

# 小規模企業の事業承継について

## ～地域経済活性化のための事業承継～

上 堀 内 信 一

キーワード：後継者問題、事業承継、小規模事業、地域経済

### 1. はじめに

事業承継がうまくいかず廃業に追い込まれるケースがある。経営者や事業主だけの問題ではなく、雇用をはじめとする地域経済全体の問題である。

人間は自然死という逃れられない事象により相続が発生し、強制的に承継が行われることから、個人における相続対策やその心構えは、比較的意識して行われている。一方、企業にとっての相続とは、事業の承継であると考えられるものの、企業には自然死がないことから、経営者は承継の時期、その方法などを自ら決断していかなければ、その企業を永続的に存続させることはできない。経営者のオーナーシップで最も重要なものが、企業を永続的に存続させることであるならば、事業承継問題は最重要課題として認識すべきものである。

事業承継の課題としては、税金対策や、後継者への経営権、株式の集中などの「資産の承継」に重点が置かれやすいが、企業を継続させるには、事業の将来性、後継候補の選定とその育成、ステークホルダーとの信頼関係の維持など「経営の承継」を重視しなければならない。

本稿の目的は、特に小規模事業者の事業承継における背景と意義を明らかにし、その対策と解決策の検討をおこなうことであり、それを通じて地域経済の発展に対して貢献を行いたい。

本稿の構成は次のとおりである。2では、事業承継の問題を明らかにするために、その現状を述べ、3では、事業承継の有効な形態を明らかにするため、その形態を述べていく。4では、経営者が行うべきことを明らかにし、その方法を述べ、5では、後継者の条件を明らかにしその育成方法を述べていく。6では、最も有効と考える事業承継の方法を明らかにし、その取り組みについて述べていく。

## 2. 事業承継の現状

中小企業庁（2013a）の『中小企業白書（2013年版）』<sup>1</sup>によると、小規模事業者の廃業理由の最上位に後継者問題がありながらも解決策が見いだせていない（図1）。また、廃業に伴う雇用の消失も年間20～35万人と推定され、特に地域経済への影響は大きなものとなっていることがうかがえる。

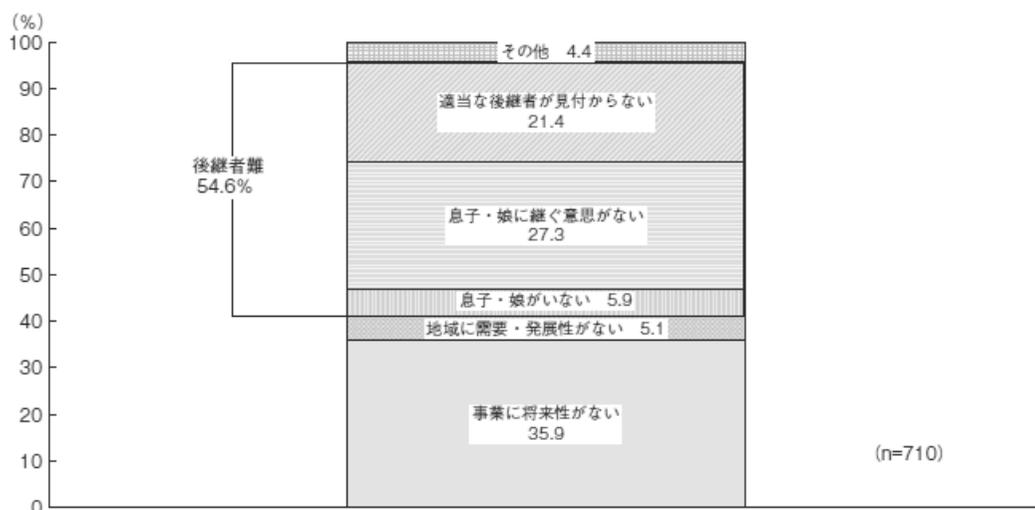


図1 小規模事業者の廃業理由

出典：中小企業庁（2013a）『中小企業白書』（2013年版）から抜粋

中小企業庁（2013b）の『平成24年度商店街実態調査報告書』によると、商店街の抱

<sup>1</sup>中小企業庁（2013a）『中小企業白書』

える経営課題として「経営者の高齢化による後継者問題」が最上位にありながら、その対策を講じていない者、無回答の者が90%を占めており、廃業の理由の最上位にも後継者問題がある（図2、図3）<sup>2</sup>。このことから、経営者も事業承継が悩みでありながらも解決策を見いだせていないのが現状であることがうかがえる。

