

事業承継の現状と対策

独立行政法人 中小企業基盤整備機構 中国本部

求められている短期集中型の事業承継

(1) 中小企業の事業承継問題

実は10年以上前から社会問題として取り上げられている。

未だにこの問題が解消される兆しはなく、

今、国による10年の集中支援の真っ只中。

中小企業の経営者の平均年齢60歳オーバー

ボリュームゾーンは70歳前後

平均引退年齢 67歳～70歳

求められている短期集中型の事業承継

(2) 事業承継の遅れがもたらす経営危機

中小企業の事業承継は、個々の中小企業自身にとっても重要な経営課題

- 適当な後継者が見つからず、あるいは後継者の育成に失敗すれば、今の経営者の引退とともに廃業もあり得る。
- 事業承継を先延ばしにしていると、従業員や取引先、メインバンクなどの利害関係者も心配する。

中小企業白書からの警鐘

中小企業白書（2006年版）

中小企業の事業承継について

経営者の平均年齢は58.5歳(2004年時点)で、55歳以上の経営者が引退したいと考えている年齢の平均は65.1歳、高度成長期に大量に創業した世代が現在一斉に引退時期にさしかかっているが、「事業承継者がいない」と嘆いているのが現状である。更に、後継者がいないという理由で廃業している企業は毎年7万社以上、この結果失われている雇用は20～30万人と地域経済に与える影響は大となっている。

『後継問題』から10数年

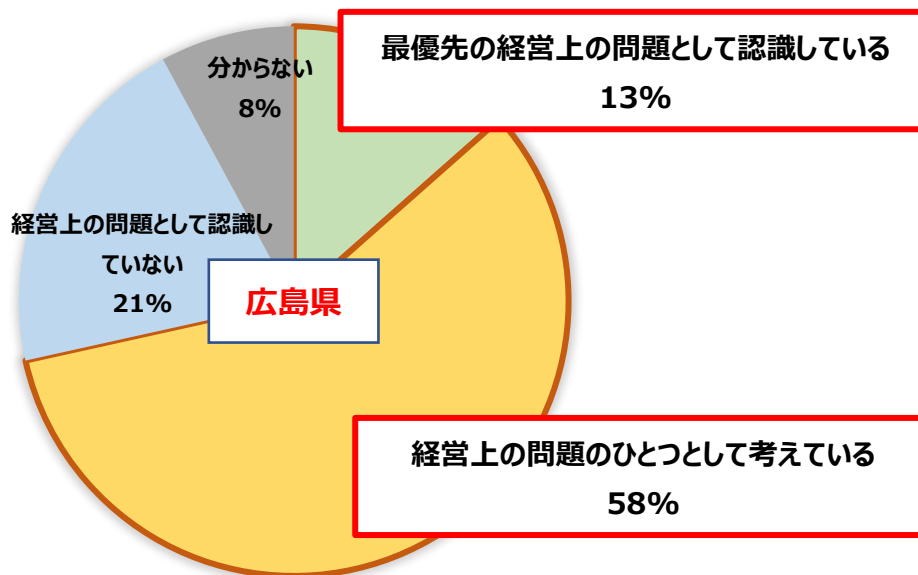


解消される兆しはなく、ますます重大化

事業承継を「経営上の問題」と認識 帝国データバンク調べ「広島県」

事業承継に対する考え方、「経営上の問題のひとつ」が58%で最多。「最優先の経営上の問題と認識」の13%とあわせて、「経営上の問題として考えている」が71%を占め、全国（67%）よりも事業承継への関心は高い。

