

 PVプランナー協会の会員様向けM&Aセミナー

太陽光会社の社長が考えておくべき 「会社の未来の選択肢」



事業承継



M&A



成長戦略

Date

2026年5月21日（木）

Speaker

株式会社グッドフェローズ



株式会社グッドフェローズ

エネルギー業界専門メディア運営

18年の実績

1,000社以上



自己紹介

株式会社グッドフェローズ

石川 和宏 (Kazuhiro Ishikawa)

主な役割

【再エネGr】

系統用蓄電池および再エネ案件（FIT/Non-FIT）のマッチング事業に従事

【エネルギーCxO】

経営者コミュニティ「エネルギーCxO」運営責任者

【M&A事業部】

タイナビM&Aの事業運営責任者



タイナビM&Aとは



GOODfellows



BizHUB

太陽光関連メディア「タイナビ」を運営する、**グッドフェローズ**と

M&A領域の仲介・コンサルを専門とする **Bizhub社** による

「エネルギー業界特化型」 のM&Aサービスです



PART 01

M&Aの市場動向について

日本のM&Aは、いまや“普通の打ち手”

M&Aは特別なことではない

かつては「身売り」というネガティブなイメージもありましたが、現在は「成長戦略」や「事業承継」の有効な手段として定着しています。

件数は年々増加傾向にあり、2025年には過去最多を更新する見込みです。

2025 Prediction

5,000 件超

↑ 過去最多を更新見込み

日本企業におけるM&A件数の推移

(2015年～2025年予測)