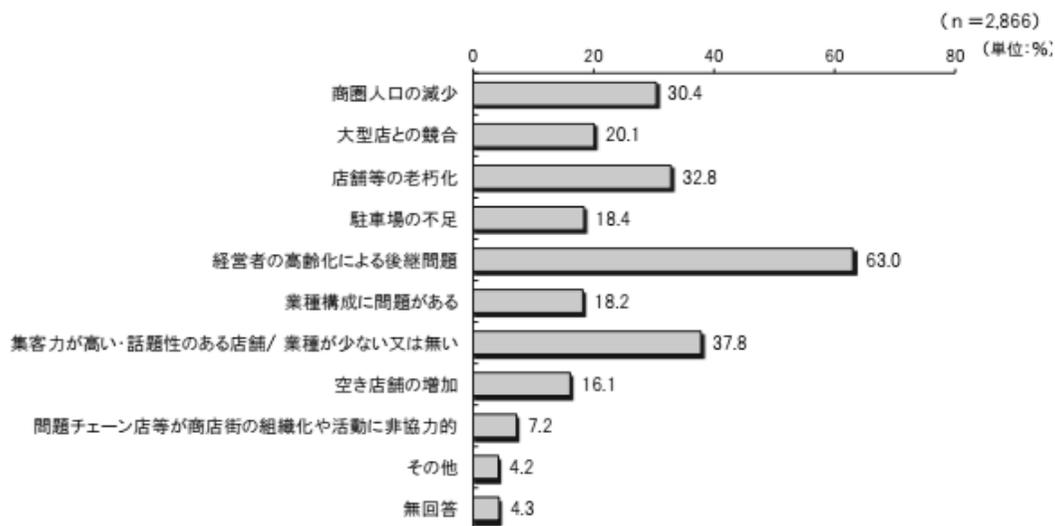


図2 商店街における問題

出典：中小企業庁（2013b）『平成24年度商店街実態調査報告書』から抜粋

<sup>2</sup>中小企業庁（2013b）『平成24年度商店街実態調査報告書』p. 51、p. 58、p. 60

(n=2,866)

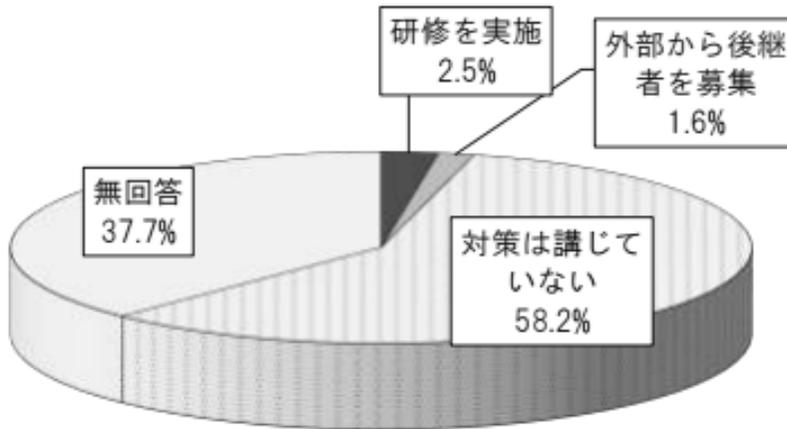


図3 商店街の後継者対策

出典：中小企業庁（2013b）『平成24年度商店街実態調査報告書』から抜粋

中小企業庁（2006）の「中小企業白書2006年版」においては、廃業数のうち後継者不足を理由とする企業数から、廃業率の高まる理由として事業承継に失敗しているケースが多いことをあげ、それに伴う雇用の喪失を20万人から35万人と推定している<sup>3</sup>。中小事業者の事業承継の失敗は、その企業だけの問題となるだけでなく、雇用においても地域経済に多大な影響を及ぼすこととなる。

### 3. 事業承継の形態

事業承継には、親族内承継、従業員・外部の人材への承継、M&Aの三つの形態に分類できる。小規模事業者にとっては、親族内承継のうち、子や孫など家族に継がせるか、家族以外の親族に継がせるか、優秀な従業員に継がせるのか、という後継者の目標対象者がある場合と、後継者がいないまたは決まらない場合は、事業譲渡やM&Aをおこなうか、最終的には廃業を選ぶということとなる。

<sup>3</sup>中小企業庁（2006）『中小企業白書2006年版』p.167

### 3-1 親族内承継

多くの中小企業が同族であり、その企業を永続させていくためには、親族内承継における子や孫への承継がステークホルダーにも説明がしやすく、株式や出資を買い取るための資金力や税という経済的な面からも合理的であり、なにより現経営者の創業の志を引継ぐには最適であり、いわゆるおさまりが良いことから考えると、子や孫への承継を最重要として考えていくべきものである。子や孫に事業を継ぐ意思がない、もしくは能力がない場合などにおいては、第二の選択肢として、家族以外の親族への承継の考慮が始まる。この場合、株式や出資の引継ぎに伴う後継者の資金力と税が最大の問題となる。相続により株式や出資金の取得が出来ないのであれば、親族であっても事業を買い取る資金力が必要となり、経済的には親族外への事業承継との差異がなくなる。しかしながら、経営者は経済的合理性のみを考え、後継者の選択を行うものではなく、自分が生み出し育ててきた事業を身近な人物に承継させたいという思いを考えると、子や孫のみではなく、親族内での承継が第二の選択として優先されるものであるといえる。

### 3-2 従業員・外部の人材への承継

従業員・外部の人材への事業承継におけるメリットは、経営者が信頼する従業員に引き継ぐことで、企業に蓄積されてきた技術やノウハウが承継されることや、外部から経営に精通した適切な候補者を選べることなど、優秀な後継者を広範に選択することが出来ることである。デメリットは、ステークホルダーへの理解や支持を得るのに親族による承継よりも労力を要し、経済的な面としても株式や事業資産の取得資金の準備や債務保証の引継ぎなどがある。