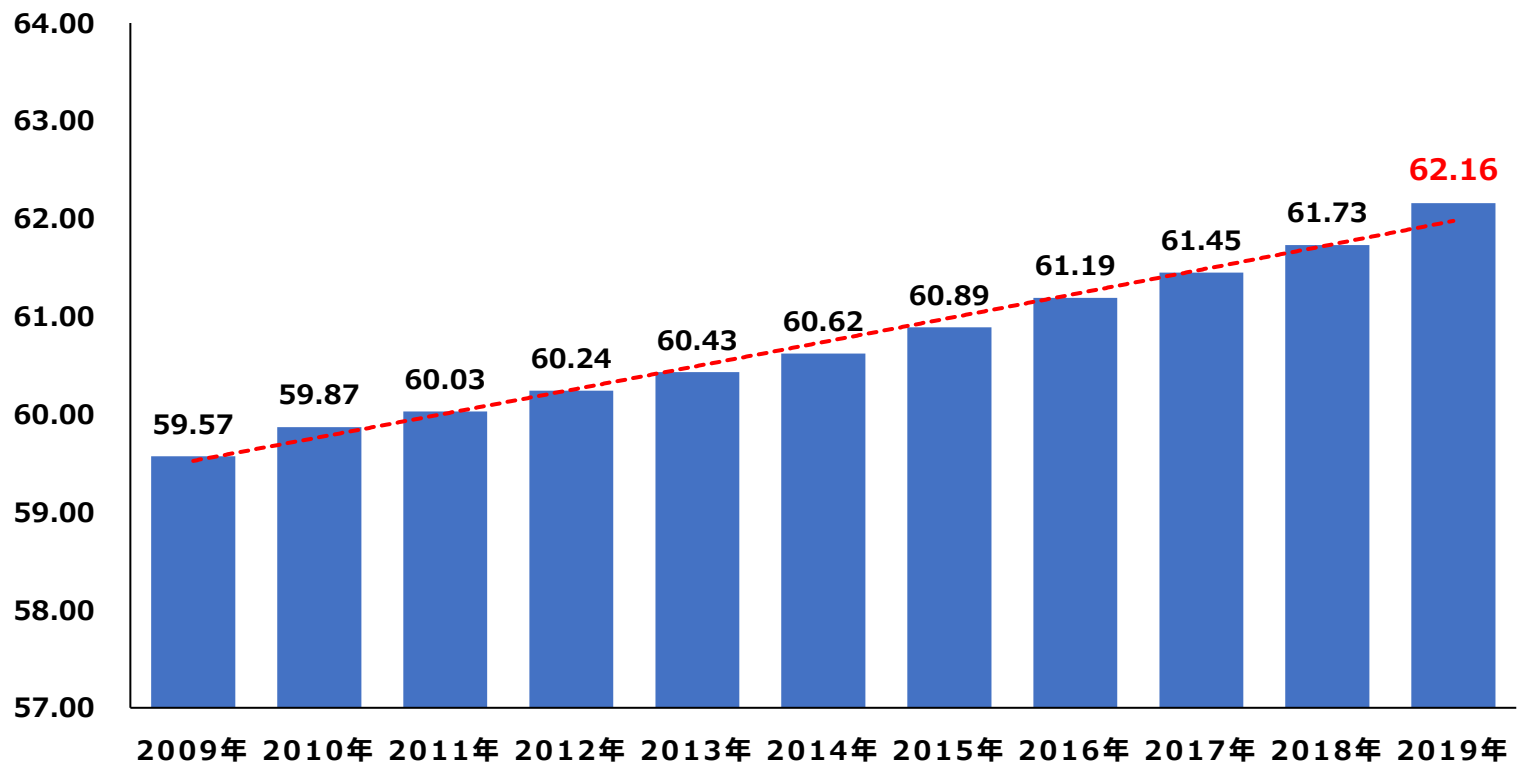
事業承継に対する考え方



データで見る事業承継

経営者の高齢化

経営者の平均年齢の推移



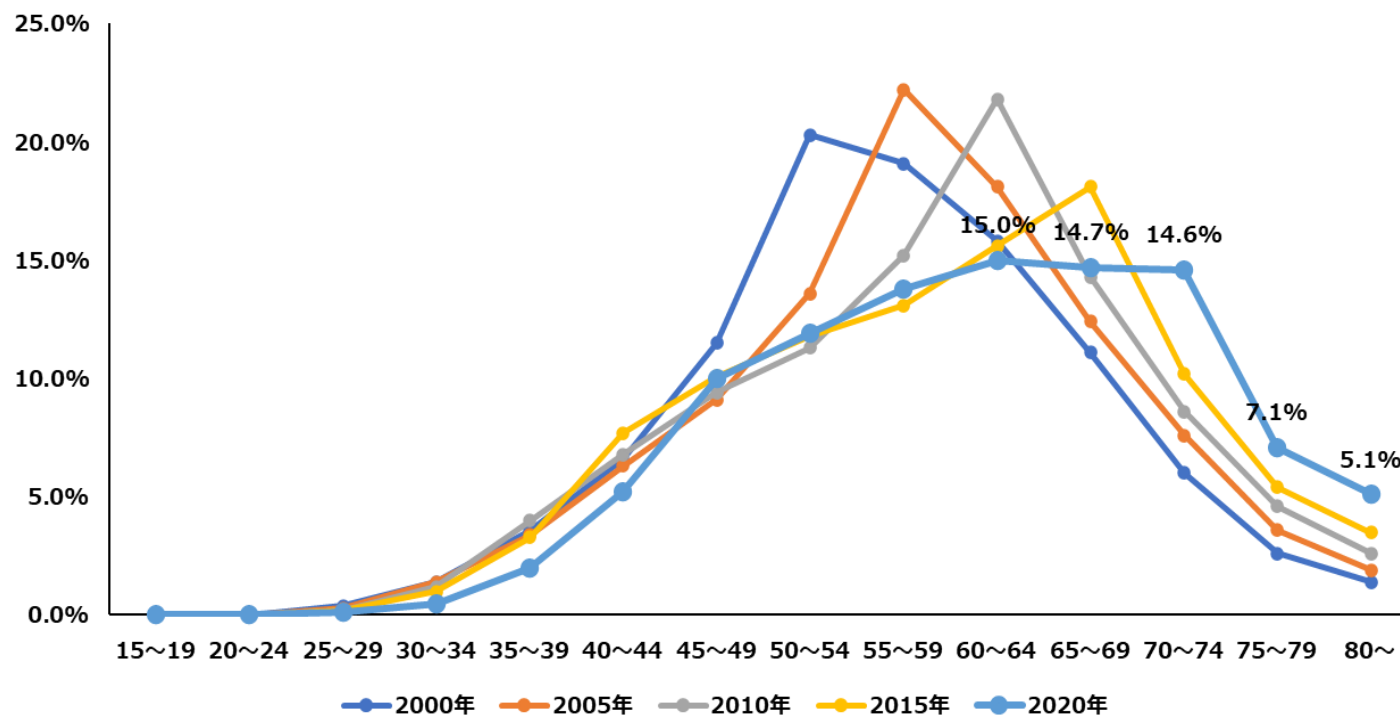
経営者の高齢化

2000年 に経営者年齢のピークが「50歳～54歳」

2015年には経営者年齢のピークは「65歳～69歳」

2020年 「60歳～64歳」、「65歳～69歳」、「70歳～74歳」に分散

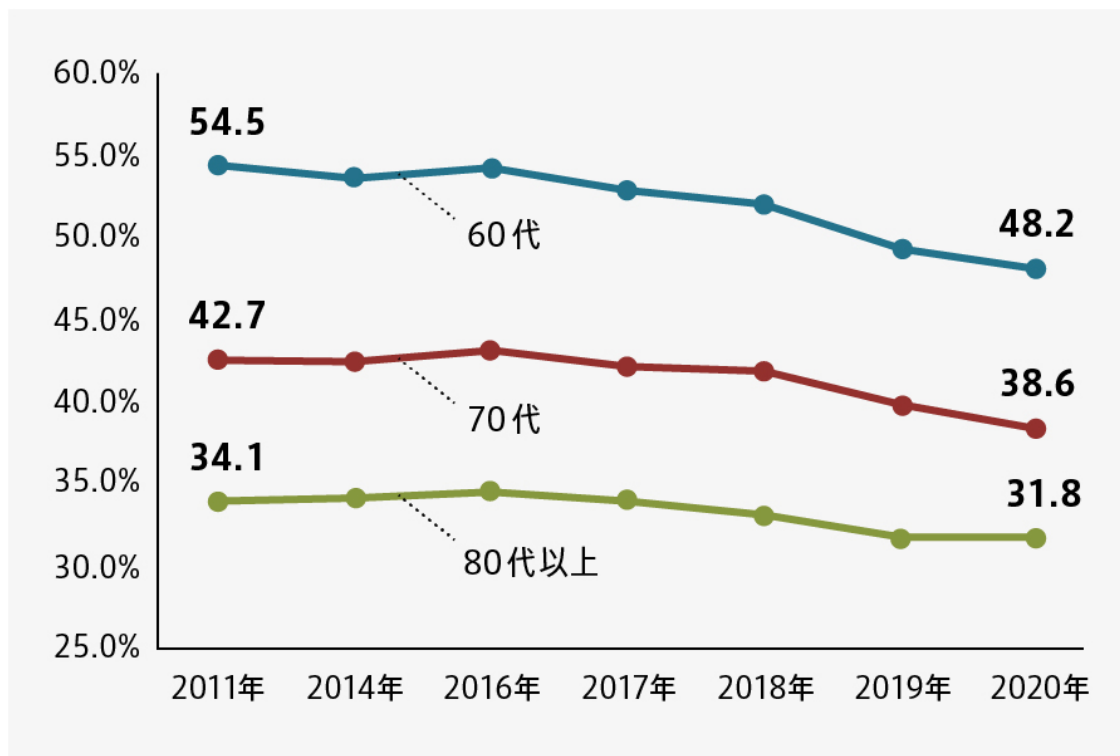
年代別に見た中小企業の経営者年齢の分布



経営者の高齢化

👉 後継者不在率は70代経営者でも約40%

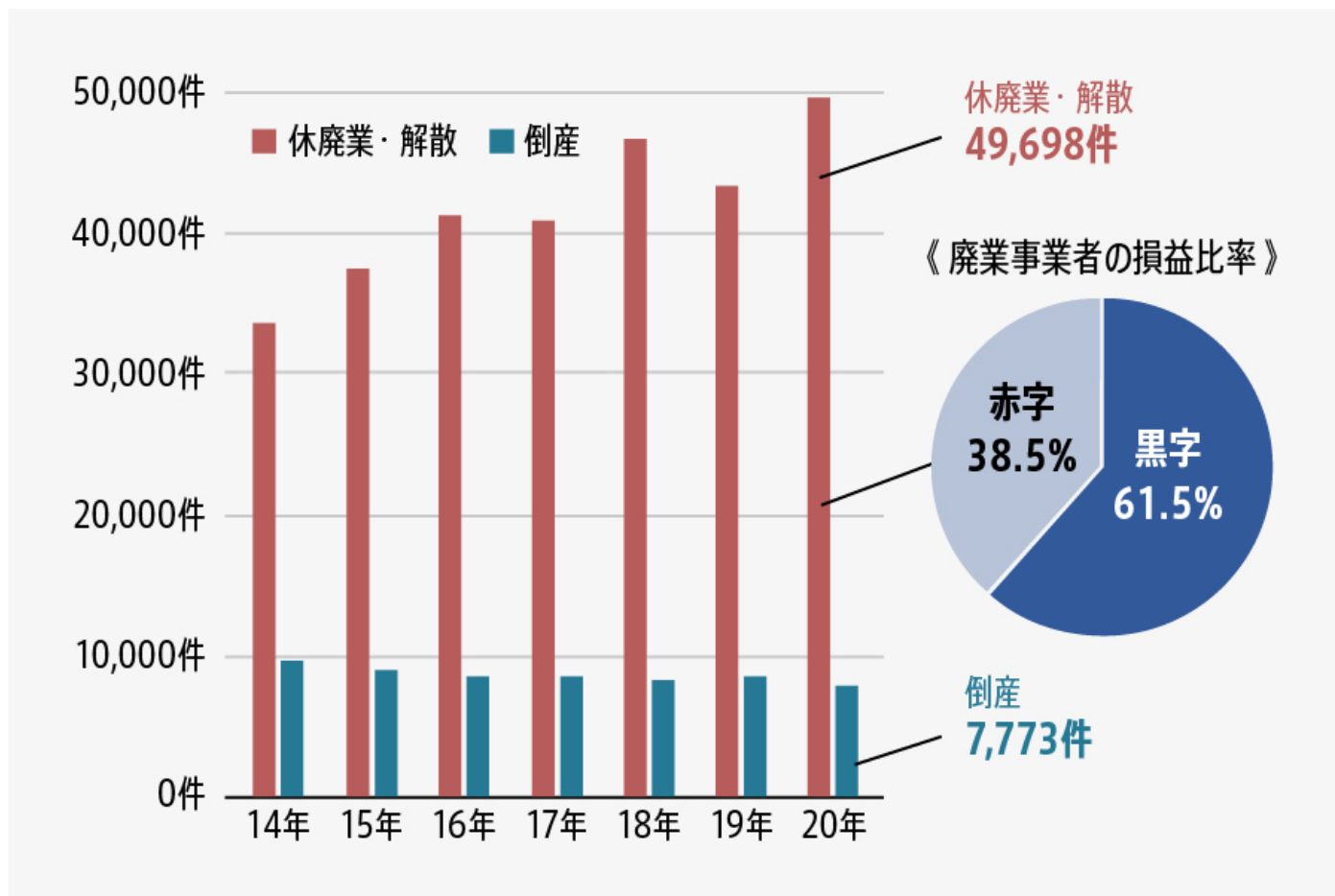
後継者の不在状況は深刻であり、近年増加する中小企業の廃業の大きな要因の一つです。このままでは日本経済・社会を支える貴重な雇用や技術が失われる可能性があります。



