

# 成長力が高く地域経済を牽引する 中堅企業の成長を促進する政策について

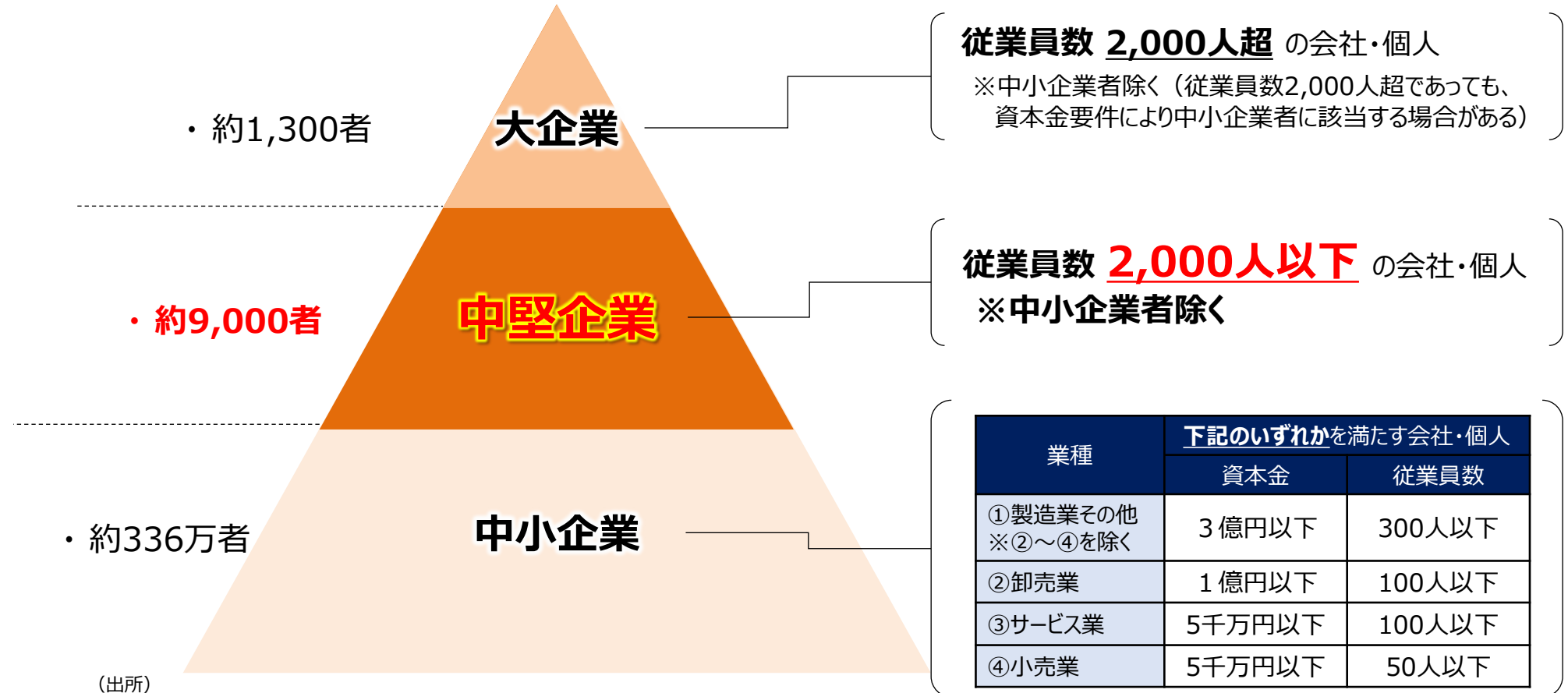
2026年5月

経済産業省 経済産業政策局 地域経済産業政策課

# 中堅企業者の定義

- 中堅企業は、中小企業を卒業した企業であり、規模拡大に伴い経営の高度化や商圈の拡大・事業の多角化といったビジネスの発展が見られる段階の企業群。既存法令での定義も踏まえ、常時使用する従業員の数が2,000人以下の会社等（中小企業者を除く）を「中堅企業者」と定義。

※「新たな事業の創出及び産業への投資を促進するための産業競争力強化法等の一部を改正する法律」において定義



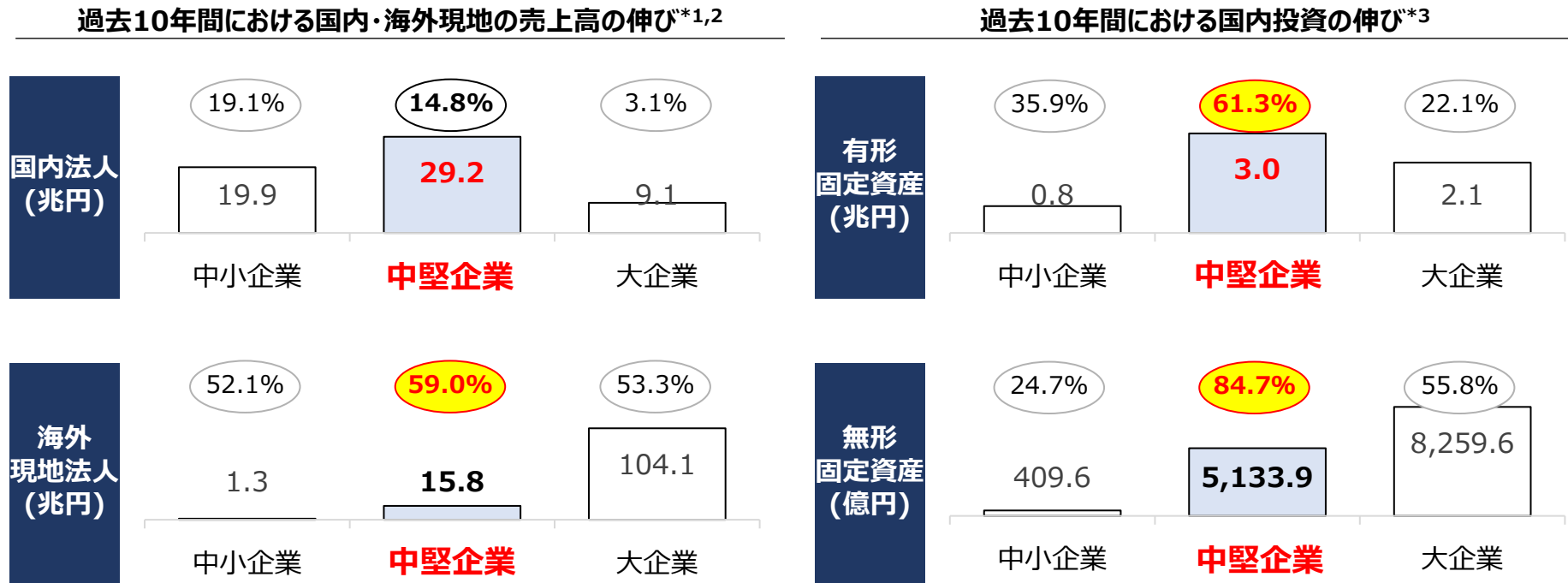
(出所)  
 企業数：経済産業省・総務省「令和3年経済センサス-活動調査」再編加工  
 ※会社以外の法人及び農林漁業は含まれていない。企業の区分については中小企業基本法及び中小企業関連法令や産業競争力強化法等において中小企業として扱われる企業の定義を参考として算出。