### 3-3 M&A

M&Aによる事業承継のメリットは、経営者が株式売却または事業資産の買い取りにより利益を手にすることが出来ることである。親族や従業員が承継する場合に問題となる経済的な面は、まず買い手に資金力があるということで解決され、また、事業を買い取る目を持つ優秀な人材に、自らが育てた企業を託すことが出来ることもメリットである。

### 3-4 考察

外部の人材への引継ぎと、M&Aにおいては、ステークホルダーへの理解などに労力を要することとなるが、反面、新体制の構築、新規事業への着手など、その企業が変革するための節目として利用できる可能性があり、企業が永続的に存続するためには最大のメリットであると考え。しかしながら企業がヒトという資源を最大に活用するためには、まず、後継者候補は、社内で認められなければならないという問題が待ち受ける。

中小企業においては、その規模が小規模であるがゆえに、現経営者の能力や長年培ってきた信頼関係により事業が継続されていることがままあることから、親族内承継はもちろんであるが、事業を承継する候補者には、従業員をはじめとしたステークホルダーに信頼される優秀な候補者であることが条件となる。

## 4. 経営者が行うべきこと

いかに優秀な経営者であっても、年齢にあらがうことは出来ず、事業を継続させるためには後継者への引継ぎを考えるべき時期が必ずやってくる。ハッピーリタイアといわれる事業承継後の豊かな生活が保障された引退生活に入るためにも、事業承継対策に早期に着手することが必要である。では、どのように事業承継を計画し実行していくべきであるか検討する。

中小企業庁(2016)の『中小企業白書 2016年版』<sup>4</sup>によると、後継者の育成に必要な期間として5～10年必要であるとし、事業承継対策は早目の取り組みが重要であることを示唆している(図4)。

---

<sup>4</sup>中小企業庁(2016)『中小企業白書 2016年版』

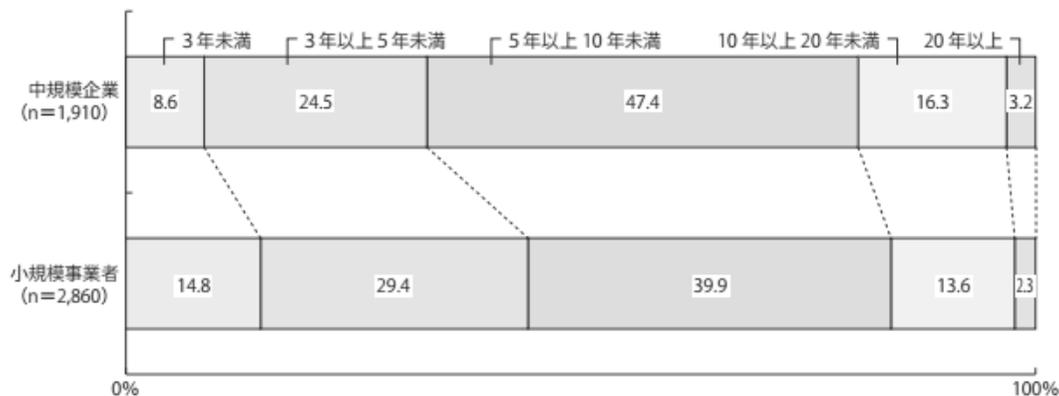


図4 後継者の育成期間

出典：中小企業庁（2016）『中小企業白書 2016』から抜粋

中小企業庁（2013b）『中小企業 事業承継ハンドブック～これだけは知っておきたい 29 問 29 答～』<sup>5</sup>によると、まずは、中長期の経営計画に、事業承継の時期、対策を盛り込んだ「事業承継計画」を作成することとし、具体的には、事業承継における関係者、現状認識、後継者候補の状況を整理し、企業を取り巻く状況を把握することが必要であるとしている（図5）。

<sup>5</sup>中小企業庁(2013b)『中小企業 事業承継ハンドブック～これだけは知っておきたい 29 問 29 答～』平成 23 年度税制改正対応版

## II 事業承継計画



### Q3 事業承継計画はどのようなものですか？

#### A3

事業承継計画とは、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んだものです。事業承継計画を立案するに当たっては、まず最初に会社をとりまく状況を正確に把握することが必要です。具体的には、次のように計画を作成するとよいでしょう。

事例：製造業T社の社長である中小太郎は、この度将来のことを考え、事業承継計画を立てることを思い立ちました。太郎が事業承継に係る関係者の整理、現状把握を行ったところ次のとおりでした。

#### (1) 事業承継に係る関係者の状況

【中小家の家族関係】				【その他の関係者】		
氏名	年齢	続柄	備考	氏名	年齢	備考
中小太郎	60歳	本人	T社の創業者（代表取締役社長）	A	63歳	T社の専務取締役（太郎の右腕だが、最近は病気がち）
中小花子	58歳	妻	T社の常務取締役	B	35歳	T社の若手で、将来の役員候補
中小 学	30歳	長男	T社の従業員	C	70歳	以前T社の取締役を勤めていたが、数年前に退社
中小梅子	28歳	長女	公務員（T社とは無関係）			