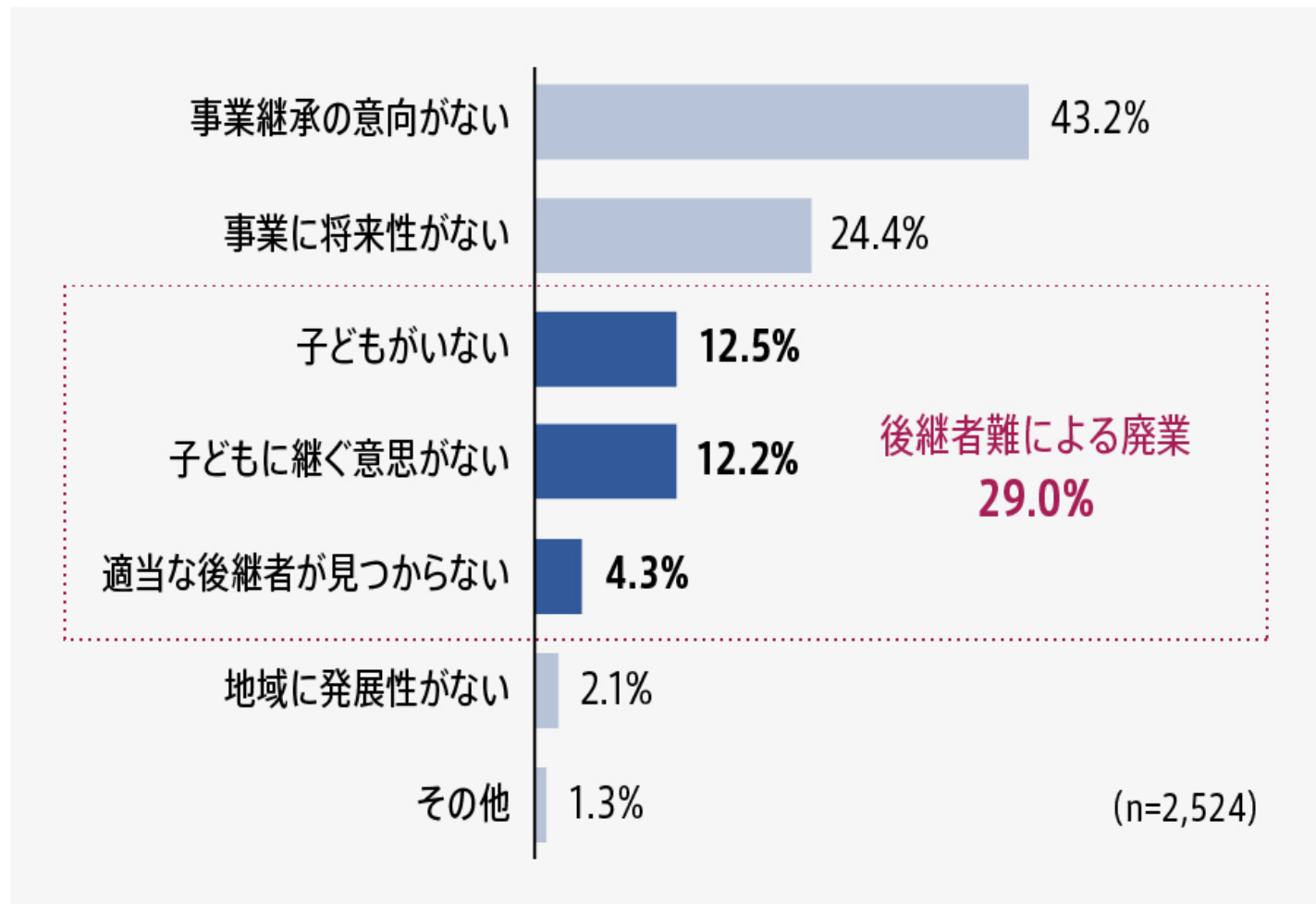
【資料】 中小企業白書（2021）より帝国データバンク「全国企業『後継者不在率』動向調査」
再編加工

後継者不在と廃業

廃業件数が増加する中、6割が黒字にも関わらず廃業



廃業理由の3割が後継者難



後継者不在という難題

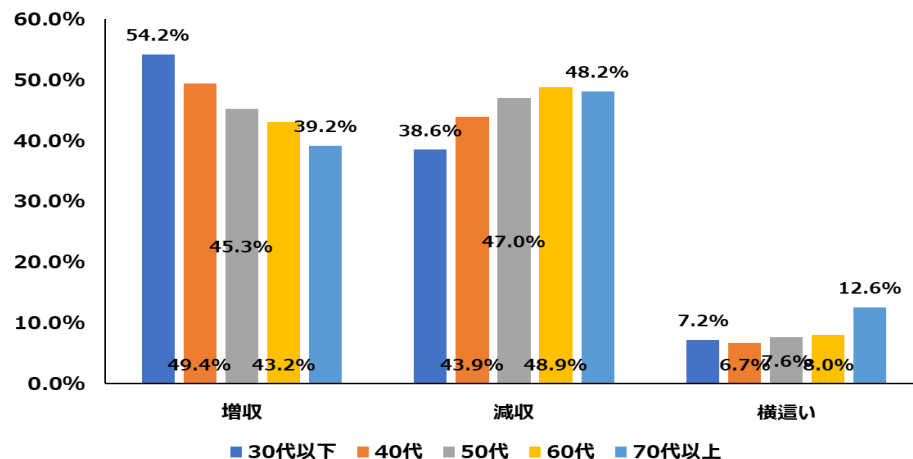
後継者不在率順位の推移 中国地方 (帝国データバンク調査)

	2014	2016	2017	2018	2019	2020	2021
広島県	2	3	5	5	4	8	11
鳥取県	5	5	6	6	2	2	1
島根県	6	9	7	8	7	4	3
岡山県	27	29	29	29	29	23	17
山口県	3	2	2	2	3	3	5

※2015年の調査結果なし

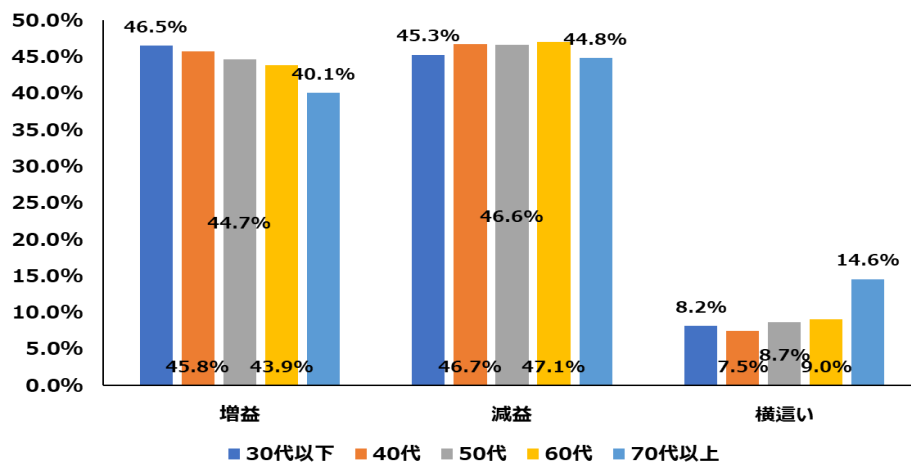
企業業績は社長の年齢に反比例

売上状況（年齢別）



売上の状況は、30代以下、40代の経営者が増収と回答した割合が高く、60代、70代以上の経営者では低い。逆に減収と回答した割合は60代、70代が高く、30代以下、40代の割合は低い。

