーズに経営をするには時間がかかる。後継者の経営が安定するには 5 年は要することもある。現経営者、後継者、非後継者のそれぞれにヒアリングをし、共有した情報から最適なプランを提案するためにデジタル技術を活用します。」

このように事業承継において、現経営者、後継者、非後継者といった広範な関係者との調整が必要となる。広範な関係者はそれぞれの文脈で事業承継について理解しているため、それぞれと情報共有をするためにデジタル技術が活用されている。

5.2 会計業務に関する考え方

会計業務に関する考え方について、上場企業での経理の経験を基礎として末永氏は以下のように説明した。

「仕訳については、そこに至るまで何人もの決裁を受けた取引であるものとして私は理解しています。経理担当者が経営者から資料作成を要請された際には、より適切な資料を適時に提示することは重要です。経理担当者にとって、日々の作業をしながら、新しい資料を作成することは一般に手間がかかることと認識されています。そのようななかで、すでに活用可能なデータがあることや、代用可能な資料で調整できることもあります。こういった、経理担当者と経営者の橋渡しができるのではないかと思います。」

このように、上場企業での経理を現場レベルで理解していることが、税理士の業務に活かされている。経理担当者と経営者の橋渡しは、仕訳の背後にあるプロセスを理解した上でのヒアリングによって成り立つ。デジタル技術が進展するなかで有効な特性であると考えられる。

5.3 事業承継サポートサービス

当該会計事務所は「事業承継サポートサービス」を行っている。当該サービスは、税理士及びその他の士業事務所の顧問先企業が抱える事業承継に関わる案件に対応するサービスを行っている。より具体的には、他の税理士事務所が顧問先企業で

事業承継に関する相談を受けた際に、事業承継についての業務のみを受けるものである。

顧問税理士は、会社の経営成績及び財政状態を把握していることから、事業承継についても第一に相談相手となることが多い。しかし、税理士の強みはそれぞれ異なり、専門知識を活用する業務の高度化が進むなか、事業承継や相続税を専門としない税理士もいる。しかも事業承継の案件は時間的に差し迫った状況で起こる。当該会計事務所では、日常的な顧問業務を受任せずに、事業承継の案件のみに対処するという¹⁶⁾。さらに、少子高齢化に対応するために法令等の改廃が頻繁になされるため、適時に対応しなければならない¹⁷⁾。当該会計事務所では、各分野の専門家と連携して事業承継をサポートしている。

6. 考察

本論文では「RQ：デジタル化が進展する社会において事業承継を専門とする税理士の役割はどのようなものか？」というリサーチクエスチョンを設定して、調査を行った。その結果、デジタル技術を活用して情報共有を行い、最新の税法などの動向を踏まえた情報発信を行う能力のほか、広範な関係者それぞれが抱える承継問題に関する文脈を理解して事業承継をすすめる役割が求められるという結果が得られた。

デジタル技術は、納税制度などをアップデートするために実用的なツールである。一方で、事業者が抱える事業承継の課題は異なるので、AIなどから得られる画一的な回答は有効ではない。企業が抱えるそれぞれの課題に応じてAIに適切な指示（プロンプト）を与えるのはヒトである。職業会計人としてAIが理解できる情報を与えるために、事業承継問題を抱える事業者の困難さや文脈を理解することが不可欠である。今後、事業承継に関する専門知識を備えた上で、関係者が抱える

問題を適切に把握することは職業会計人に求められる能力であろう。

デジタル化がなされることで、職業会計人は入力作業のような単調な作業から解放される。さらに、技術的な進歩がなされることで、税理士のような職業会計人は、税法及び税務会計に関する専門知識が活かされる仕事に注力ようになる。スエナガ会計事務所が業務にデジタル技術を活用して、事業承継及び相続税といった専門知識を基礎とした業務に専念していることから明らかである。

7. 総括

本論文は、事業承継及び相続税を専門とするスエナガ会計事務所の事例を挙げ、事業承継を行う税理士に関する2つのインプリケーションを提供している。第1に、それぞれの事業者が抱える事業承継の課題は異なるので、デジタル技術の活用によって得られる画一的な回答は有効とは限らないという点である。本調査における会計事務所での事例で明らかにされたように、最新の税制の改廃に対応した税法や税務会計に関する専門知識を有することに加えて、事業承継問題を抱える企業のニーズを把握する必要性が高まっている。すなわち、承継される事業が有するそれぞれの歴史を踏まえて、将来を見据えた計画を立てることが求められているのである。

第2に、デジタル技術を活用することで、これまでの事業者と相談した内容を記録及び共有することが容易になってきている点である。事業承継の準備期間には十分な時間を確保する必要がある。デジタル技術は、相談に来る事業者と情報を共有することでリスクを軽減させ、業務効率を上げる利点があるという点である。

16) 当該事務所では、WEBサイトの更新を適宜行っている。また、実践的なセミナーを開催したことを情報発信している。より具体的には、株式を分割して相続する場合における事業承継を行う場合に、各自が同額で財産を引継ぐように株式を均等分割して相続した場合に生じる意思決定に関する問題や、株式を法定相続分で相続した場合の税額、事業承継税制を使った時の税額などを論点としたセミナーを行っている。