#### (2) 事業承継に係る現状把握

【経営者自身の個人資産の状況】			【T社の経営資源・リスクの状況】		
相続財産	詳細額	備考	項目	数値	備考
T社株式	2億6千万円	T社の60%分	社員数	30名	役員・従業員両数
不動産（自宅）	7千万円		預資産	8億円	
預貯金	3千万円		自己資本	2億円	内留保が蓄積
合計	3億6千万円		売上高	8億円	
(注) 株式の野宿は、太郎の相続税全額には、会社の業績向上を反映して3億円程度まで上昇することが見込まれる。			経営利益	3千万円	当期は業績好調
			(注) T社の主力商品のマーケットシェアは、ライバルのU社と拮抗しており、取引先企業S社との取引をより一層強化することがマーケットシェアの拡大にとって必要な状況。		

#### (3) 後継者候補に関する状況

後継者候補は長男の「学」。学は経営の意欲はあるが、最近まで取引先S社に勤務していたこともあり、T社勤務の経験が深く社内での知名度が低い。また、経営に必要な気風も不十分。

#### (4) その他の事項

- ①太郎の法定相続人は、妻の花子、長男の学、長女の梅子の3人。
- ②T社株式は、太郎が60%、花子が30%、Aが5%を保有し、残りの5%は数年前に退職したCが保有している。
- ③T社の定款には監査制度規定の定めがあるが、相続人に対する売渡請求の定めはない。

図5 事業承継計画

出典：中小企業庁（2013b）『中小企業 事業承継ハンドブック～これだけは知っておきたい29問29答～』（平成23年度税制改正対応版）から抜粋

事業承継を考える際には、経営理念やノウハウの承継とあわせて、税や株式、事業用資産の引き継ぎ資金などの経済的な側面を考慮しなければならず、また後継者がいない場合などの様々な問題がおこることが想定される。そこで、国や地域の支援機関において支援事業が行われている（図6）。

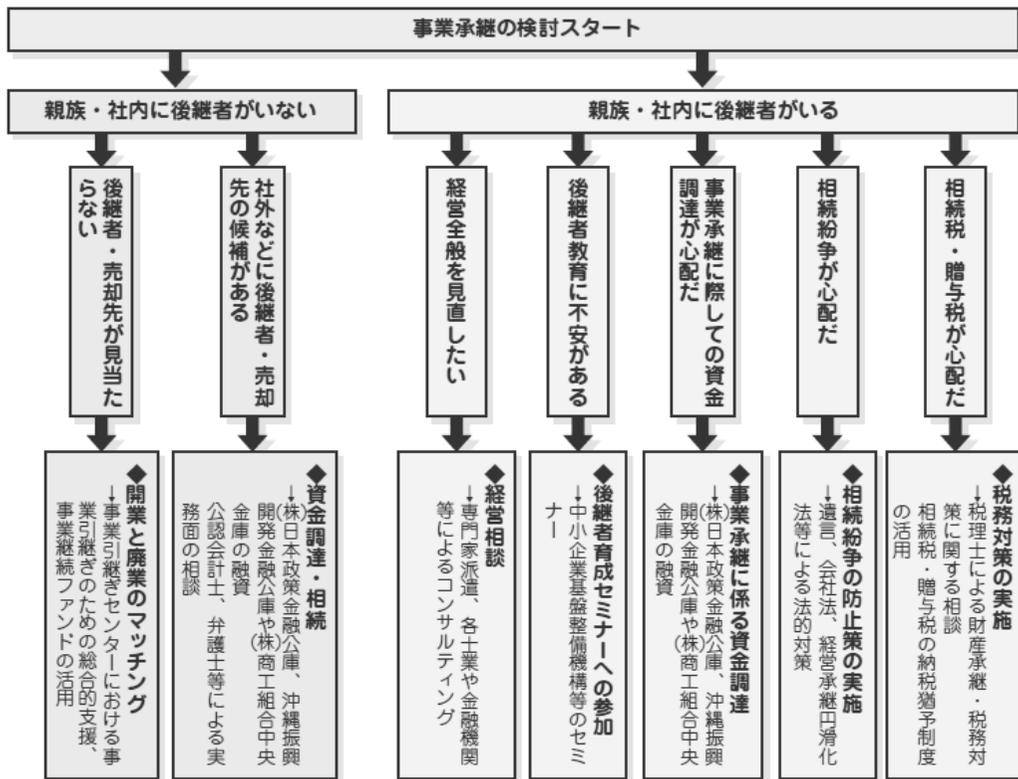


図 6 事業承継の対策

出典：中小企業庁（2013b）『中小企業 事業承継ハンドブック～これだけは知っておきたい 29 問 29 答～』（平成 23 年度税制改正対応版）から抜粋

特に後継者候補が不在である場合、最終的には廃業に追い込まれざるを得ない。そうすると後継者問題とは、その企業の問題だけではなく、雇用などを考えると地域経済の課題となる。そこで、地域支援機関の事業引継ぎセンターにおける開業と廃業のマッチング事業は考慮すべき制度であるとする（図 7）。