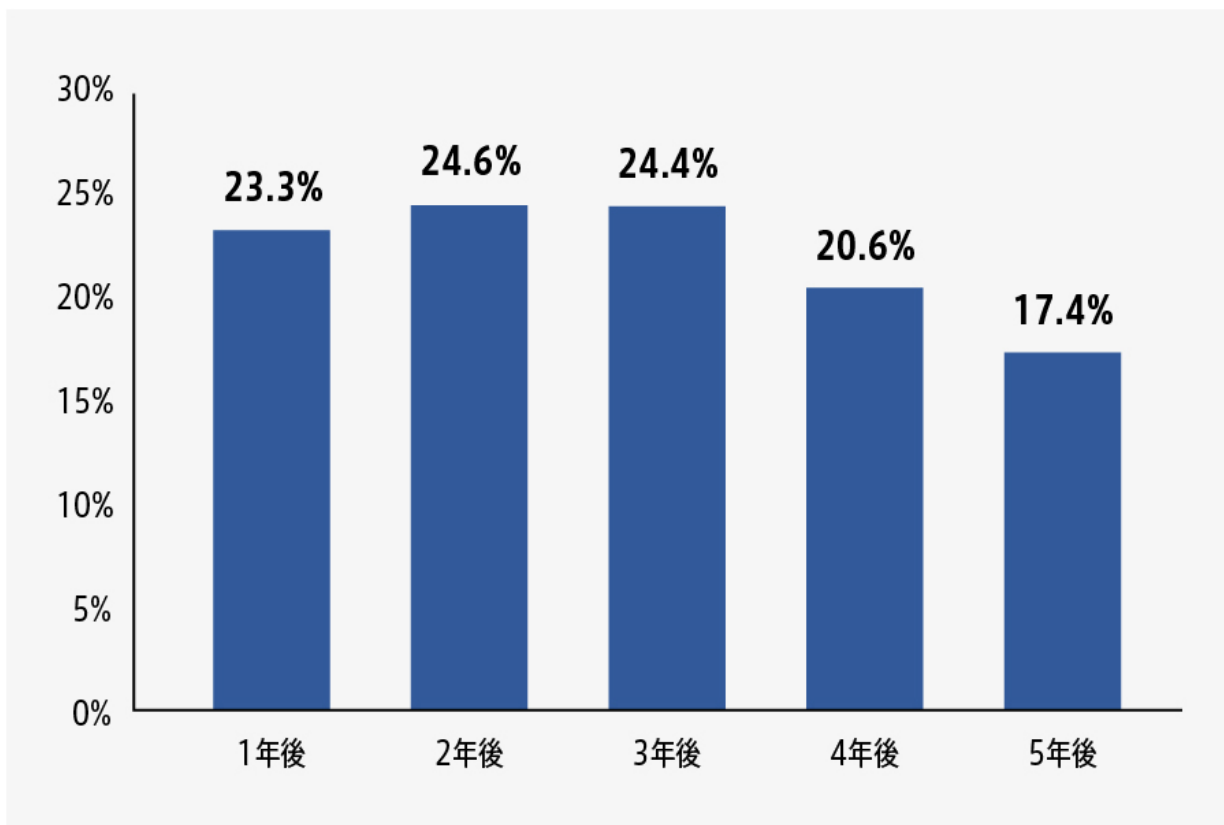
損益状況（年齢別）



損益状況も、30代以下、40代の経営者が増益と回答した割合が高く、60代、70代以上の経営者では低い。

事業承継を契機とした成長

同業平均値と比較した事業承継実施企業の当期純利益成長率は約20%高い



【資料】中小企業白書（2021）より（株）東京商工リサーチ「企業情報ファイル」再編加工

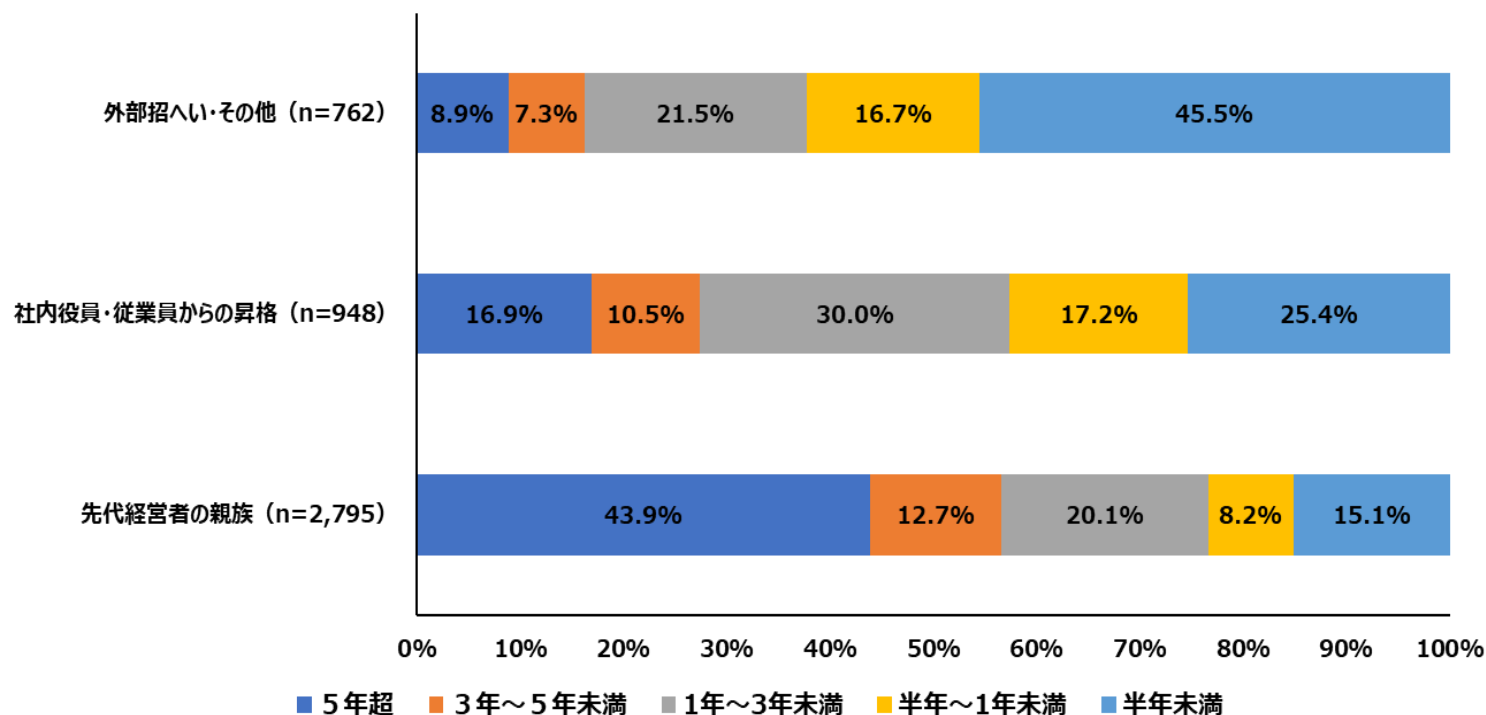
（注）

1. 2010年～2015年に経営者交代を1回行っており、経営者交代からその後5年間の売上高、当期純利益、従業員数の数値が観測できる企業を分析対象としている。
2. 成長率の数値は、マクロ経済の影響を取り除くため、経営者交代を行った企業の成長率の平均値と同分類産業の成長率の平均値との差分である。
3. 売上高成長率が95パーセンタイル以上または5パーセンタイル以下の観測値は外れ値として除外している。