出典：株式会社レコフデータ、各社プレスリリース等を基に作成（2025年は予測値を含む）

なぜM&Aが増えているのか



後継者不足の深刻化

01

経営者の高齢化が進む中、親族内での承継が困難なケースが増加しています。

「黒字廃業」を防ぐための現実的な解として、第三者承継が定着しつつあります。



選択と集中

02

経営資源をコア事業に集中させるため、ノンコア事業を切り出す動きが活発化。

事業の切り出し（カーブアウト）は、**経営効率を高める**ための攻めの決断です。



人材・資本の獲得競争

03

慢性的な人材不足の解消や、技術・ノウハウの獲得手段として活用されています。

「**時間を買う**」M&Aが選ばれています。成長スピードを重視する戦略的投資です。



業界再編の加速

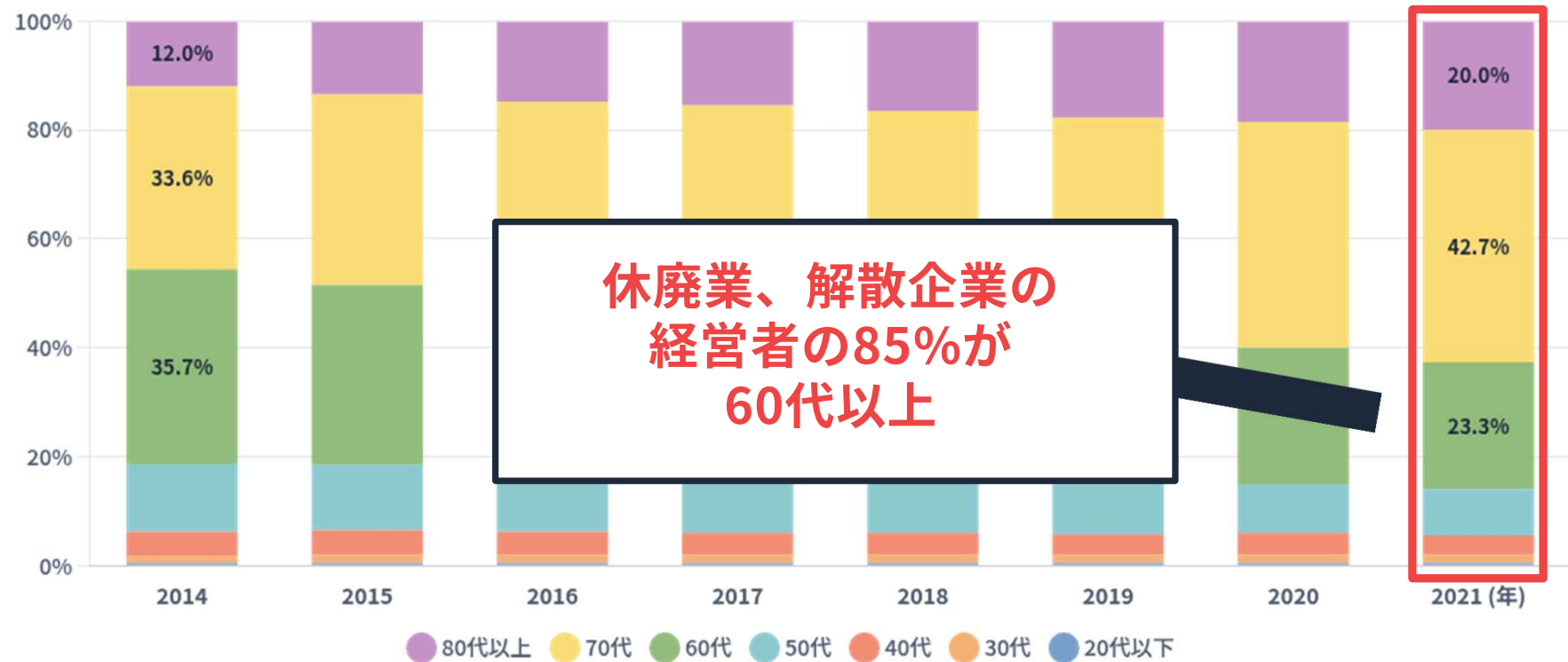
04

市場の成熟や競争激化により、単独での生き残りが難しくなっています。

規模の経済を追求し、**シナジー効果**を生み出すための統合・再編が進んでいます。

休廃業企業の経営者の85%が60歳以上

社長の高齢化による事業承継の問題

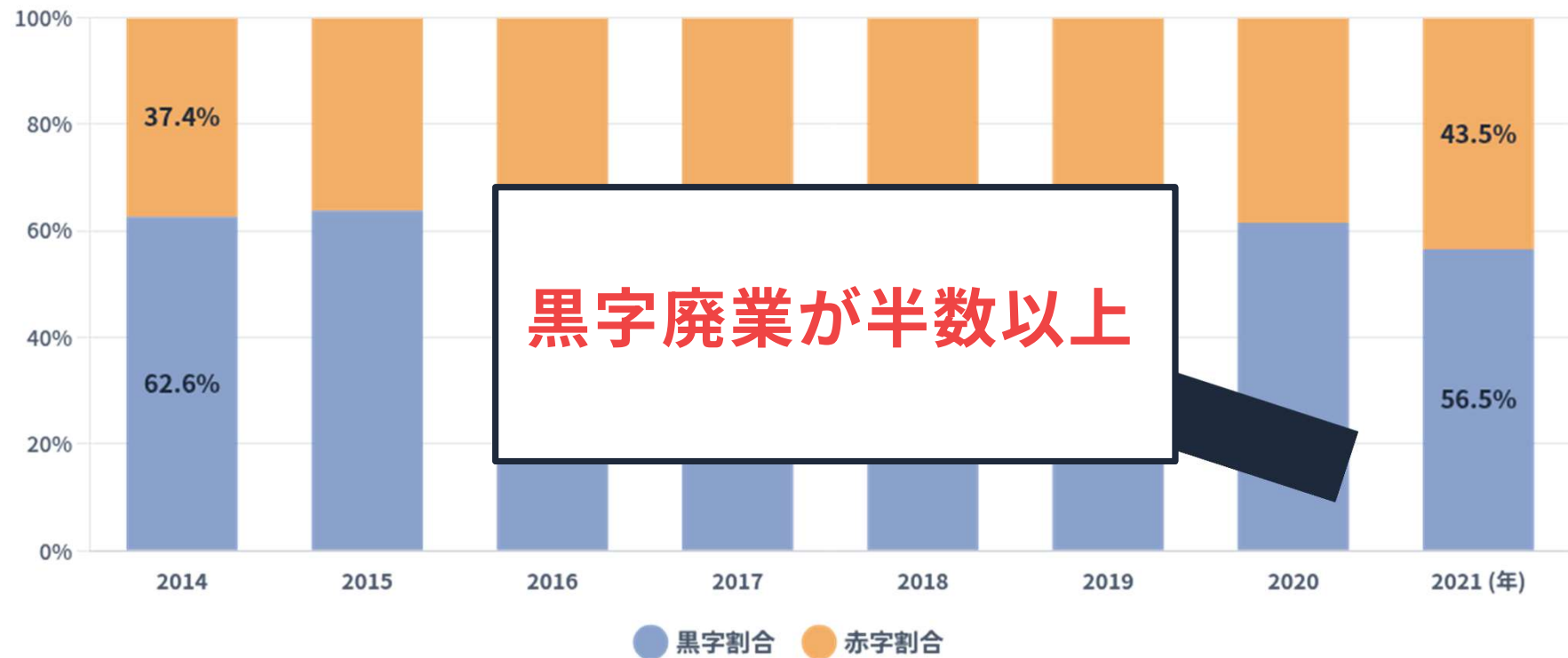


資料：(株)東京商工リサーチ「2021年『休廃業・解散企業』動向調査」

引用元：中小企業庁サイトより

高齢化だけでなく、黒字廃業が50%以上という事が問題

社長の高齢化による事業承継の問題



引用元：中小企業庁サイトより

太陽光業界の現状

経営者を悩ませる「3つの課題」



FIT終了後の新たな打ち手

FITのビジネスモデルが頭打ちになってきた際に、次の打ち手が見つからない