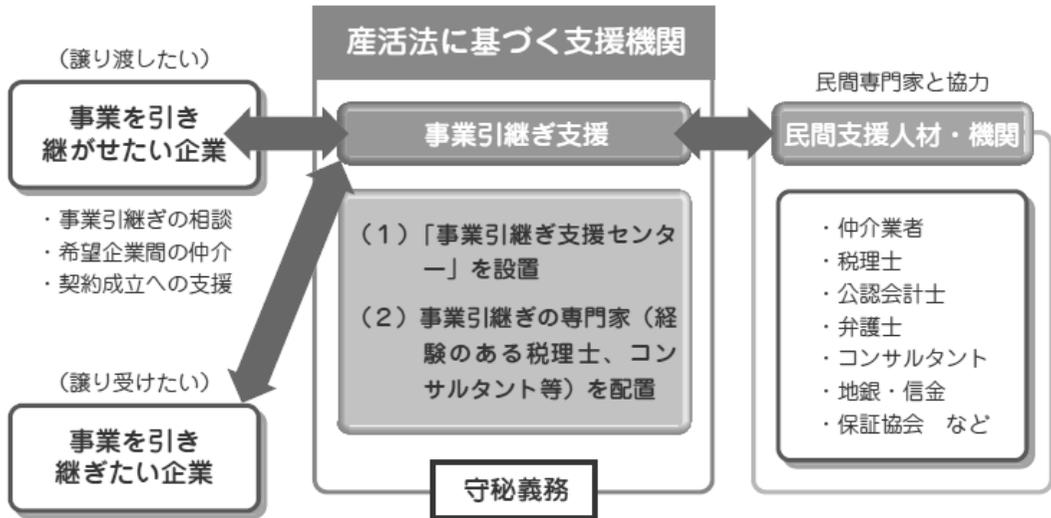


図7 事業引継ぎ支援センターにおける支援体制

出典：中小企業庁（2013b）『中小企業 事業承継ハンドブック～これだけは知っておきたい29問29答～』（平成23年度税制改正対応版）から抜粋

## 5. 後継者の条件

経営者が後継者候補を選択し事業承継を実行する際に、最も課題となるのは後継者の教育である。そして後継者の最初の課題は、経済的な面からの税の問題である。子や孫では相続税および贈与税であり、親族外においては、株式、出資の買い取りの価格算定及び譲渡所得である。いずれも資産関連税務である。

しかし、企業を永続的に存続させるという経営面からの観点で考えると、税などの経済的な面よりも、承継すべき後継者の能力が今後の経営の最大の重要項目となる。

### 5-1 育成する時間

後継者が決まれば、まずは企業の内部、外部のステークホルダーに理解をしてもらわなければならない。そのためには、現経営者が持つ権限を少しずつ委譲しつつ、企業の理念や技術の伝承をおこない、後継者の存在を内部外部へ知らしませなければならず、その育成には長い時間を要する。育成する期間が長期にわたるほど後継者の存在が理解されやすいならば、子や孫、親族への承継は合理的である。

## 5-2 育成方法

小規模事業における経営者はその個人の経営能力により事業を継続させてきた者が多く、それを引継ぐためには親族内外を問わず高い経営能力が必要となる。後継者を育成する時間が長くある場合は、経営者自らが育てる方法もあるが、外部の研修や教育機関での育成も短期間に効果が発揮されるものとする。例えば、関連他社での勤務経験や各種研修、セミナーの活用、中小企業大学校の研修、さらには各大学にある社会人コースでの学びなどは、後継者の育成に効果的であるとする。

## 5-3 考察

現経営者を取り巻く近年の我が国における国際化の進展や経済の先行きが不透明であることなどから、企業を永続的に継続するうえで、親族であるからおさまりがよいということだけでは、後継者問題について経営者が不安に感じるであろうことも推測できる。さらに、小規模事業者の場合は、子や孫が優秀であるならばなおさらのこと、自分が苦勞して続けてきた事業よりも、さらに高い目標を優秀な子や孫に持ってもらいたいと思い、上場企業への就職等安定した職業につき安定した生活をしてもらいたいという意識の働きが感じられ、そのことにより親族内承継が減少しているとする。

M&Aにおいては、買い手が企業を永続的に存続させるための変革の志があるからこそ事業の買い取りという変革を行い、経済的合理性など経営を考えたいという行動による承継となるものであり、また、社外から後継者を選択する場合は、即戦力として経営手腕や技術能力の高い、自ずと優秀なものが選択されることとなり、これからの事業承継における最大の有効手段である。しかしながら、特に地域における小規模事業は、現経営者の能力に頼った経営が多く、また、地域経済の慣習などから、なかなかM&Aが進展していないのが現状である（図8）。