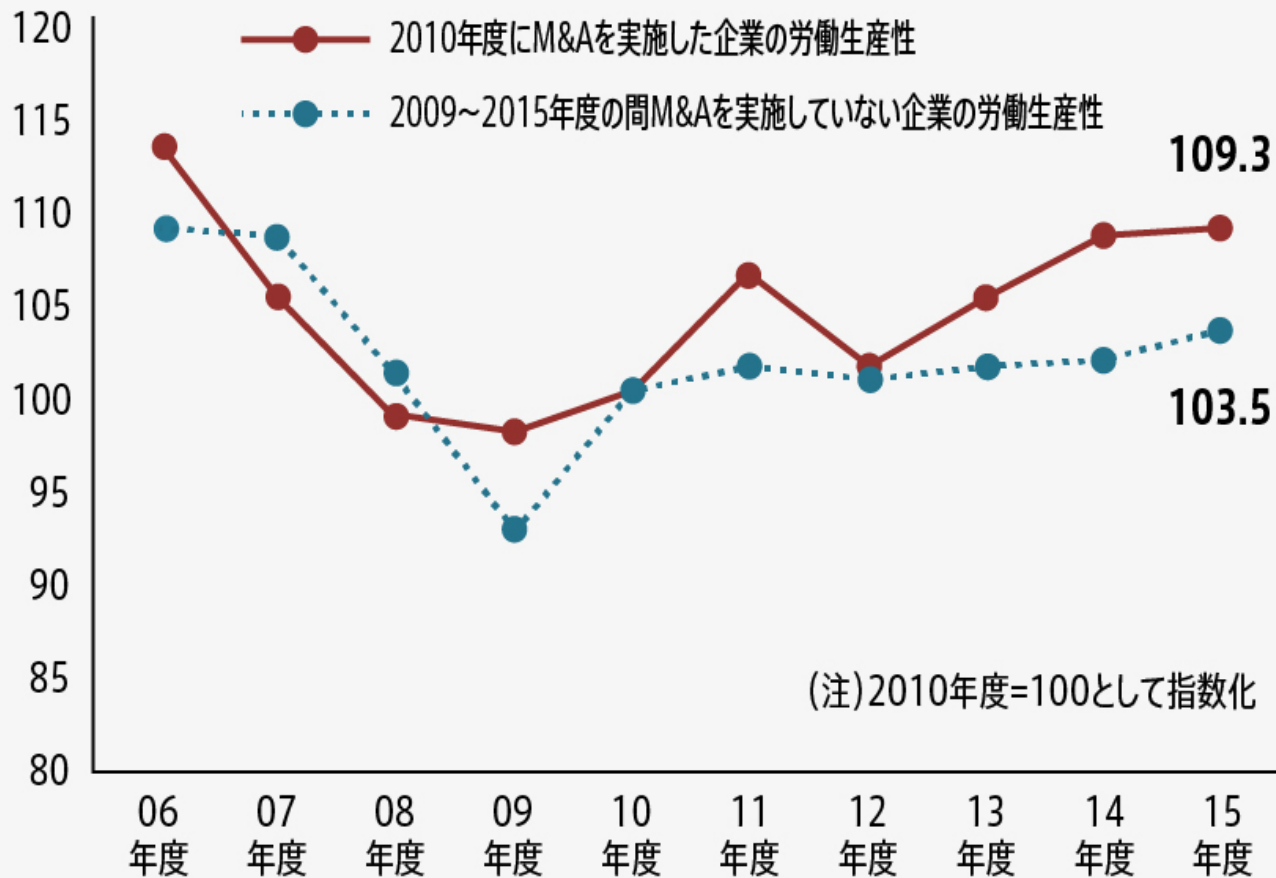
第三者の事業の引継ぎの重要性

一定程度の業績を上げながら休廃業・解散に至る企業の貴重な経営資源を散逸させないためには、意欲ある次世代の経営者や第三者などに事業を引き継ぐ取組が重要。

経営者の就任経緯別、事業承継の意思を伝えられてから経営者に就任するまでの期間



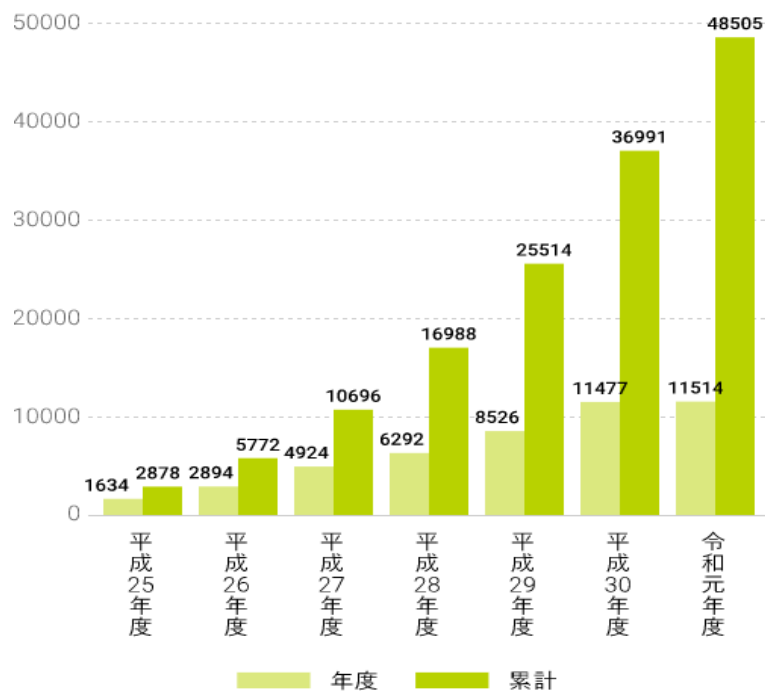
M&A実施企業は労働生産性が高い



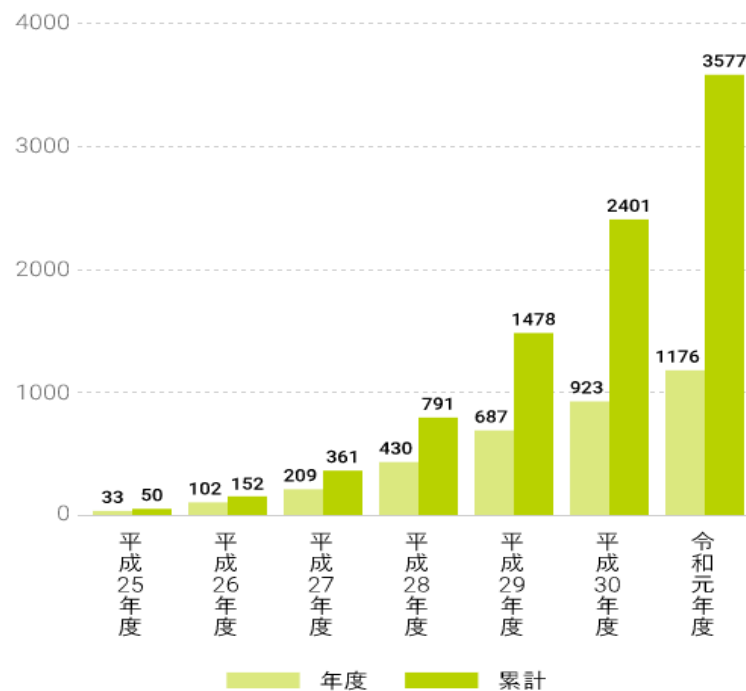
第三者承継支援 事業承継・引継ぎ支援センター

相談から成約に至るまで、
中小企業・小規模事業者の方の
事業引継ぎをバックアップします。

相談者数



事業引継ぎ件数



広島県の相談状況推移

	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	累計
相談者（社）合計	117	200	202	390	465	489	525	552	2,940
譲渡希望（売り）	30	70	82	155	150	189	175	162	1,013
譲受希望（買い）	36	85	82	166	222	232	303	206	1,332
その他	51	45	38	69	93	68	47	184	595
相談対応回数	157	397	506	939	1,318	1,599	2,228	2,227	9,371
成約件数	3	10	16	32	41	56	72	50	280

令和3年度については令和3年12月末現在

中小機構による中小企業支援

事業承継支援の主な内容

中小機構では、「中小企業事業承継・引継ぎ支援全国本部」として47都道府県に設置されている「事業承継・引継ぎ支援センター」をサポートしています。

円滑な事業承継・引継ぎの実施体制構築のための助言、実務に関する助言・研修を行っているほか、中小企業・小規模事業者に対して、広報活動やセミナーを通じて事業承継・引継ぎ支援センターの認知度向上・利用促進を行っています。

中国地方各県にアドバイザーを配置 支援機関の支援体制を構築



事業承継計画の見える化

専門家派遣による個別助言事業

社長と後継者の対話で未来の姿が見えてくる

経営者と後継者の対話を通じ、
事業承継の計画を見える化することにより、
これまでの歩み、これからの事業の見通しを整理できます。

事業承継計画の見える化のための専門家派遣制度

事業承継の準備は「対話」から始まります。
専門家が「対話」を促しながら、
「事業承継計画」の見える化をサポートします。

ご相談から事業承継計画作成までの流れ

ご紹介元の支援機関に
ご相談ください。



支援開始前に中小機構が
制度のご説明と状況確認
のため伺います。



派遣手続きを行います。



支援内容(3回の専門家派遣)

3回(およそ1箇月に1回のペース)の専門家派遣を
行います。(場所:相談者の希望場所(事務所、ご自宅等))

- 派遣例**
- 第1回 ▶ 課題の抽出/会社の概要等、現状の共有
 - 第2回 ▶ 課題の整理/強み、弱みの分析等
 - 第3回 ▶ 事業承継計画へのとりまとめ/
事業承継に向けたアドバイス



円滑な事業承継へ

事業承継、その後の事業展開まで
が「見える化」され、道筋を共有す
ることにより、円滑な事業承継が
可能となります。必要に応じ、支
援機関が計画実行のサポート
を行います。