慢性的な施工・電気技術者不足

採用難易度が上昇し、現場を回すための人材確保が限界に。



資材高騰による利益圧迫

パネルや架台、ケーブル等の部材価格上昇が粗利を直撃しています。

これらを同時に
解決するのは至難の業

単独の経営努力では
限界がある

5年後、10年後を想像できていますか？

05

YEARS LATER



5年後も、今と同じ
働き方をしていますか？

体力、気力、そして家族との時間。

今の多忙なペースを、5年先まで維持できる自信はありますか？

 健康とライフワークバランス

10

YEARS LATER



10年後、この会社は
誰が経営していますか？

親族か、社員か、それとも第三者か。

 MAX RISK

「決まっていない」が一番のリスクです。

 事業の継続性と承継

PART 02

M&Aのメリット

後継者不足の今、「第三者承継」が選ばれています



親族承継

- ✓ 心理的な納得感が最も高い
- ⚠ 親族内での後継者候補が不在
- ⚠ 子供自身が業界の将来性を不安視して拒否



社員承継

- ✓ 企業文化や理念を引き継ぎやすい
- ⚠ 株式買取資金の準備が困難
- ⚠ 借入金の個人保証引き継ぎが大きな壁



廃業

- i 自分の代で区切りをつける
- ✗ 従業員の雇用が失われる
- ✗ 顧客への責任放棄・技術の散逸

★ 今、最も注目

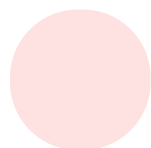


第三者承継 (M&A)

- ✓ 候補者不足を一気に解決できる
- ✓ 大手資本・人材・ノウハウを導入して成長
- ✓ 創業者利益の確保と個人保証の解除

Win-Winの選択肢

第三者承継（M&A）のメリット



人材の確保

01