※上記の定義を原則としながら、個別の法律・支援策で、追加基準を設けている場合がある  
 ※従業員数：常時使用する従業員の数、資本金：資本金の額又は出資の総額  
 ※法律上で大企業の定義は設けない

# 中堅企業の重要性①：国内経済、国内投資等への貢献

- 中堅企業は、海外拠点の事業を拡大しつつも、国内拠点での事業・投資も着実に拡大し、国内経済の成長に最も大きく貢献。
- 他方、大企業は、この10年間で圧倒的に海外拠点での事業を拡大してきた。今後成長する中堅企業が、国内投資を拡大し続ける成長戦略を描けるかどうかが、日本経済の持続的な成長に決定的に重要。

丸囲い：2014年度調査から2024年度調査にかけての伸び率  
棒グラフ：2014年度調査と2024年度調査の差分（増減値）

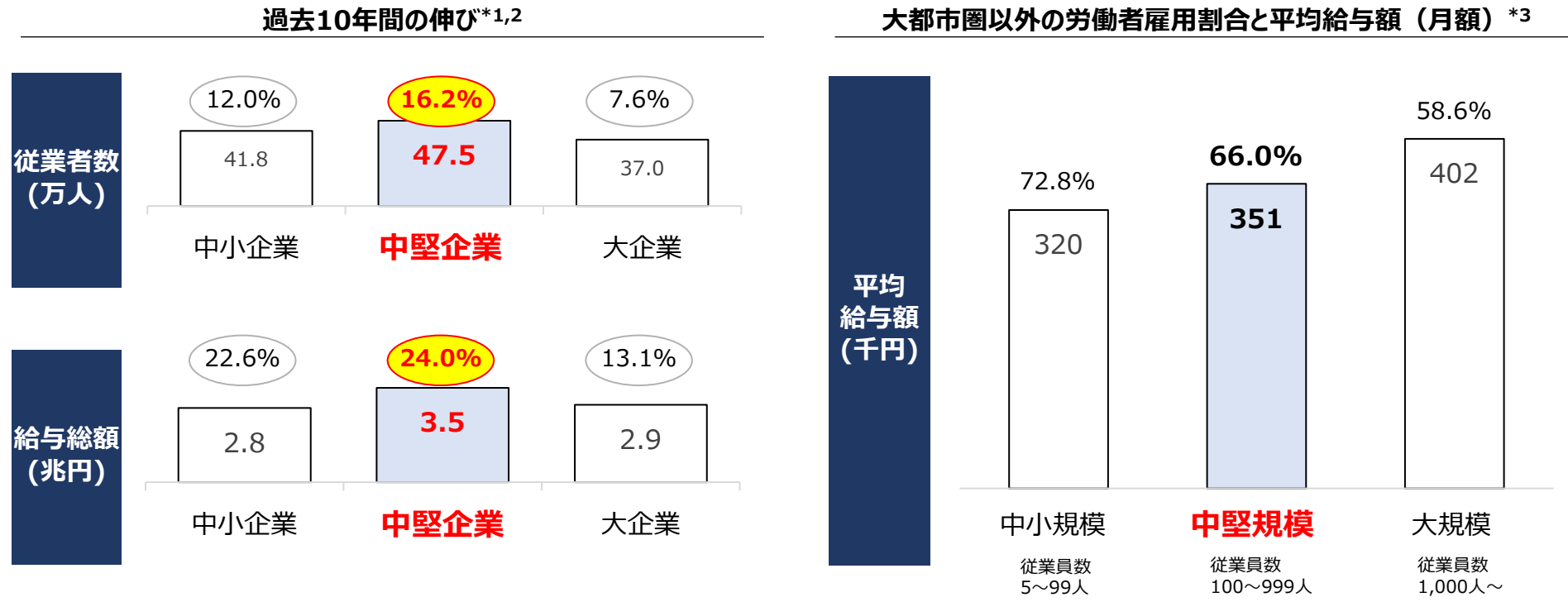


\*1 中小企業：中小企業基本法上の中小企業者、中堅企業：従業員数2,000人以下（中小企業除く）、大企業：従業員数2,000人超（中小企業除く）  
\*2 国内法人（単体）は、2014・2024年度の企業活動基本調査の双方に回答した企業（従業員50人以上かつ資本金3,000万円以上）のうち、2014年度調査時点で中小企業・中堅企業・大企業であった企業群の10年後の売上高の増減額。海外現地法人は、2014・2024年度の企業活動基本調査・海外事業活動基本調査の双方に回答した企業のうち、2014年度調査時点で中小企業・中堅企業・大企業であった企業群の10年後の海外現地法人（子会社）の売上高の増減額。  
\*3 2014・2024年度の企業活動基本調査の双方に回答した企業のうち、2014年度調査時点で中小企業・中堅企業・大企業であった企業群の10年後の有形固定資産当期取得額、能力開発費（研修参加費、留学費等）の増減額。