要件・ 注意事項

- お申し込みの際に直近1期分の決算書をご提出ください。●支援にあたっては紹介元の支援機関が同席することがございます。●手続きに関する代理行為、実務を行うものではありません。●税務・法務的な問題を解決する事業ではございません。●反社会的勢力に該当・関係する者等については、支援を行いません。

※ お申し込みにあたっては、初回訪問時にお渡しする中小企業事業承継円滑化支援事業(個別助言業務)の手引きを必ずご確認ください。

事業承継計画書のシート(裏面シートの記入用です)がダウンロード可能です。その他にも円滑な事業承継に役立つ、冊子や動画などの支援ツールもございます。ぜひ、アクセスしてみてください。

<https://www.smrj.go.jp/sme/succession/succession/index.html>



お問い合わせ先

社長と後継者の対話で 未来の姿が見えてくる

事業承継計画の見える化のご案内



経営者と後継者の対話を通じ、
事業承継の計画を見える化することにより、
これまでの歩み、これからの事業の見通しを整理できます。

事業承継計画の見える化

事業承継の計画を“見える化”することにより、現状の把握及び将来の見通しを整理できます。中長期の経営計画に事業承継の時期、具体的な対策を盛り込むことが大切です。

作成にあたってのポイント

経営者と後継者で対話を重ねながら作成してください。対話を重ねることで、相互理解が深まります。

ポイント ①

知的資産の棚卸

目に見えにくい経営資源(知的資産:人材、技術、技能、顧客とのネットワーク等)の棚卸が大切です。

ポイント ②

会社の魅力の磨き上げ

他社に負けない強みを生かす事業展開、弱みを改善する業務改善など、これからの事業方針を含めて検討、共有することが大切です。

ポイント ③

時期の明確化

事業承継に必要な事項、時期を明確化することで、何をいつまでにどのようにすればよいかを共有することが大切です。

(事業承継計画の見える化の例)

前または現経営者氏名: 中小太郎 後継者氏名: 中ノ一 郎

I 経営理念(企業ビジョン)
「物と心を大切に」、「迅速な配達」をモットーとする 「質の良いサービス」の提供を通じ、 物流の力で世の中を良くする。

II-1 企業概要	II-2 沿革	II-3 受賞歴
会社名 株式会社〇〇運輸 資本金 8 百万円 従業員 36 名 業種 運送業 事業内容 中距離運送 家族構成 社長、妻、息子2人	・1980年4月に現社長が 「株式会社〇〇運輸」を 創業 ・1985年10月 国内4ヵ所 に営業所を設立 ・中距離運送開始	一般貨物自動車 運送業許可

Ⅲ 現状の棚卸 (現経営者・後継者が共有しておくべきこと)		
【自社の強み】 ・従業員によるサービスの高さ ・高速道路の入口、港に近い立地の良さ ・長年の顧客との信頼関係	【自社の弱み】(経営課題) ・営業力 ・運転手の人材不足 ・財務管理 ・効率の悪さ	
【事業機会】 ・首都圏における大規模イベント、再開業による建築資材需要の高まり ・オンラインショッピングの需要の高まり	【事業脅威】 ・燃料コストの上昇 ・人材確保が難しくなっている ・固定顧客への依存度が高い	

IV

事業承継における課題の整理

	課題	解決の担い手	優先度
会社	・従業員確保と人材育成 ・理念の承継	・経営者・後継者 ・従業員	・継続的実施
経営者	・株式譲渡移管計画策定 ・円満な相続対策	・税理士を交えて相談 ・家族も交えて相談	・継続的検討
後継者	・効率性改善のための具体策策定と推進 ・人脈、信用力の蓄積の承継受け入れ能力形成	・後継者・経営者	・継続的実施

V 円滑な事業承継への骨子
① 長期存続のための自社の強みの強化 ・業務改善による利益改善を通して、黒字の定着を図る。自社の強みの活かし出しと強化。
② 財産承継計画の策定 ・株式および役員貸付金の今後の配分、承継先、承継時期について決め、家族で合意する。
③ 後継者への承継 ・経営者は会長となり、実権移管。業務改善を後継者中心に行い、財産面の承継を進める。

VI 承継カレンダー

		H31 年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度
企業	年商	280	290	290	300	300
	経常利益	0.5	1.0	1.0	1.1	1.5
	その他					
現社長	年齢	70	71	72	73	74
	役職	社長	社長	会長	会長	会長
	持株割合	100%	70%	10%	10%	10%
後継者	年齢	35	36	37	38	39
	役職	専務	専務	社長	社長	社長
	持株割合	0%	30%	90%	90%	90%

単位: 億・百万円・%

事業承継に関するマニュアル・支援事例

中小企業経営者の方々が事業承継の理解を深め、円滑な事業承継を行っていただくためのツールを提供しています。

- 中小企業経営者のための事業承継対策
- 事業価値を高める経営レポート＜作成マニュアル改訂版・事例集＞
- 事業承継支援マニュアル（支援機関向け）

※いずれも中小機構のホームページからダウンロードできます。

事業承継・引継ぎポータルサイト (<https://shoukei.smrj.go.jp>)

中小企業経営者のための事業承継対策



中小企業経営者のための事業承継対策



令和2年度版

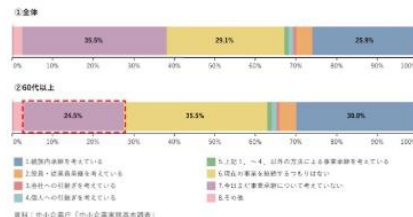
2 事業承継は早めの取り組みが重要

経営者が60代の企業のうち、約半数の企業が後継者不在となっています(図表5)。また、2割強の企業が事業承継については考えていないという状況です(図表6)。多くの企業において事業承継の準備が進んでいないのが現状です。

図表5：社長年齢別に見た、後継者決定状況



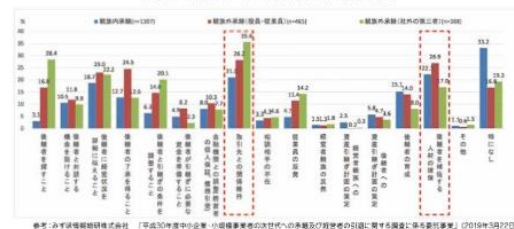
図表6：事業承継の意向別の割合



参考：(図表4、6)：中小企業庁「中小企業経営者意識調査(2020年版)」

さらに、後継者を決定し、事業を引き継ぐ上で苦労した点として、親族内承継では、「取引先との関係維持」や「補佐する人材の確保」が多く(図表7)、承継前に後継者に引き継ぐための取組や教育が必要な事項が比較的高い割合になっています。また、親族内承継の場合、後継者を決定した後、実際に引き継ぐまで長い期間をかける傾向にあることが分かっています(図表8)。したがって、後継者が承継後、十分に「経営力」を発揮できるよう、できる限り早い段階から計画的に事業承継に取り組み、現経営者がバックアップできる体制を整えることが重要です。