深刻な採用難の中で、熟練した技術者や有資格者を守るために。

大手グループに入ることによって、採用力・定着率を向上させます。

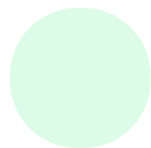


資金力の強化

02

部材高騰や支払いサイトの長期化に対応するための運転資金の厚みを確保。

将来の成長投資（新事業・DX）も可能にします。



ノウハウの共有

03

営業手法、施工品質管理、O&M業務の標準化など、組織的な知見を導入。

属人化からの脱却と業務効率化を実現します。



再編スピード

04

FIT制度変更や法改正など、目まぐるしい業界変化に即座に対応するため。

単独では追いつけないスピード感を組織力で補います。

M&Aに対する不安は、「誤解」から生まれています

よくある誤解

「買い叩かれる」

安く買われて損をするというネガティブなイメージが先行。

「雇用が消える」

買収後に大切な従業員が解雇されてしまう不安。

VS

実際のM&A

競争原理で「適正評価」へ

複数の買い手が手を挙げることで、本来の価値が正当に評価されます。

条件交渉で「維持」が可能

買手が重要視しているのは人材なので、基本的に雇用維持は契約で守れます。
買い手も急な変化は望みません。

譲渡企業

電力会社A



譲受企業

電力会社B



譲渡企業側の課題

外部環境の大きな変化により、燃料原価が急騰し業績が急激に悪化。電気を売れば売るほど赤字だったので、早急な原価改善が大きな課題であった。

M&Aに至った理由

A社の経営課題は原価改善のみだったので、安定的かつ安価に燃料調達できるB社のグループ傘下へのジョインを意思決定。B社にとってもA社の顧客基盤は非常に魅力的であった。