17) 少子高齢化による制度的な改訂の一例として、近年、所有者不明土地が発生することを防止するために、2021年4月に「民法等の一部を改正する法律」が成立し、2024年4月1日から相続登記の申請が義務化されていることが挙げられる。

謝辞

スエナガ会計事務所の代表末永寛氏におかれましてはインタビューに快くご協力して頂いたことを心より感謝申し上げる。なお、本研究はJSPS科研費JP21K01816の助成を一部受けて実施した。

参考文献

- Andersen, T. C. K., Aagaard, A., & Magnusson, M. (2022), "Exploring business model innovation in SMEs in a digital context: Organizing search behaviours, experimentation and decision-making", *Creativity and Innovation Management*, 31(1), pp.19-34, (<https://doi.org/10.1111/caim.12474>).
- Christoffersen, J., Plenborg, T., & Seitz, M. (2023), "Compensation Shifting from Salary to Dividends", *European Accounting Review*, pp.1-30, (<https://doi.org/10.1080/09638180.2023.2226724>).
- Diller, M., Asen, M., & Späth, T. (2020), "The effects of personality traits on digital transformation: Evidence from German tax consulting", *International Journal of Accounting Information Systems*, 37, pp.1-16, (<https://doi.org/10.1016/j.accinf.2020.100455>).
- Frey, C.B. & Osborne, M.A. (2017), "The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?", *Technological Forecasting and Social Change*, 114, pp.254-280, (<https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.08.019>).
- MAREC（神戸大学大学院経営学研究科 中小M&A研究教育センター）（2024）『中小M&A白書〈2024-25年版〉』中央経済社。
- 小倉義明（2021）『地域金融の経済学 人口現象下の地方活性化と銀行業の役割』慶應義塾大学出版会。
- 加納慶太（2023）「デジタル化による税理士業務の課題解決に関する研究：ZooU（ゾー）の事例」『産業経理』第83巻第2号、76-84頁。
- 久保克行、齋藤卓爾（2007）「従業員の処遇は悪化するのか M&Aと雇用調整」宮島英昭編著『日本のM&A企業統治・組織効率・企業価値へのインパクト』東洋経済新報社。
- 近藤大輔、浅石梨沙、黒木淳（2023）「事業承継におけるフィロソフィの役割—イノチオアグリにおけるイノチオ面談の事例をもとに—」『産業経理』第82巻第4号、55-63頁。
- 坂上学（2021）「帳簿の電子化と複式簿記の役割」岩崎勇編著『AI時代に複式簿記は終演するか』税務経理協会。
- 中小企業庁「法人版事業承継税制（特例措置）」〈https://www.chusho.meti.go.jp/zaimu/shoukei/shoukei_enkatsu_zouyo_souzoku.html〉（閲覧日：2024年10月29日）。
- 中小企業庁（2017）「経営者のための事業承継マニュアル」〈<https://www.chusho.meti.go.jp/zaimu/shoukei/2017/170410shoukei.pdf>〉（閲覧日：2024年10月29日）。
- 中小企業庁（2019a）「中小企業・小規模事業者におけるM&Aの現状と課題」〈https://www.chusho.meti.go.jp/koukai/kenkyukai/hikitugil/2019/191107hikitugil03_1.pdf〉（閲覧日：2024年10月29日）。
- 中小企業庁（2019b）「2019年版 中小企業白書—令和時代の中小企業の活躍に向けて—」（平成31年4月）〈https://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/2019/PDF/chusho/00Hakusyo_zentai.pdf〉（閲覧日：2024年10月29日）。
- 中小企業庁（2022）「事業承継ガイドライン」（令和4年3月）〈https://www.chusho.meti.go.jp/zaimu/shoukei/download/shoukei_guideline.pdf〉（閲覧日：2024年10月29日）。
- 中小企業庁（2024a）「中小企業白書 小規模企業白書—上 環境変化に対応する中小企業—」（令和6年7月）〈https://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/2024/PDF/chusho/00Hakusyo_zentai.pdf〉（閲覧日：2024年10月29日）。
- 中小企業庁（2024b）「中小M&Aガイドライン（第3版）—第三者への円滑な事業引継ぎに向けて—」（令和6年8月）〈<https://www.meti.go.jp/press/2024/08/20240830002/20240830002-br.pdf>〉（閲覧日：2024年10月29日）。
- 帝国データバンク（2023）「全国「後継者不在率」動向調査（2023年） 後継者「不在率」、過去最低53.9% 事業承継「内部昇格」が初のトップ、脱ファミリー加速」（令和5年11月）〈<https://www.tdb.co.jp/resource/files/assets/d4b8e8ee91d1489c9a2abd23a4bb5219/2e080325e3894880a4439c285e8537de/p231108.pdf>〉（閲覧日：2024年10月29日）。
- 日本政策金融公庫総合研究所編（2024）『ライフイベント

別に読み解く中小企業—創業・承継・廃業の変化と
社会背景—』同友館。

村上義昭（2017）「中小企業の事業承継の実態と課題」『日
本政策金融公庫論集』第 34 号、1-20 頁。