図表7：後継者への事業引継ぎで苦労した点



図表8：事業形態別、後継者決定後、実際に引き継ぐまでの期間



引継：中小企業庁「中小企業経営者意識調査(2019年版)」

事業価値を高める経営レポート 作成マニュアル改訂版



2012
MAY

事業価値を高める経営レポート

知的資産経営報告書

作成マニュアル改訂版



3. 事業価値を高める経営レポート作成のポイント

(1) 企業概要

企業概要について

《記載例》	
キャッチフレーズ	自社を一言で表した特徴、読み手へのメッセージ。
企業概要	代表者名、所在地、電話番号、業務内容、資本金、従業員数、HPのアドレス、最近業績、主な設備(製造業)、店舗数(小売業)、車両数(運送業)など
沿革	組織・商号変更、代表交替、移転、拠点開設、関連会社設立、各種許可取得、知的財産権取得など
経営理念	経営ビジョン、企業の使命、事業指針、行動規範など
受賞歴・計認可	受賞歴、各種認証、企業又は従業員の保有資格と資格保有者数など
《フォーマット例》	
キャッチフレーズ	自社の特徴、差別化ポイントを一語で記載します。
1. 経営理念(企業ビジョン)	
2. 企業概要	
3. 沿革	
4. 経営理念	
5. 受賞歴・計認可	
6. 設備・施設	
7. 主要な設備・施設	
8. 主要な設備・施設	
9. 主要な設備・施設	
10. 主要な設備・施設	
11. 主要な設備・施設	
12. 主要な設備・施設	
13. 主要な設備・施設	
14. 主要な設備・施設	
15. 主要な設備・施設	
16. 主要な設備・施設	
17. 主要な設備・施設	
18. 主要な設備・施設	
19. 主要な設備・施設	
20. 主要な設備・施設	
21. 主要な設備・施設	
22. 主要な設備・施設	
23. 主要な設備・施設	
24. 主要な設備・施設	
25. 主要な設備・施設	
26. 主要な設備・施設	
27. 主要な設備・施設	
28. 主要な設備・施設	
29. 主要な設備・施設	
30. 主要な設備・施設	
31. 主要な設備・施設	
32. 主要な設備・施設	
33. 主要な設備・施設	
34. 主要な設備・施設	
35. 主要な設備・施設	
36. 主要な設備・施設	
37. 主要な設備・施設	
38. 主要な設備・施設	
39. 主要な設備・施設	
40. 主要な設備・施設	
41. 主要な設備・施設	
42. 主要な設備・施設	
43. 主要な設備・施設	
44. 主要な設備・施設	
45. 主要な設備・施設	
46. 主要な設備・施設	
47. 主要な設備・施設	
48. 主要な設備・施設	
49. 主要な設備・施設	
50. 主要な設備・施設	
51. 主要な設備・施設	
52. 主要な設備・施設	
53. 主要な設備・施設	
54. 主要な設備・施設	
55. 主要な設備・施設	
56. 主要な設備・施設	
57. 主要な設備・施設	
58. 主要な設備・施設	
59. 主要な設備・施設	
60. 主要な設備・施設	
61. 主要な設備・施設	
62. 主要な設備・施設	
63. 主要な設備・施設	
64. 主要な設備・施設	
65. 主要な設備・施設	
66. 主要な設備・施設	
67. 主要な設備・施設	
68. 主要な設備・施設	
69. 主要な設備・施設	
70. 主要な設備・施設	
71. 主要な設備・施設	
72. 主要な設備・施設	
73. 主要な設備・施設	
74. 主要な設備・施設	
75. 主要な設備・施設	
76. 主要な設備・施設	
77. 主要な設備・施設	
78. 主要な設備・施設	
79. 主要な設備・施設	
80. 主要な設備・施設	
81. 主要な設備・施設	
82. 主要な設備・施設	
83. 主要な設備・施設	
84. 主要な設備・施設	
85. 主要な設備・施設	
86. 主要な設備・施設	
87. 主要な設備・施設	
88. 主要な設備・施設	
89. 主要な設備・施設	
90. 主要な設備・施設	
91. 主要な設備・施設	
92. 主要な設備・施設	
93. 主要な設備・施設	
94. 主要な設備・施設	
95. 主要な設備・施設	
96. 主要な設備・施設	
97. 主要な設備・施設	
98. 主要な設備・施設	
99. 主要な設備・施設	
100. 主要な設備・施設	

企業概要の考え方

「自社を把握してもらうためには、何を知ってもらう必要があるか」という視点で、整理します。

《企業概要の検討フロー》



□ 企業理念について
企業を営んでいくことで何を達成したいのか、経営において大切にしている考えは何かを簡潔にまとめます。創業の経緯、企業名の由来から導き出してもよいでしょう。

□ キャッチフレーズについて
読み手が本レポートを見たときに、最初に興味を持って見てもらえるよう、「一番伝えたいこと」という視点で検討します。

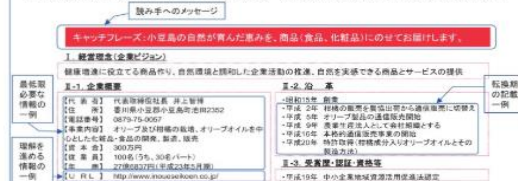
(1) 企業概要

企業概要のまとめ方

- キャッチフレーズのまとめ方
 - ① 読み手に関心を持ってもらえるよう、出来る限り一言で簡潔にまとめましょう。
 - ② 読み手に対して伝えたい「メッセージ」をまとめるのもよいでしょう。
- 経営理念(企業ビジョン)のまとめ方
 - ① 自社の存在意義や事業を行っていく上でのスタンスが伝わるように書きましょう。
 - ② 明示的な理念がない場合、商号やロゴマークとその由来(意味)などをまとめるのもよいでしょう。
- 企業概要のまとめ方
 - ① 自社を知るために最低限必要な情報(例: 代表者、住所、事業内容など)を記載しましょう。
 - ② 自社の理解を促進するために効果的な情報(例: HPアドレス、拠点・設備など)を検討しましょう。
- 沿革及び受賞歴、認証、資格のまとめ方
 - ① 沿革は、自社にとって転換期となったものを選んで書きましょう。
 - ② 受賞歴・認証・資格は、自社の強みにつながる(裏付ける)ものを優先して書きましょう。

作成事例とポイント

- 有限会社井上誠樹園(香川県小豆島郡、オリーブ及び柑橘類の栽培、関連製品開発)の事例



レポート作成を契機として、会社案内などの既存開示情報について、「読み手」にとって欲しい情報であるかどうかを再度確認、検討しながら、整理しましょう。

キャッチフレーズについては、読み手に一番最初に見てもらいたい項目として、記述や表記方法を工夫しましょう。

事業承継支援マニュアル



1

事業承継支援業務に携わる 支援者の心構え

事業承継に関する問題を抱える相談者（中小企業経営者、後継予定者、承継希望企業経営者等）の置かれている立場や状況はさまざまです。
窓口相談や電話相談のなかで、経営に関する悩みや事業承継に関する希望を本音で話しあえる環境を作るため、支援者は、相談者と気軽に相談でき、かつ信頼される関係を築く必要があります。
このため、支援者は、次の「業務心得」3ヶ条を常に意識して業務に従事することが求められます。

第1条 支援者は、公平・誠実であるべし

事業承継問題を担当する支援者は、現経営者と後継者（承継企業経営者を含む）という立場の異なる2者に対応する必要があります。
支援者が曖昧な態度を取ったり一方に偏入したりすると、当事者の信頼を損ない、現経営者が相談を取り下げてしまったり、後継者の不満が蓄積され現経営者の望んだ事業承継でなくなってしまうなどの問題を引き起こしてしまいます。
したがって、支援者は、両者の話を十分に聞き、常に公平・誠実であることが求められます。

第2条 支援者は、守秘義務を厳守すべし

後継者問題や企業譲渡に関する情報が会社の内外に流出した場合、経営不安や雇用不安など、その風評によるリスクは非常に高いものになる恐れがあります。また、親族内承継の場合には、家族関係の問題や相続問題など、個人のプライバシーに係わる情報を取り扱うこともあります。
相談で得られた情報を不適切に流用されたり、ずさんな管理により情報が漏えいした場合には、関係者に多大な迷惑を及ぼすことになりかねません。
したがって、支援者は、常に情報管理に細心の注意を払い、守秘義務を厳守する必要があります。

第3条 支援者は、勤勉であるべし

事業承継支援機関を訪れた相談者が満足を得られるか否かは、支援者の能力によるところが大きいものです。これは、支援者の持つ情報の量や質によってアドバイスの内容が異なったり、支援者の対応によって相談者からの信頼度が異なったりするためです。
したがって、支援者は、常に情報収集に努め、積極的に知識・ノウハウを吸収するなど、勤勉であることが求められます。しかし、専門家との連携も支援能力の一部ですので、何でも自分だけで解決しようと思わずに連携できる専門家を増やしていくことも大切です。

■ 2 ■

©2019 SMRJ

支援機関のあなたが「事業承継支援」をしなければならない理由

・・・を考えてみます。まず、順番に以下の質問にお答えください。

Q 1 あなたの支援機関が取引をしている中小企業者は何社ほどありますか？
（あるいは、あなたが担当している取引先数）

社（例：約 5,000 社）

※概数で構いませんので記入してみましょう。

Q 2 上記のうち、経営者が 60 歳以上の中小企業者は何社ほどありますか？

社（例：約 2,500 社）

※全国平均で中小企業者の約半数が 60 歳以上と言われています。概数として Q 1 の社数に 50% をかけてみましょう。

Q 3 あなたの支援機関の取引先（経営者が 60 歳以上）のうち、将来的に廃業予定の中小企業者は何社ほどありますか？

社（例：約 1,250 社）

※日本政策金融公庫総合研究所「中小企業の事業承継に関するインターネット調査（2016 年 2 月）」によれば、60 歳以上の経営者のうち、半分以上が廃業する予定と答えています。概数として Q 2 の社数に 50% をかけてみましょう。