譲渡企業

太陽光施工会社A



譲受企業

太陽光企画、開発、運営会社B



譲渡企業側の課題

A社の社長は創業オーナーであり且つ高齢だったので事業承継が一番の大きな課題であった。有望な後継者が不在だったので、社員の生活を守るためにも会社売却を決意。退職金代わりにまとまったキャッシュが入ってくる事も魅力的であった。

M&Aに至った理由

A社の事業における強みや資産は、B社の中長期経営計画実現にとって必要不可欠だった。B社は大きな資本力を有していたので、A社の創業社長にとっても社員を安心して託せる相手であった。

譲渡企業

多角化企業 A社



譲受企業

メンテナンス会社 B社



譲渡企業側の課題

他の事業が軌道に乗っていたため、「**選択と集中**」を図りたいと考えていた。メンテナンス事業を売却（カーブアウト）し、得られた経営資源を成長事業へ集的に投資することが大きな課題であった。

M&Aに至った理由

買手側も、A社が保有する案件エリアでメンテナンス事業を拡大したい絶好のタイミングであった。また、A社側がしっかりと案件を管理していたため、引継ぎがスムーズに行えると評価され成約に至った。

買い手が求めているもの

主な買い手プレーヤー

大手電力・エネルギー会社

総合商社・専門商社

大手施工・O&Mグループ

喉から手が出るほど欲しいもの

人材

採用難の中、即戦力の施工管理技士や電気工事士は非常に高い価値を持ちます。

顧客基盤

安定収益を生むO&M契約や、既存顧客との強固なリレーション。

地域拠点

エリア展開のための足がかりとなる地域拠点や、地場の協力会社ネットワーク。

買い手からニーズがある4つの要素



収益性

直近の決算が黒字であることは最大の強み。継続的な利益体質は高く評価されます。

安定したキャッシュフロー



実績・品質

施工やO&Mにおけるトラブルの少なさ。業務フローが標準化され、再現性があること。

高い施工・管理品質



技術者・人材

有資格者（電験、施工管理等）や、現場を回せるリーダー層が在籍し、組織化されている。

資格者・現場リーダー



顧客基盤

解約率が低く、既存顧客からの信頼が厚い。紹介やリピートを生む優良な顧客リスト。

高信頼・低解約率

これらが揃っている会社は、買い手にとって **喉から手が出るほど欲しい** 存在です

第三者承継の「検討&準備」に早すぎることはありません



時間

M&Aの準備から完了までは、最短でも6~12ヶ月かかります。泥縄式の対応では、良い相手を見つけることは困難です。**時間を味方につける準備**が必要です。



相場観

現在は売り手市場ですが、金利上昇やFIT制度の変更など、市場環境は常に変化しています。「**売り時**」を逃さないための**定点観測**が重要です。



選択肢の設計

価値を知ることは「売る」ためだけではありません。自社の価値を客観視することで、「**持ち続ける**」「**成長投資する**」という判断もより精緻に行えます。



社内・家族との対話

幹部や家族との合意形成には時間がかかります。感情論ではなく、**客観的な「企業価値(数字)」**を共通言語にすることで、建設的な対話が可能になります。

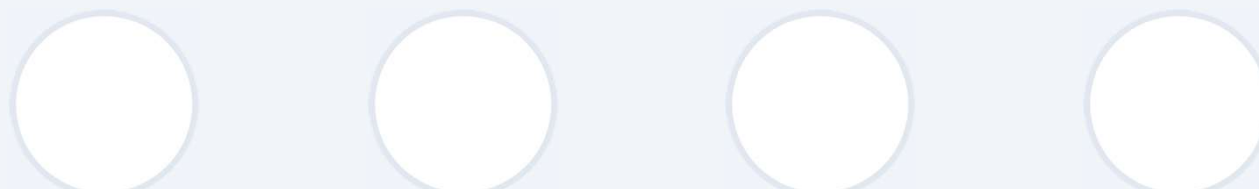
まずは価値を知り、「いつでも動ける状態」を作ることが、最強のリスクヘッジです。

社長の人生と会社の未来、両方を最適化するために

— これは単なる「M&A」の話ではなく、 —

会社を守る準備

の話です





PART 03

M&A種類について

M&Aの種類：株式譲渡と事業譲渡

A 株式譲渡

会社そのものを **丸ごと引き継ぐ** 方式



引き継ぐ対象（会社にあるもの全て）

- 太陽光発電所、売電契約、土地、許認可、従業員
- **借入や未払金、簿外債務などの「負債」も引き継ぐ**

☞ 太陽光業界での見え方

- ✓ **事業の連続性を保ちやすい**
発電所の名義変更等が少なく、契約や従業員をスムーズに引き継げます。
- ⚠ **見えないリスクも一緒に引き継ぐ**
過去の労務問題や簿外債務など、買手側のリスク判断が厳しくなります。

B 事業譲渡

会社の一部事業だけを **切り出して引き継ぐ** 方式



✂ 引き継ぐ対象（個別に指定したもの）

- 太陽光発電所、売電権、関連設備など（買手が欲しいもの）
- **不要な負債や別事業（不動産など）は売手に残る**

☞ 太陽光業界での見え方

- ✓ **不要なリスクを遮断できる**
買手は欲しい資産だけをクリーンに取得でき、交渉が進みやすいです。
- ⚠ **手続きが煩雑になりやすい**
売電権利の移転、地主との契約巻き直し、許認可の再取得など個別の手続きが必要です。

株式譲渡と事業譲渡のメリット・デメリット

✓ 株式譲渡のメリット

丸ごと引き継ぎ可能

事業の連続性を完全に保ちやすい

買手事業基盤をそのまま獲得でき、**手続がシンプル**



売手売却金額が株主個人に直接入る

(事業譲渡の場合は企業にお金が入り、個人への分配に追加手続が必要)

💰 **税率比較** 株式譲渡 約20% vs 事業譲渡 30~40%
株式譲渡は譲渡所得税 (約20%) で済むため、手取り額が大きい

✓ 事業譲渡のメリット

必要な事業だけを選択して譲渡可能

売手本業など手元に残したい事業を維持できる

買手欲しい資産だけに絞って取得できるため、**不要な負債や簿外リスクを完全に遮断**できる



⚠ 株式譲渡のデメリット

買手見えないリスクも引き継ぐ

借入金や簿外債務・過去の労務問題等も残るため、厳格なデューデリジェンス (DD) が必須



売手「一部事業だけを残す」等の柔軟な切り出しは不可

⚠ 事業譲渡のデメリット

手続が極めて煩雑になりやすい

資産、負債、契約などを個別に移転・登記する必要がある

取引先や従業員からの個別同意と契約の巻き直しが必要

許認可は自動で承継されない

買手側で新たに許認可の取り直しが発生し実務負担大





PART 04

M&Aの進め方



M&Aの進め方



成約までの標準的な6つのステップ

進めるかどうかの検討

Step 01

初回相談・秘密保持 (NDA締結)