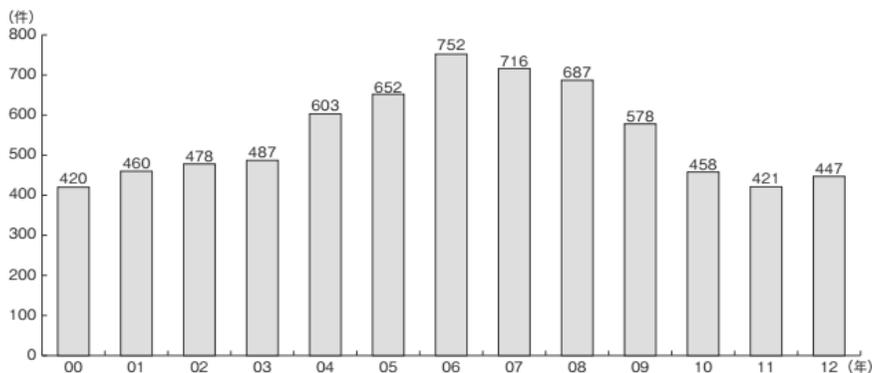


図8 未上場企業間のM&A件数の推移

出典：中小企業庁（2015）『中小企業白書 2015年』から抜粋

経営者を近くで見てきた従業員が承継する場合は、技術力に申し分がなくとも、経済的な面や、ステークホルダーから見た眼を考慮すると、現経営者と同等若しくはそれ以上の経営能力が求められることとなる。

## 6. 今後の事業承継のための方策

これまで、事業承継の形態、後継者の条件をみてきたが、近年の事業承継においては、後継者として最もおさまりの良い親族による承継が減少し、親族外承継においては、経済的な問題と、育成期間が足りないことが課題であるといえる。親族による承継が自然と減少し、先行研究<sup>6</sup>により親族外の承継として効果的であるとされるM&Aの件数が伸び悩んでいる現状から考えても、事業譲渡、ビジネスマッチングによる事業承継が最も時代に適しており効果的と考える。

では、事業譲渡、ビジネスマッチングを行うにあたりどのような手法が考えられるであろう。以下では、2015年に発足し、1年足らずで事業承継に関する相談件数105件、支援完了も4件の実績<sup>7</sup>がある高知県でのケースを通じて課題と対策を考えていく。

<sup>6</sup> 岡崎（2014）「地方中小企業の事業承継におけるM&Aの活用と普及に向けての考察」『商大ビジネスレビュー』第4巻 2014年9月号 pp. 57-80

<sup>7</sup> 高知新聞 2016.3.18号

## 6-1 高知県事業承継・人材確保センターにおける取り組み

高知県事業承継・人材確保センターは、2015年4月1日に、事業承継、人材の確保の課題解決を支援する拠点として開設された。そこで行われる支援の内容は、事業者の現状を把握し課題の整理を行い、個別案件ごとに支援チームを結成し、具体的な対応方針を検討、さらに事業承継計画の策定から新たな事業展開まで一貫してサポートすることとなっている<sup>8</sup>。「後継者人材バンク」の仕組みは、創業を目指す企業家等が後継者、人材として登録を行い、後継者を求めている企業や個人事業主からの相談があれば後継者候補などに引き合わせるという事業承継のきっかけ作りを行っている（図9）。

### 後継者人材バンクの全体像

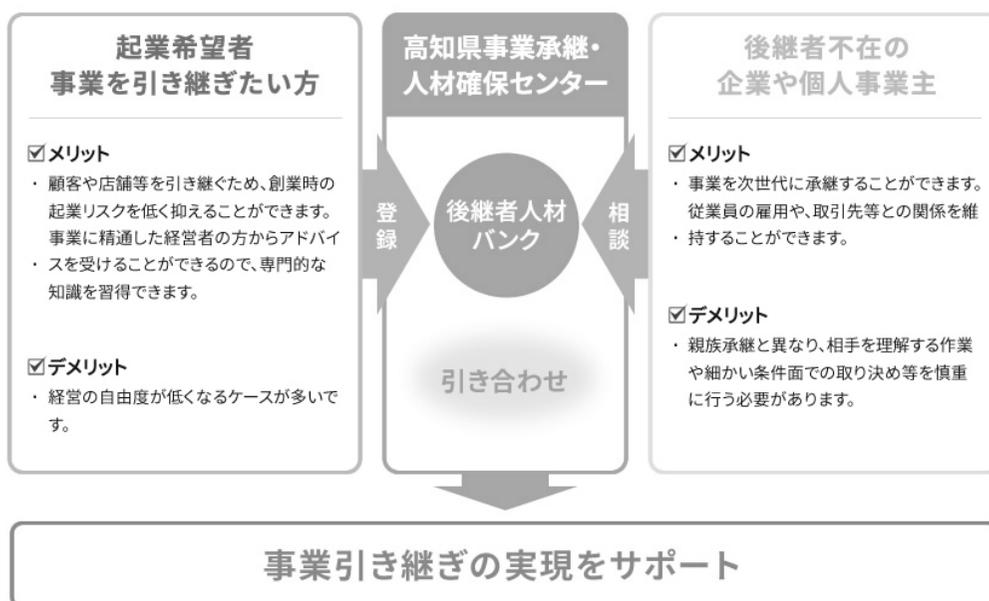


図9 後継者人材バンクの全体像

出典：高知県事業承継・人材確保センター<http://www.syoukei-jinzai.jp/>から抜粋

<sup>8</sup> 公益財団法人高知県産業振興センター、高知県中小企業支援センター、ものづくり地産地消・外商センター、よろず支援拠点『情報プラットフォーム』第333号