いかがですか。思ったよりもかなりの数の中小企業者が廃業予定であることが想像できたと思います。

これらの中小企業者数が廃業したときに、地域やあなたの支援機関に与える影響はどのようなものでしょうか。Q 3 の数の経営者とその従業員があなたの目の前からいなくなることを想像してください。

事業承継の相談が少ないからといって、何もしないままではよいのでしょうか。

事業承継支援は、地域としての危機感を持つことが、第一歩です。

■ 3 ■

©2019 SMRJ

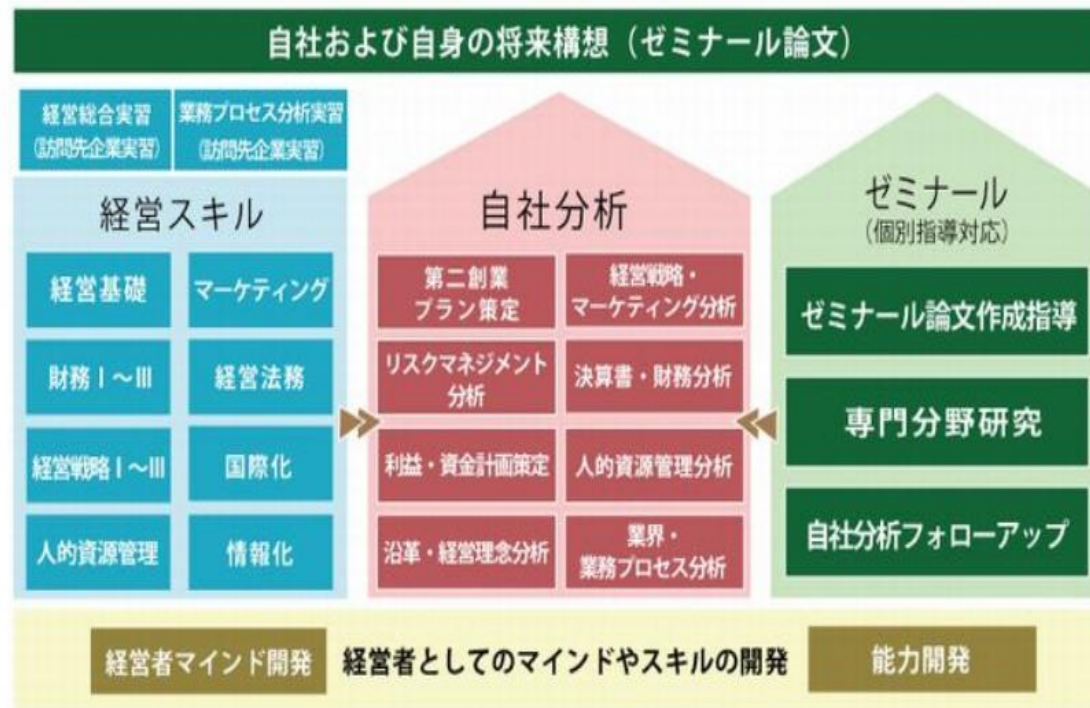
5

経営後継者研修

中小企業大学校東京校では、10か月にわたる経営後継者研修を実施しています。

過去約40年で800名に及ぶ後継者がこの研修を経て、現在、経営者・経営幹部として活躍しています。

研修の全体像



経営後継者研修では、自社分析を軸に座学で習得した知識や知識を応用する演習、実習から得た現場の知恵などをもとに、あらゆる角度から自社を徹底的に見つめ直します。また、各自社分析の結果を踏まえて、自社および自身の将来構想とそのアクションプランを描くゼミナール論文を作成します。

中小企業大学校広島校では 新型コロナウイルス感染防止策を実施して ご受講をお待ちしています！

— 当校で実施している新型コロナウイルス感染防止策をご紹介します —

1 三つの 密の回避

1) 密閉低減

- ・各研修室内に空気清浄機を設置。
また、定期的にドアや窓などを
開放して換気しています。

2) 密集低減

- ・研修室内、食堂、受付などでは人と人の距離
(1.5~2m)を確保しています。
特に教室では、収容人数の制限、一定の間隔を
確保した座席レイアウト配置、アクリル板
(パーテーション)の設置等配慮しています。
状況によっては、複数の教室に分かれてビデオ
カメラ等を使用した講義を実施しています。
- ・研修初日に開催する「受講者交流会」は、
当分の間中止いたします。
- ・フロント、受付、食堂などではビニールシートで
仕切り、お並び頂く場合は床にテープ等で立ち
位置を表示してご案内しています。



研修受付

教室席を常時解放
サーキュレーターを設置

3) 密接低減

- ・講師及び運営担当職員等は常時マスク又は
マウスシールドを着用し、場合によっては
フェイスシールドを使用して対応しています。
- ・来校される方々には、手洗いやうがい、
マスク着用と咳エチケットをお願いしています。
- ・他者と密接し大声で話しかけるのはお控え
いただくようお願いしています。



グループワークでは、机をコの字に配置し距離を確保のうえ、アクリル板を設置

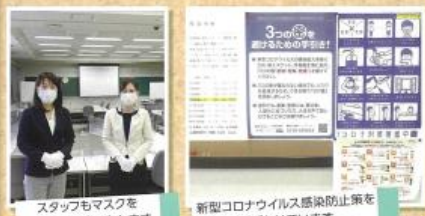


教室内・共有スペースでの一定の距離の確保



各教室に空気清浄機を設置

食堂カウンター



スタッフもマスクを
着用して対応いたします

新型コロナウイルス感染防止策を
呼びかけています

2 消毒の 徹底

- ・施設内のドアノブ、スイッチ、手すり等を定期的に
消毒しています。
- ・研修に使用した机、アクリル板等は、各日の
研修終了後、除菌消毒を実施しています。
- ・アルコール消毒液を、玄関、受付、
研修室入り口、トイレ等に配置して、
手指の消毒の徹底をお願いしています。

各所へアルコール消毒液を設置→



研修終了後、アクリル板を除菌

3 検温の 実施

- ・来校者全員に検温を実施しています。
- ・拓心寮宿泊者には、講義受付前の検温を
お願いしています。



スタッフ・来校者への検温の実施

4 受講 いただく 際の 注意事項

- ・以下に該当する場合は受講をお控え頂きますようお願いしています。
○発熱 (平熱比 1 度超過) がある方
○息苦しさ (呼吸困難) ・強いだるさ、咳・咽頭痛などの症状がある方
○新型コロナウイルス感染症陽性とされた者との濃厚接触がある、同居家族や
身近な知人に感染が疑われる方がいる、もしくは感染可能性の症状がある方

5 研修 終了後の 健康管理 について

- ・研修終了後も検温を行うなど体調管理にご注意いただき、
14日以内に新型コロナウイルス感染症が発症した場合は、
広島校までご連絡をお願いしています。
- ・厚生労働省がリリースした接触確認アプリ (COCOA) の
活用をご案内しています。



拓心寮も感染防止対策 を実施しています

拓心寮とは？

中小企業大学校広島校には研修施設の他、遠方の方も研修に
ご参加いただけるように併設している宿泊施設です。開講日
前日の夜から終講日翌日の朝まで、安価でご利用いただけます。

食堂・喫茶室

- ・席の配置を限定し、ご
利用時間を制限しています。
なお、ご利用見込者数に
よっては、利用を入れ替え
制にしています。



浴室

- ・一度の入場人数を制限いたします。
なお、ご利用見込者数によっては、利用を
入れ替え制にしています。



目立つように、脱衣所上り口の
履物を置く場所に、足跡マークを配置

談話室

- ・現在利用を中止してい
ますが給湯器、電子レンジ
は3階喫煙室横、各階談
話室で利用できます。
なお、冷蔵庫も利用でき
ます。
※利用方法は、厳守してい
たています。



独立行政法人 中小企業基盤整備機構
中小企業大学校 広島校

〒733-0834 広島市西区基津津町1-21-5 TEL:082-278-4955 FAX:082-278-7201
広島校ホームページ <https://www.smrj.go.jp/institute/hiroshima/> 広島校 検索

事業承継に関するご相談

【事業承継相談】

・事業承継に関する経営アドバイス

中小機構中国本部では、中小企業のみなさまの事業承継に関する悩みや課題について、相談窓口を開設しています。

・事業承継専門家向け研修

中小機構では、事業承継に携わる専門家の皆様を対象に、事業承継支援に関する具体的な支援事例や関係する情報を紹介する「事業承継専門家向け研修」を開催しています。

お問い合わせについて

**独立行政法人 中小企業基盤整備機構中国本部
連携支援課**

広島市中区八丁堀 5 - 7

TEL 082-502-6688