まずは経営者様の想いや課題をヒアリングし、M&Aの目的とゴールを設定します。秘密保持契約を締結し、情報の安全性を確保します。

Step 02

簡易企業価値算定

決算書等を基に、市場価格を反映したバリュエーションレンジを算出。譲渡希望価格や条件の仮説を立て、方針を固めます。

Step 03

資料整備・買手探索

匿名概要書（ティーザー）や詳細資料（IM）を作成。独自のネットワークから候補企業をリストアップし、打診を開始します。

Step 04

TOP面談・基本合意契約

興味を持った買手企業とトップ面談を実施。経営理念やシナジーを確認後、基本合意書（LOI）にて初期条件をすり合わせます。

Step 05

デューデリジェンス・最終交渉

買手による買収監査（財務・法務・ビジネスDD）を受け入れます。リスク要因を洗い出し、最終的な譲渡価格と契約条件を確定させます。

Step 06

最終契約・PMI

株式譲渡契約（SPA）を締結し、決済・引渡しを実行（クロージング）。その後、スムーズな引継ぎと統合（PMI）を支援します。

フェーズ① 事前準備：譲渡方針を明確にする

M&Aを進める前に「何を優先するか」を自社内で合意しておくことが成功の鍵

💰 希望売却価格・最低ライン

純資産・利益倍率・同業他社の相場感を踏まえ、希望価格と交渉下限を事前に設定しておく

🏢 スキームの希望（株式 or 事業譲渡）

節税・手取り額・責任範囲等の観点から、株式譲渡と事業譲渡のどちらが適するかを理解する

👥 従業員・取引先の処遇方針

雇用継続の優先度、キーパーソンへの処遇、メインバンクや主要取引先への開示タイミングを決める

🕒 タイムラインと秘密保持

いつまでに結論を出したいか。社内・社外への情報開示の範囲と順序を決める

フェーズ① 事前準備：最初に取り組むべき事

📄 経営・財務の整理

- 決算書・試算表（3～5期分）の整備
- 借入・保証債務の把握と一覧化
- 未払費用・簿外債務のチェック
- 不動産・知的財産等の資産台帳整備
- 役員・親族への報酬・貸付の整理

📋 組織・法務の整理

- 登記情報・定款の最新化
- 株主名簿の整備（分散株式の集約）
- 許認可・資格の確認と名義整理
- 主要顧客・取引先との契約確認
- 就業規則・雇用契約書の整備

フェーズ②アドバイザー契約 ③買手探索・マーケティング

仲介会社（アドバイザー）との契約

- **アドバイザリー契約の締結**
報酬体系（着手金・月額・成功報酬）の確認
- **秘密保持契約（NDA）の整備**
- **情報管理のルール設定**
誰に、何を、いつ伝えるかのルール化

企業概要書（IM）の作成と活用

- **ノンネーム資料の作成**
社名を伏せた概要資料。買手候補への第一段階開示
- **企業概要書（IM）の作成**
財務・事業概要・強み・将来計画を記載した詳細資料
- **買手候補へのアプローチ**
関心確認
- **経営者面談の準備**
事業説明・ビジョン共有のための資料・想定Q&A準備