# 中堅企業の重要性②：地域での賃金水準引き上げ

- 日本全体の賃上げを実現するには、従業員数・給与総額の伸び率が大企業を上回り、さらに地方に多く立地している中堅企業の果たす役割が大きい。
- 中堅企業は一社あたりの従業員数も中小企業より大きく、成長投資等により規模拡大し賃上げすることは、取引先や周辺企業への波及も含め、地域の賃金水準の引き上げに貢献することに加え、良質な雇用を生む成長企業への経営資源の集約化など前向きな新陳代謝の受け皿としての役割も期待される。

丸囲い：2014年度調査から2024年度調査にかけての伸び率  
棒グラフ：2014年度調査と2024年度調査の差分（増減値）

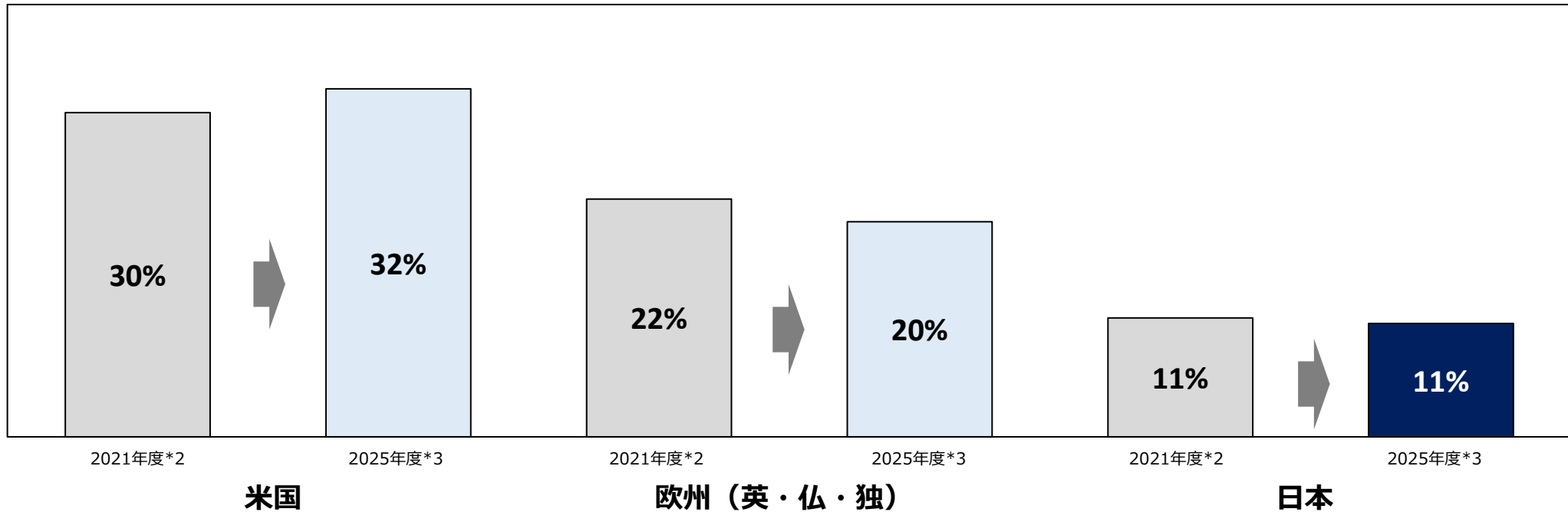


\*1 中小企業：中小企業基本法上の中小企業者、中堅企業：従業員数2,000人以下（中小企業除く）、大企業：従業員数2,000人超（中小企業除く）  
 \*2 2014・2024年度の企業活動基本調査双方に回答した企業のうち、2014年度時点で中小企業・中堅企業・大企業であった企業群の10年後の増減額・率  
 \*3 令和6年度の賃金構造基本統計調査（2023年度実績）の「都道府県、年齢階級別きまって支給する現金給与額、所定内給与額及び年間賞與其他特別給与額」より、総労働者数に占める大都市圏（東京都、愛知県、大阪府）以外で雇用する労働者数の割合を加重平均にて算出、及びきまって支給する現金給与額（月額）を全国加重平均にて算出。

# 中堅企業から大企業への成長割合は低い

- 他方、中堅企業から大企業への成長割合は国際的に見ても低い状況にあり、中堅企業のポテンシャルを活かしきれていない可能性。
- 中堅企業の成長に向けては、国内外の大企業と競争していくための成長投資やM&A等が十分に行えていないといった課題がある。

## 過去10年間で中堅企業から大企業へと従業員規模が成長した企業の割合



\*1 中堅企業：従業員数300~1,999人、大企業：従業員数2,000人以上

\*2 2011年度時点で中堅企業であった上場企業のうち、2015年度に大企業（従業員数2,000人超）となった企業の割合

\*3 2015年度時点で中堅企業であった上場企業のうち、2025年度に大企業（従業員数2,000人超）となった企業の割合

# 「中堅企業成長ビジョン」の策定

- 「中堅企業等の成長促進に関するワーキンググループ」（内閣官房副長官（参）が総覧、内閣官房新しい地方経済・生活環境創生本部事務局長が座長、関係府省局長級が構成員）の下に、有識者によってビジョン原案を検討する「中堅企業成長ビジョン策定に向けた作業部会」を立ち上げ、ビジョン原案の検討。本原案を元に2025年2月21日に同ワーキンググループにて決定。
- 同日、総理と中堅企業経営者との意見交換会を開催 ⇒ 本ビジョンに基づく施策の具体化及び実行を表明