## 6-2 サポート体制と支援チーム

高知県事業承継・人材確保センターのホームページ<sup>9</sup>によると、ワンストップ窓口（センター長以下12人）において、会社・事業所から相談があれば、事業承継問題に限らず企業の現状を聞き取り、必要な課題の抽出・整理を行ったうえで、その内容により専門家等支援チームを編成し、事業承継の方針の検討・決定、計画策定までのサポートを行い、問題を解決していくというワンストップでのプラットフォームとしての役割が完成している（図10）。

また、事業承継後の進捗により、新たな経営課題が明らかになった場合は、事業化プラン作り、生産設備の整備、専門家の派遣、商品の開発、磨き上げやテストマーケティング、販売開拓、機会の提供、人材育成に至るまでの様々な支援メニューを準備し、サポートを行っている。

支援チームは、産業振興センター、商工会・商工会議所などの各支援機関、金融機関や弁護士、税理士等の専門家により編成され、様々な案件に対応できるようサポートを行っている。

創業を目指す企業家や事業を引き継ぎたいと考えている者をWEB登録し、面談を経て「後継者人材バンク」に登録し、後継者不在企業や事業主との引き合わせを行っている。さらに、事業を引き継がせることが出来ない場合も、第三者への承継としてM&Aや事業譲渡のサポートも行い「案件情報」として、譲渡（売り）希望案件、譲受（買い）希望案件、成功事例の事例紹介を行うフォームも作成されている。

---

<sup>9</sup> 高知県事業承継・人材確保センター<http://www.syoukei-jinzai.jp/>

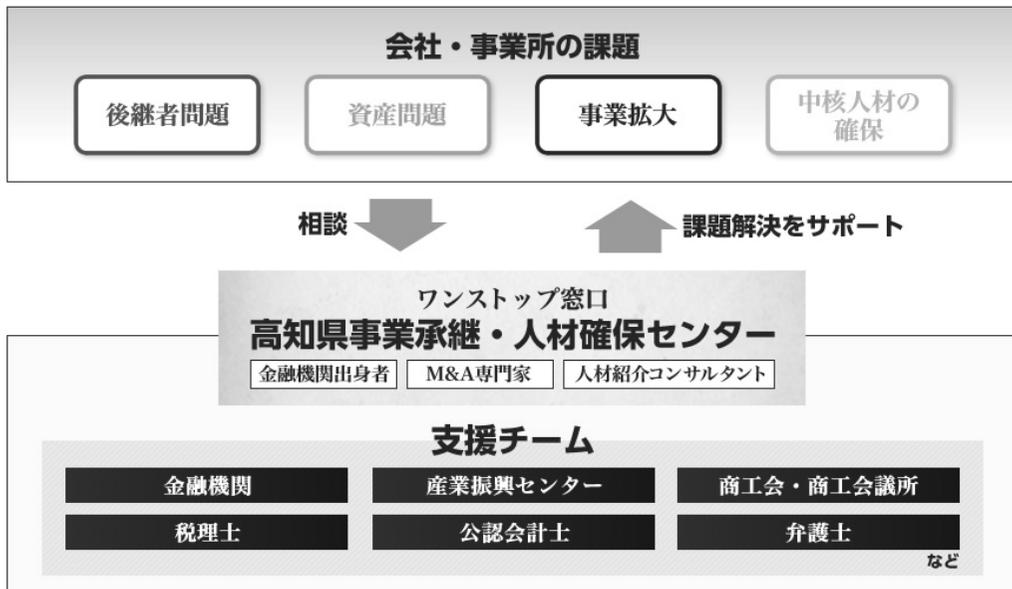


図 10 ワンストップ支援体制

出典：高知県事業承継・人材確保センター<http://www.syoukei-jinzai.jp/>から抜粋

### 6-3 検討及び考察

高知県事業承継・人材確保センターにおいては、経営者の最大の懸案事項である事業承継の問題を相談から承継の完了まで一貫してサポートし、紹介すべき後継者の確保、さらに事業引継ぎ後の事業展開のサポートまでフォローされており、事業承継問題解決のためのプラットフォームとしての場の提供としては完成されたものであると考える。しかしながら、相談件数は100件を超えるものの支援完了件数は数件であり、また、事業譲渡案件情報には記載がないなど、現時点で満足いく結果となっていないことがうかがえる。

今回のケースを通して考えると、開設して1年の実績として、相談件数が100件を超えるという事業承継の潜在的なニーズがある。しかし支援が完了したのは数件でしかない。事業承継は非常にセンシティブな問題であり、その着手から完了までに数年を必要とする。そこから考えると、プラットフォームがこれからさらに必要とされる仕組みであること、また、このプラットフォームを中心とした組織をいかに知ってもらい活用してもらえるのかという広報が非常に重要となってくる。あわせて後継者をい

かに見つけ出し育てていくのが今後の課題となる。さらに後継者候補においては、経営者のみならずステークホルダーの信頼を得るためにも、経営者としての様々な学びを継続的に行い、その能力を高める努力が必要であると考え。