フェーズ④ TOP面談～交渉・LOI（基本合意書）締結

STEP 1

入札・意向表明書（IOI）の受領

- 複数候補からの初期評価額・条件の受領
- 売手FA・オーナーによる候補の評価・絞り込み
- 最終候補へのショートリスト化

STEP 2

経営者面談（トップ面談）

- 買手経営陣との対面・オンライン面談
- 事業ビジョン・シナジーの確認
- 企業文化・人材方針の意見交換

STEP 3

価格・条件交渉

- 買収価格・支払い条件の交渉
- 表明保証の範囲・補償上限の協議
- ロールオーバー・アーンアウト条件の検討

STEP 4

基本合意書（LOI）締結

- 主要条件の文書化（価格・スキーム・独占交渉権）
- DD（デューデリジェンス）開始の合意
- クロージング予定時期の確認

フェーズ⑤ デューデリジェンス（DD）への対応

DDは買手が自社を「調査」する作業。売手の準備度合いが価格・スケジュールを大きく左右します

財務DD

- 試算表・決算書の詳細ヒアリング対応
- 勘定科目内訳・仕訳の開示
- 売上・利益の正常化収益計算（EBITDA調整）
- 運転資本・CF計算書の提供

法務DD

- 主要契約書・議事録の開示
- 訴訟・係争案件の申告
- 知財・商標の権利確認
- 労使関係・未払残業の確認

事業DD

- 事業計画・根拠資料の提示
- 顧客・売上構成の開示
- 競合分析・市場環境の説明
- 主要顧客・仕入先への影響分析

人事DD

- 組織図・人員構成の開示
- 給与・賞与・退職金の実態
- キーパーソンのリテンション計画
- 労働協約・規程類の整備状況

フェーズ⑥ 最終契約・クロージング・PMI

最終契約書（SPA）交渉

- 株式譲渡契約書の条件交渉
- 表明保証の内容・補償条件
- クロージング条件の確認
- 役員・従業員の処遇合意
- 競業禁止義務の範囲確認

クロージング（決済）業務

- 株主総会・取締役会決議
- 株式譲渡手続き・名義書換
- 代金決済
- 許認可の承継・届出手続き
- 金融機関・取引先への通知

PMI（統合後の移行）

- 従業員・組織への周知・説明
- 業務・システム統合の計画
- オーナーの引き継ぎ期間対応
- 顧客・取引先への挨拶・説明
- 経営報告体制の構築

M&Aの料金体系

	タイナビM&A	A社	B社
着手金	0円 <small>M&A成立まで一切の費用をいただきません</small>	100～500万円	0円
最低手数料	1,000万円	2,000万円	2,500万円
中間報酬	あり	あり	買い手のみあり
成功報酬	株式譲渡価格 レーマン方式	時価総資産 レーマン方式	売り手：株式譲渡額レーマン方式 買い手：時価総資産レーマン方式

【レーマン方式の手数料率】

基準金額	手数料率
5億円以下	5%
5億円超～10億円以下	4%
10億円超～50億円以下	3%
50億円超～100億円以下	2%
100億円超	1%

M&Aの料金体系（レーマン方式）

① 株式譲渡価格のレーマン方式

【計算対象】

例) 株価3億+負債5億の場合
株式譲渡価格のみ（負債は含まない）

【計算例】

株式譲渡価格：3億円

会社の負債（借入）：5億円 ※対象外

$$3\text{億円} \times 5\% = 1,500\text{万円}$$

※ 手数料は最低報酬額が設定される場合があります

② 時価総資産のレーマン方式

【計算対象】

株式価格+会社の負債（借入）の合算額

【計算例】

$$5\text{億円} \times 5\% = 2,500\text{万円}$$

（5億円まで：5%）

$$3\text{億円} \times 4\% = 1,200\text{万円}$$

（5億円超～10億円：4%）

$$\text{合算：} 3,700\text{万円}$$

※ 対象額：8億円（株価3億+借入5億）

VS

※ レーマン方式の手数料率は一般的な例であり、実際の契約により異なる場合があります。

問い合わせ先（まずは自社の「市場での評価」を知ることから）

M&Aをする・しないに関わらず、経営の健康診断としてご活用ください。

● 目的

現在の企業価値を客観的に可視化します。
秘密保持契約（NDA）を締結の上、最短
2週間で提示します。

日程調整・お申込み



または、下記までお問い合わせください

TEL : 090-7007-6140

MAIL : ishikawa.k@goodfellows.co.jp



PART 05

Q & A



よくある質問

Q1 赤字や債務超過の会社でも売却できるのでしょうか

A お相手探しの取り組み自体は可能です。お相手を見つける難易度は希望条件や業務内容によっても変わるため、ぜひ一度お問い合わせください。

Q2 成約までにはどのくらいの時間がかかりますか

A 平均して半年～1年程度です。
準備期間に1～2か月、お相手探しに3か月～、最終的な調査と交渉で2～3か月程度を要します。余裕をもって動きだすことが重要です。

Q3 買い手側として、一番注意すべきリスクはなんですか

A 簿外債務とキーマンの離職です。
買収後に未払い残業代や隠れた債務が発覚することや、買収直後に現場のキーマンが辞めてしまうことが最大のリスクです。これらを防ぐためにも、DDを行うことをお勧めします。

よくある質問

Q4 M&A譲渡後、経営者の役職などはどのようになりますか？

A 基本はオーナーの希望をベースに進めます。退任を想定される場合は数か月～数年の引継ぎ期間を経て退任となります。ご希望があれば、スムーズな承継のために顧問として残るケースもございます。

Q5 タイナビM&Aに依頼するメリットは何ですか

A 感情的になりやすい条件面（価格など）を、弊社が客観的なデータに基づき調整します。また、業界に特化したネットワークや知見があるため、自力もしくは他M&A仲介会社では見つけられない最適なパートナーをご提案できる点が大きなメリットです。

Q6 従業員や取引先にM&Aのことをいつ伝えるべきですか

A 基本合意までは株主・経営陣のみの情報開示とし、従業員への説明は最終契約の調印後もしくは決済後に、M&Aが確実になった段階でお伝えするのが定石です。