## ビジョンに盛り込むテーマ

### ① 中堅企業の役割

- ✓ 中堅企業の経済的位置づけと期待される役割をマクロ視点で整理の上、中堅企業政策によって実現を目指す目標（KGI/KPI）を設定

### ② 中堅企業の成長経路（飛躍的成長要因）

- ✓ 主要な業種別に経営面・事業面での成長要因・パターンをミクロ視点で分析

### ③ 中堅企業の自律的成長を阻害する課題と官民で取り組むべき事項

- ✓ 中堅企業の経営課題（経営力向上・ガバナンス体制）
- ✓ 金融機関等の伴走支援者の役割（リソースのミスマッチを解消するソフトインフラ整備） 等

### ④ 各地方ブロックで開催する「中堅企業等地域円卓会議」で聴取する中堅企業・支援機関の現状・課題

### ⑤ 中堅企業をめぐる海外の動向（韓国、ドイツ、フランス、台湾等）

## 策定までのスケジュール

第1回（10/24）	作業部会の進め方・論点抽出、中堅企業・伴走支援者の実態
第2回（11/18）	中堅企業の課題と官民で取り組むべき事項（経営力・ガバナンス・伴走支援・ソフトインフラ）
第3回（12/16）	中堅企業政策の役割・中堅企業の成長経路（中堅企業等地域円卓会議報告、海外の中堅企業政策）
第4回（1/22）	ビジョン原案とりまとめ

# 中堅企業成長ビジョン（概要）

令和7年2月決定

- 賃上げと投資が牽引する成長型経済への移行における中堅企業の重要性を踏まえ、**中堅企業の役割や課題、官民で取り組むべき事項をまとめた「中堅企業成長ビジョン」**を策定。
- 本ビジョンを基に、関係省庁の施策を再構成し、**中堅企業成長促進パッケージ**を取りまとめるとともに、今後も、施策の深化を図り、**中堅企業等地域円卓会議**を通じて、**重点支援企業を選定**の上、施策の効果を全国津々浦々に届けていく。

1

## 中堅企業の役割

3つの  
ポテン  
シャル

①**成長余力**  
現業の強みを異なる成長  
に繋げる力

②**変化余力**  
強いオーナーシップで  
柔軟に対応する力

③**社会貢献余力**  
取引先・パートナー等に  
社会的価値を提供

3つの  
役割

①**国内投資拡大**  
国内での大胆な  
成長投資

②**良質な雇用**  
大胆な賃上げ、M&Aによ  
る円滑な労働移動

③**幅広い波及効果**  
地域経済のけん引や  
価格転嫁等

● KGI（2030年～）  
中堅企業の成長を  
**政府目標の4倍以上**  
(実質成長率4%/年以上)

● KPI（2030年まで）  
・約1割の中堅企業が**10%/年**以上生産性向上  
・中堅企業の**M&A数を約倍増（1千件/年）**  
・中堅企業数を約**2割増（+2千者）**

2

## 中堅企業の成長経路

①**産業機械製造業**：コア技術を磨き、海外展開でグローバルニッチトップへ  
⇒ **大規模な研究開発・設備投資**、産業用地の確保等が課題

②**食料品製造業**：農業・小売との連携による、省力化・高付加価値化  
⇒ **海外展開人材・パートナー確保**、価格転嫁等が課題

③**小売業**：専門領域での高付加価値化又は地域密着のサービス拡大  
⇒ **DXやM&Aにかかる経営人材・ノウハウ不足**等が課題

④**情報サービス業**：特定領域でシェアを確保、ネットワーク効果を利かせて拡大  
⇒ **IT人材の確保**や、国際展開のハードルの高さ等が課題

⑤**宿泊業**：外部資本も活用し、運営能力を高め、フランチャイズ等で拡大  
⇒ **長期資金の調達**や、**地域ごとに異なる条例規制**が課題 等

3

## 自律的成長に向けた課題と官民で取り組むべき事項

### （1）成長ビジョン・ガバナンス

#### ①成長ビジョン

- 成長ビジョンや経営体制が未整備なために、資金や人材等の獲得と有効活用に苦戦
- 施策の対象を成長志向の企業に重点化し、中小から中堅企業、さらにその先への成長を後押しするシームレスな政策体系を構築、支援企業の取組や成長ビジョンを広く社会に情報発信

#### ②ガバナンス

- ファミリービジネスは長期志向・迅速な意思決定という強みを有する一方、経営者の独善行動、お家騒動、後継者不足といった課題あり
- **ファミリーガバナンスの規範策定**、企業価値向上を阻害する制度の見直し

### （2）伴走支援・ソフトインフラ

#### ①資金調達

- 最適な手法・パートナー選択による大規模投資等の資金調達が課題、ファンド活用も不十分
- **中堅・中小大規模成長投資補助金**、政府系・民間金融機関等の競争・協調を促す枠組構築
- エンゲージメントファンドの育成、**エクイティ活用事例集**の作成

#### ②人材確保

- 大企業から中堅企業等への経営人材等の流れが必ずしも大きくなっていない、現場人材も不足
- **金融機関が中堅企業等の経営人材の確保を後押しする事業（レビキャリア事業）**等を推進
- 人的資本経営コンソーシアムの地域展開
- 省力化投資のモデル事例創出・普遍化

#### ③M&A

- 買い手の統合ノウハウ不足、のれんの定期償却
- **中堅・中小グループ化税制**、のれん非償却を含めた財務報告のあり方の検討

#### ④イノベーション

- 野心的な研究開発への投資に課題
- イノベーションの促進に資する税制の活用

#### ⑤海外展開

- 海外展開のパートナー探索等に課題
- JETROハンズオン支援、NEXI支援メニュー拡大

#### ⑥専門家活用

- 地方部では高度な専門家へのアクセスが限定的
- 専門家ネットワーク構築、優良専門家の可視化

#### ⑦GX・DX

- GX・DXを推進する人材・ノウハウの不足
- 省エネ設備導入支援、デジタル人材育成

# 中堅・中小・スタートアップ企業の賃上げに向けた省力化等の大規模成長投資補助金

- 中堅・中小企業・スタートアップの持続的賃上げを伴う大規模成長投資を後押しする補助制度。
- これまで累計6,000億円（R5補正3,000億円+R6補正3,000億円）の予算措置の下、2年間で4回の公募を行い、計412者を採択。採択者の投資計画の総額は2兆円超、投資後3年間の賃上げ率は19%以上（年平均+6.0%）。
- R7補正においては、新規公募分を総額2,000億円の基金として措置。