## 7. むすびにかえて

我が国において、小規模事業者における事業承継問題が、地域経済や雇用対策の面からみても最重要の喫緊の課題である。それが経営者の子や孫等の親族間において承継されるものであるならば、企業を取り巻くステークホルダーからみても一番おさまりがよいのではあるが、年々その数は減少しており、その代わりとされるM&Aにも大きな期待が出来ないのが現状である。しかし、事業承継が最大の悩みである経営者がいる一方、創業を志す企業家も存在しており、その引継ぎがスムーズに行われれば、特に小規模事業の多い地域経済においては最大のメリットになると考える。

地域経済の活性化のために、地域が行わなければならないことは、事業を引き継がせたい人と引き継ぎたい人を引き合わせることである。高知県でのケースのとおり、まずはその場を提供するプラットフォームを作ること、さらには、その場を広範に知らしめなければならないことが重要である。事業承継で悩む経営者は、その問題を早期に認識し、悩みを解決する手段が地域の中に存在することを知らなければならず、課題解決に早期に着手していかなければならない。創業の志を持ちながら起業をためらう者は、地域において実施されている研修やセミナーに積極的に参加していくことや、社会人大学院において経営を学ぶことなど、その引き合わせの場で認められる能力を身につける努力をしていかなければならない。地域における支援機関や専門家は、その経営者の悩みを解決し後継者に承継させることで、地域経済が活性化されることを認識し、積極的に介入していかなければならない。

事業承継は、その企業の経営者や後継者だけの問題ではなく、その地域の経済問題であると認識し、地域が一体となり解決していかなければならない。

### <参考文献>

- 岡崎聡 (2014) 「地方中小企業の事業承継におけるM&Aの活用と普及に向けての考察」『商大ビジネスレビュー』第4巻2014年9月号 pp. 57-80
- 岡田悟 (2009) 「大阪府における中小企業の事業承継をめぐる動向-現地調査報告」『レファレンス』第59巻第4号

- 小野瀬拓 (2008) 「存立の観点から見た中小企業・ベンチャー企業の事業承継」『経営学論集』第 18 巻 2008 年 pp. 55-73 (九州産業大学)
- 亀井克之 (2012) 「中小企業の事業承継・日仏シンポジウムについて」『社会安全学研究会』第 2 号 2012 年
- 経済社会総合研究所 (2009) 「研究会報告書等No.41 地域経営の観点からの地方再生に関する研究」(内閣府)
- 経済法令研究会編 (2014) 『涉外担当者のための 事業承継がよくわかる本』(経済法令研究会)
- 佐竹隆幸 (2012) 『「地」的経営のすすめ』(神戸新聞総合出版センター)
- 佐竹隆幸 (2014) 『「人」財経営のすすめ』(神戸新聞総合出版センター)
- 鯖田豊則 (2014) 『ヒトとモノを引継ぐ事業承継講義』(税務経理協会)
- 事業承継を中心とする事業活性化に関する検討会 (2014) 「事業承継を中心とする事業活性化に関する検討会中間報告」(中小企業庁)
- 杉浦慶一 (2014) 「地方銀行による地域密着型金融の推進とM&A・事業承継支援業務」『年報財務管理研究』第 25 号 20140501 (日本財務管理学会)
- 中小企業基盤整備機構 (2014a) 『平成 27 年度版事業承継支援マニュアル』(中小企業基盤整備機構)
- 中小企業基盤整備機構 (2014b) 『平成 27 年度改訂版中小企業経営者のための事業承継対策』(中小企業基盤整備機構)
- 中小企業庁 (2006) 『中小企業白書 2006 年版』(中小企業庁)
- 中小企業庁 (2013a) 『平成 24 年度商店街実態調査報告書』(中小企業庁)
- 中小企業庁 (2013b) 『中小企業 事業承継ハンドブック～これだけは知っておきたい 29 問 29 答～』(中小企業庁 平成 23 年度税制改正対応版)
- 中小企業庁 (2015) 『中小企業白書 2015 年版』(中小企業庁)
- 中小企業庁 (2016) 『中小企業白書 2016 年版』(中小企業庁)
- 三宅卓 (2011) 『会社・社員・お客様 みんなを幸せにするM&A』(あさ出版)

## <参考資料>

公益財団法人高知県産業振興センター、高知県中小企業支援センター、ものづくり地産地消・外商センター、よろず支援拠点「情報プラットホーム」第 333 号 (2015. 6. 10 発行)

<http://www.joho-kochi.or.jp> (2016 年 6 月 22 日アクセス)

高知新聞 (2016. 3. 18 13 : 35)

<https://www.kochinews.co.jp/article/9598/> (2016. 6. 22 アクセス)

高知県事業承継・人材確保センター

<http://www.syoukei-jinzai.jp/> (2016. 7. 15 アクセス)

### 【謝 辞】

本稿の執筆にあたり、本大学院経営研究科地域イノベーションコースの先生方には多大なるご指導を賜りましたことに心からの感謝の意を表します。またMBA進学のきっかけを与えてくださった佐竹隆幸名誉教授、また、本稿作成にあたり丁寧かつ熱心なご指導を賜りました福田直樹准教授には、改めて感謝の意を表します。