## スキーム

### 事業スキーム

中堅企業等が行う工場等の拠点新設や大規模な設備投資を支援

補助上限 **50億円**（補助率 **1/3以下**）

### 申請要件

①投資総額 **20億円** 以上（100億宣言企業においては **15億円** 以上）

②投資後 **3年間で15.8%（5.0%/年）** の賃上げ  
（100億宣言企業においては **3年間で14.1%（4.5%/年）** の賃上げ）

※賃上げ目標を達成できなかった場合、未達率に応じて事業者には補助金返還の義務

### これまでの公募・採択結果（1～4次公募）

- 採択者数：**412者**（採択倍率約4倍）  
（うち97%以上が東京以外での事業実施）
- 投資後3年間の平均賃上げ率：**+19.2%**（+6.0%/年）
- 平均投資総額：**50.4億円**

## これまでの採択企業例

### 株式会社アイ・テック

- 静岡県静岡市の鋼材流通商社
- 資本金39億円、従業員数597名

【補助事業概要】（投資総額74億円）

- 岩手県に生産工場を新設。製造ラインに業界初の設備を導入し、生産性を4割以上向上。
- 補助事業完了後、3年間で約26%の賃上げ（要件は約14%）にコミット。



鋼材イメージ

### 浦島観光ホテル株式会社

- 和歌山県那智勝浦町でホテル・旅館を経営
- 資本金1億円、従業員数227名

【補助事業概要】（投資総額69億円）

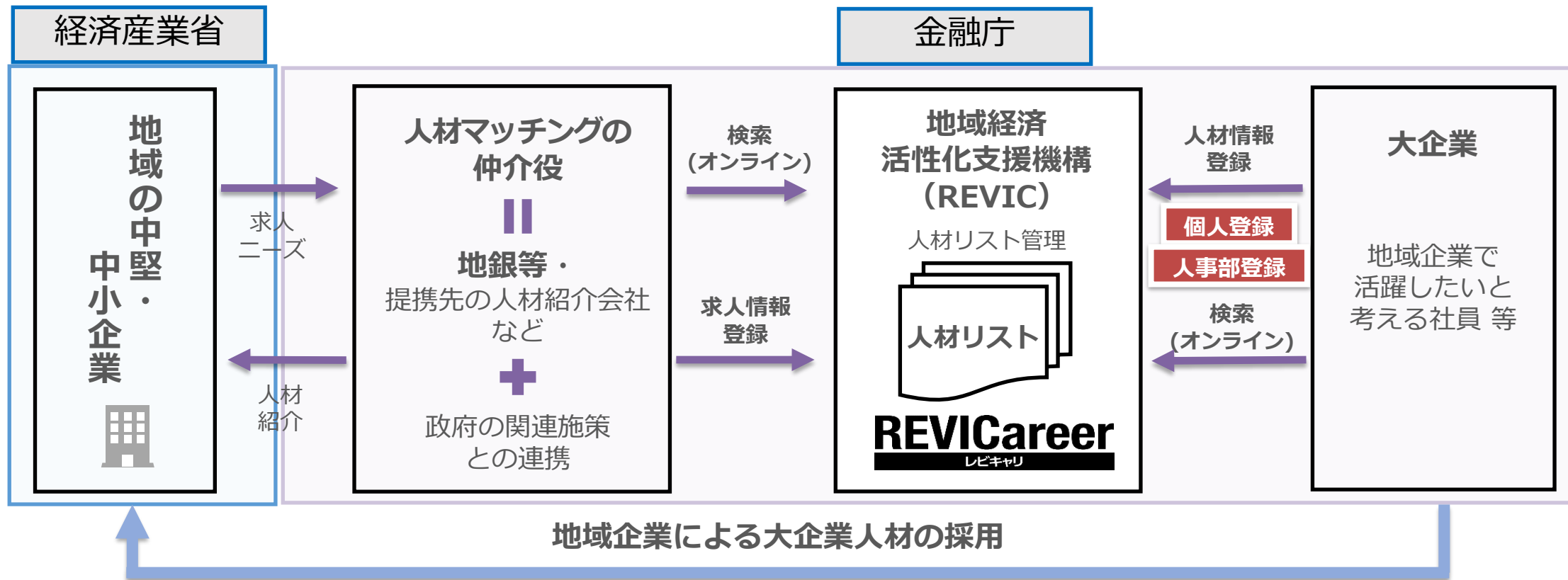
- 団体旅行時代の客室や浴室脱衣所等の内装の高付加価値化、自動チェックイン機などの省力化設備を導入。
- 事業完了後、3年間で約18%の賃上げにコミット。



メインレストランの改装後イメージ

# 地域企業経営人材マッチング促進事業

- 政府として「地方への新しい人の流れ」の創出に向けた取組みが進む。金融庁と経産省が連携し、地域金融機関の人材仲介機能を強化し、転籍や兼業・副業、出向といった様々な形を通じた、大企業から中堅・中小企業（ベンチャー企業を含む）への人の流れを創出し、大企業で経験を積まれた方々の各地域における活躍を後押し
  - － 中堅クラスの兼業・副業、出向 ⇒ 将来の幹部人材として外部で経営に関わる貴重な経験に
  - － シニア世代の方の転籍 ⇒ 人生100年時代に必要性の高まるセカンドキャリアの獲得機会に

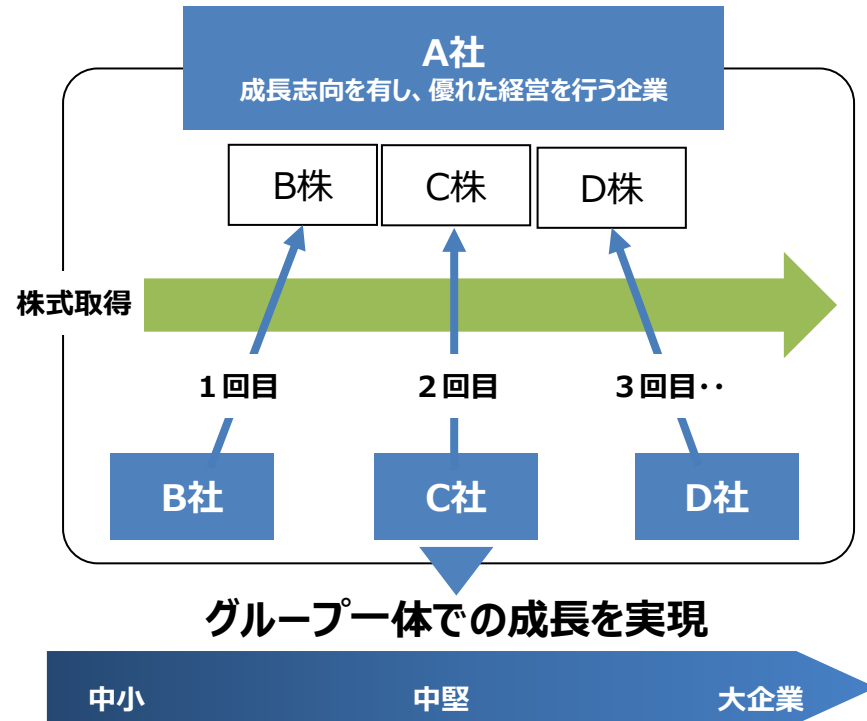


採用形態・年収に応じて給付  
転籍：上限450万円 兼業・副業、出向：上限200万円

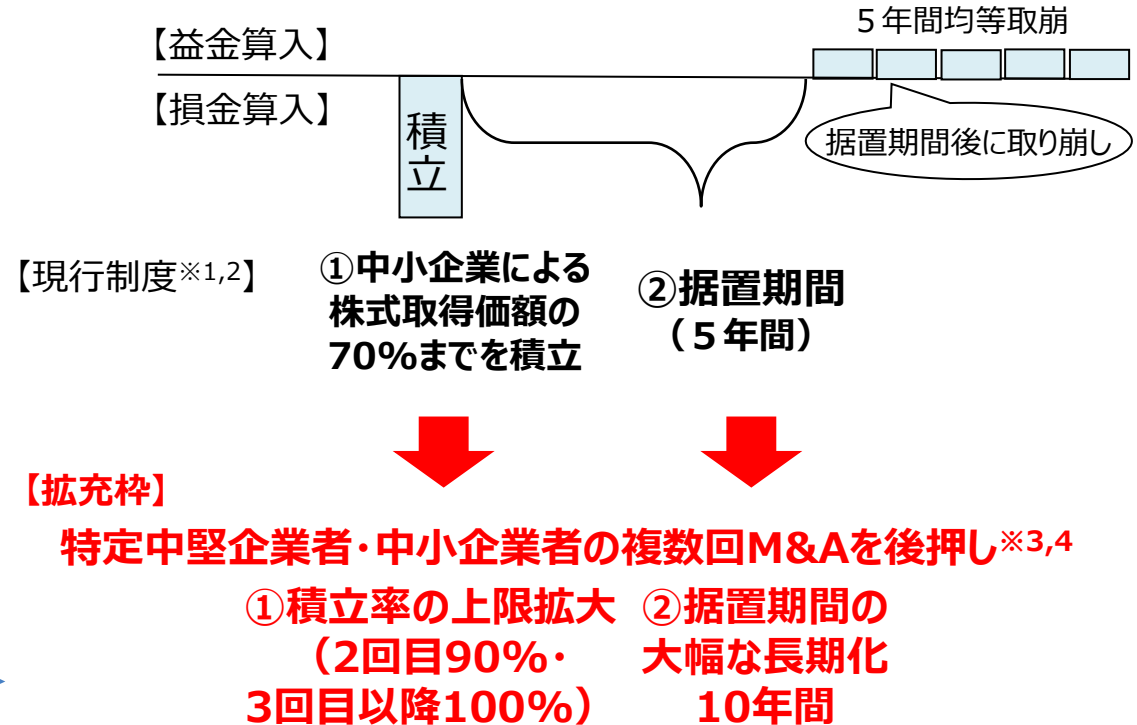
# 経営資源を集約化し賃上げに繋げるグループ化税制の創設 (中小企業事業再編投資損失準備金の拡充及び延長)

- 成長意欲のある中堅・中小企業によるグループ化を集中的に後押しする観点から、準備金制度を中堅企業も対象に、複数回のM&Aを行う場合の積立率をM&A2回目90%、3回目以降100%に拡大するとともに、据置期間10年に大幅長期化する新たな枠を創設。

## <グループ化に向けた複数回のM&A>



## 中小企業事業再編投資損失準備金 (黒：現行制度、赤：新設枠)



※ 1 認定からM&A実施までの期間を短縮できるよう、計画認定プロセスを見直し。  
 ※ 2 簿外債務が発覚した等により、減損処理を行った場合や、取得した株式を売却した場合等には、準備金を取り崩し。  
 ※ 3 産業競争力強化法において新設する認定を受けることが要件。(拡充枠は過去5年以内にM&Aの実績が必要)  
 ※ 4 中堅企業は2回目以降のM&Aから活用可能。

# ファミリーガバナンス・ガイダンスの策定

- 日本の全企業の約9割であるファミリービジネスは、国内外での事業・投資を拡大し、日本経済の成長に大きく貢献する、全国各地における良質な雇用の担い手。一方、企業規模の拡大に伴う所有・経営・家族の関係の複雑化、ガバナンス不全リスクが顕在化。
- ファミリービジネスが、長期志向や迅速な意思決定といった長所を活かしつつ、課題となり得るリスクに適切に対処することで、持続的な成長、社会的信頼の醸成、日本経済・地域経済への貢献につなげることを後押しするために、本ガイダンスを策定。※近日公開予定

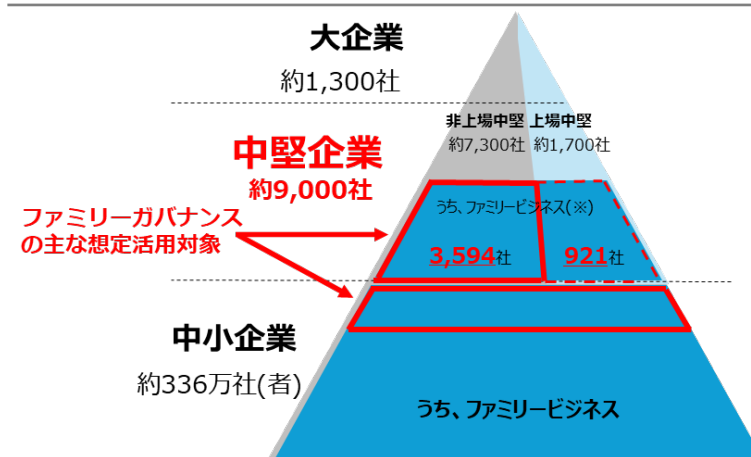
## ファミリービジネスの特長・強み

- 長期的な視点
- 迅速な意思決定
- 日本経済・地域経済の牽引役
- 地域社会への貢献

## ファミリーガバナンスの必要性

- 企業規模の拡大に伴う所有・経営・家族の関係の複雑化、ガバナンス不全リスクの顕在化
- 諸外国と比べ、パーパス・価値観の明文化・伝達、ガバナンスルールの文書化が進んでいない
- 事業承継において、多様な選択肢（ファミリー内承継、社内登用、社外人材の抜擢、事業売却）の中から「最善の一手」を選択するために、ガバナンス整備が重要。

## 本ガイダンスの主な想定活用対象



非上場の中堅規模のファミリービジネス

※上場・非上場を問わず、全てのファミリービジネスにとって参考

## 本ガイダンス概要

- ① ファミリービジネスの持続的成長に向けた理念・価値観・ビジョン等
- ② ファミリーとしての意思決定の仕組み
- ③ ファミリービジネスへのファミリー等の関与方針
- ④ ファミリービジネスの所有・経営の承継
- ⑤ ステークホルダーへの情報発信

## 各章の構成

- ① 基本的な考え方
- ② 取組のポイント
- ③ 具体的な取組事例

## 取組事項の優先度の整理

取組事項	表記
特に重要な事項	「～推奨される」
重要な事項	「～重要である」
取組の選択肢となり得る事項	「～考えられる」

# 中堅企業エクイティ活用事例集の公表

- 中堅企業は成長意欲が高い一方、資金や人材、M&Aや経営改革を担う人材、ネットワーク、ガバナンス機能などの経営資源が不足し、成長ポテンシャルを十分に発揮できていないケースが多い。ファンドや事業会社などのエクイティプレーヤーは、資金供給に加え、人材派遣や経営支援、ネットワーク提供を通じて企業価値向上のパートナーとなり得るが、活用方法を誤れば期待した効果が得られない懸念も。
- そこで、中堅企業の持続的な成長に向け、中堅企業によるエクイティファイナンスの活用を後押しすべく、ファンド等による事業承継・カーブアウト・非公開化等の好事例を集約した「中堅企業エクイティ活用事例集」を2025年8月に公表。

## 活用事例

事業承継

地銀ファンド

PEファンド

事業会社



### 株式会社資さん

売上高 : 153億円 資本金 : 5,000万円  
 設立 : 1976年 従業員数 : 3,300人 ※2024年8月期時点  
 事業概要 : 北九州発のうどん店チェーン「資さんうどん」を展開

資さん



#### ポイント

- ファンドとともに、オーナーの大切にしてきた価値観を踏まえた**会社の自我(理念)を作る**ことで、どの株主のもとでも独自性を保って輝くことができる(強烈な個性とリーダーシップのあるオーナーがいなくなると、**会社として進むべき方向性**を見出せなくなることがある)
- **企業サイズや必要な支援に応じて、適切なファンドや事業会社を活用**することで、会社をより大きく成長させることができる

#### エクイティ活用のきっかけ

- 創業者に**後継者が不在**であったため、取引があった**銀行系の地銀ファンド**が株式を譲り受けた
- 地銀ファンドが経営を下支えしていたが、**更なるチェーン拡大**に向けては**組織やオペレーションに課題**があったことから、**外食・多店舗型事業の経営ノウハウと実績を有するPEファンドへの譲渡**を決定

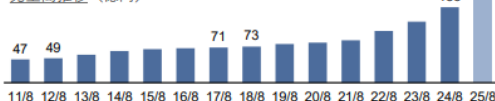
#### ファンドが提供した価値

- 【地銀ファンド(福岡キャピタルパートナーズ)】
- **銀行の関係性**を活用して、創業者に対してファンドの活用を提案。経営の下支えを経て、次のファンドに繋ぎ、**成長の道筋をつけた**
- 【PEファンド(ユニゾン・キャピタル)】
- **ファンドのネットワーク**を通じて、コンサルや外食産業で実績のある人材を**CEO、COO**として東京から北九州に招聘
- 多くの従業員を巻き込んで、**創業者の遺志を継いだ経営理念**を策定
- **経営管理モデルの導入**による数値の見える化や、ITツール/先進的な厨房設備の導入によって**現場の生産性改善と属人性排除**を実現
- 自社工場に対して**大規模な設備投資**を行い、近代化を実施
- 店舗開発チームを組成し、**ファンドの知見も活用して出店を加速**

#### 成長内容

- PEファンド投資時は39店舗(うち福岡県37店舗)だったが、EXIT時点では**九州全県から関西までの72店舗へと拡大。関東でも複数店舗の出店が確定**しており具体準備が進んだ段階
- これにより、売上高は投資前73億円→EXIT直前期153億円と**2倍以上に成長**。また、従業員数も**1,500人→3,300人**へと増加
- 稼いだ営業キャッシュフローのほとんどは**純有利子負債の削減ではなく、店舗・工場・人材等への成長投資**に振り向けられた
- 力強く描かれた成長曲線により多くの買手候補企業からの注目を集めたが、全国にチェーン網を有し、**会社のポテンシャルを一番伸ばせると判断したすかいらーく**に譲渡。**独自性と自主性を保ちながら**も、すかいらーくの持つ**豊富な経営資源**を活用して**高成長を継続**

売上高推移(億円)



## エクイティプレーヤーの効果・留意事項



	投資主体	伴走内容・期待される効果	留意事項	事例	
事業承継	PEファンド	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ファンドメンバーによる経営計画策定や資金繰り管理、新規事業開発、ロールアップなどの経営支援を通じた業績の向上</li> <li>▶ ネットワークを活用した<b>プロ経営者の招聘</b></li> <li>▶ ファンドの他の投資先との<b>シナジー</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ PEファンドのEXITとして、一定期間内に、再上場、事業会社・他ファンドへの売却等が必ず起こることを想定しておく必要</li> <li>▶ <b>LBO</b>ローンの返済に会社の資金が充てられるため、<b>成長投資と返済が両立</b>する計画になっているかを投資前に確認する</li> <li>▶ 経営方針等は<b>ファンドと協議</b>で決める必要</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 資さん</li> <li>▶ UNICORN HD</li> <li>▶ APCX HD</li> <li>▶ WEWORLD</li> <li>▶ 3717/リカバニー</li> <li>▶ Japan Eyewear HD</li> <li>▶ 関東運輸</li> </ul>	
	第三者承継	事業会社	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 承継先との<b>シナジー、販路の活用</b>等による売上増加、人材の派遣等</li> <li>▶ EXITを前提としない<b>長期的な保有</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 望まない<b>コストカット</b>が行われる可能性や、事業会社の中に取り込まれ、<b>会社として存続しない</b>可能性もあるため、そうならない売却先の検討や契約の手当が重要</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 進屋</li> <li>▶ 資さん</li> <li>▶ APCX HD</li> <li>▶ 関東運輸</li> <li>▶ 7/21/1-17/2/27</li> </ul>
	地銀ファンド	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <b>銀行のネットワーク</b>を活かした支援や、地銀ファンドからの人材派遣</li> <li>▶ 他ファンドと比べて、<b>柔軟な投資(超小型案件や買戻しを前提とした投資等)</b>が可能</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 規制等によって、<b>投資できる企業や期間、金額が限定</b>されることがある</li> <li>▶ PEファンド等と比較して<b>事業改革のペースが緩やか</b>になることがある</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 資さん</li> <li>▶ 地銀ファンドを活用したスキーム</li> </ul>	
その他	カーブアウトによる独立	ファンド等(主にPEファンド)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <b>ファンドメンバーによる独立企業としての形づくりや、経営計画策定や資金繰り管理</b>などの経営支援を通じた業績の向上</li> <li>▶ ネットワークを活用した<b>プロ経営者の招聘</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ (PEファンドへの事業承継の留意事項に加えて、) <b>旧親会社のブランド、システム</b> 営業網などを活用できなくなるため、新たに作り上げていく必要がある</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ フォアワードテクノロジー</li> </ul>
	マイノリティ投資	ファンド(地銀ファンド等) 事業会社	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <b>オーナー等が株式の過半を維持</b>したまま、ファンドからの<b>経営支援</b>を受けられることができる</li> <li>▶ <b>株式の過半を維持</b>したまま、<b>資本業務提携</b>等の形で、事業会社との<b>シナジー</b>を活かすことができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ IPOを目指す企業以外においては、EXIT手法は買戻しを中心であり、<b>買戻し資金</b>が必要なか、投資を行うファンドが限定的</li> <li>▶ 配当などの<b>資金流出</b>が発生するほか、<b>資本関係が複雑</b>になるため、契約上での手当てが必要となる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 地銀ファンドを活用したスキーム</li> </ul>

次の成長ステージを  
目指すための教科書

# 日本を救う 最強の 中堅企業



『日本を救う最強の中堅企業  
——次の成長ステージを目指すための教科書』

(日経トップリーダー【編】/経済産業省【監修】/経済産業研究所(RIETI)【協力】)

## 目次

- 序章 5分で分かる「中堅企業がなぜアツいのか？」政府の支援と成長の波
- 第1章 最強の中堅企業はこうして生まれた 成長の壁を突破した11社のケーススタディ (KEYWORD「成長の壁」を破る5つの打ち手；フクシマガリレイ 業務用冷蔵庫の国内大手、攻めるM&Aで業容拡大 福島豪社長に聞く「稲盛氏の教えを守る父を尊敬」 (ほか))
- 第2章 中堅からその先へ トップが語る——ジャパネットホールディングス 高田旭人代表取締役社長兼CEO ジャパネット流やり抜く経営—ドリームキラーに勝つ—、ユニ・チャーム 高原豪久社長「共振の経営」人の成長を信じれば業績は伸びる (ほか)
- 第3章 中堅企業成長ビジョン その実態と政府の支援策 (政策が浮かび上がらせた中堅企業の実像と将来性；中堅企業の現状とパフォーマンス (ほか))
- 第4章 徹底検証 企業の成長と日本経済 専門家による6つの視点 (TDB データで見た日本における中堅企業のダイナミズム 金榮愨 専修大学経済学部教授；「会社の動き」と「日本経済の動き」はどうつながっているのか？ 宮川大介 早稲田大学商学部教授 (ほか))
- 第5章 中堅企業が日本を救う (鼎談 富山和彦 JPiX会長 × 深尾京司 RIETI 理事長 × 菊川人吾 イノベーション・環境局長)