

# ダイヤ精機株式会社

中小製造業の現状と課題について

# ダイヤ精機株式会社紹介



所在地  
創業  
創業者  
代表取締役

東京都大田区  
昭和39年  
諏訪保雄 ~2004  
諏訪貴子 2004~



# ダイヤ精機の事業承継時の課題

## 私の課題

- ▶ 2004年32歳で父の急逝によりダイヤ精機株式会社 代表取締役に就任
- ▶ 経営者としての知識なし、技術員の経験があるが長いブランクあり
- ▶ 人脈もなし、株の相続の仕方も分からぬ。誰に相談して良いのか分からない
- ▶ 弁護士を探さなければならぬ
- ▶ 銀行との交渉（経営者保証について難航）
- ▶ 製造業でありながら女性経営者であるということ

## 会社の課題

- ▶ 機械が古い 機械の購入先も分からない（一見さんお断り文化）
- ▶ 私より年下が3人しかいない（逆ピラミッド構造）

# 支援策について

## 1. 税制優遇制度の活用支援

- ▶ 事業承継税制（特例制度）を適切に利用するための支援。
  - 相続税や贈与税の納税猶予・免除。
  - 税理士や公認会計士などによる申請サポート。
- ▶ 制度が複雑なため、専門家との連携が不可欠。

## 2. 第三者承継（M&A）の支援の周知

- ▶ 中小企業庁や事業引継ぎ支援センターによるM&Aマッチング支援。
- ▶ 専門機関による企業評価・買い手の紹介・交渉支援。
- ▶ 従業員承継（社内の幹部・従業員への承継）の促進。

## 3. 専門家の相談体制の整備

- ▶ 各都道府県の「よろず支援拠点」や「事業引継ぎ支援センター」の存在を周知
- ▶ 弁護士、税理士、中小企業診断士などが支援チームを形成。

## 4. 後継者育成の支援

- ▶ 後継者候補への経営塾、研修、セミナーの提供。
- ▶ 中小企業大学校による教育プログラムの周知
- ▶ 経営実践の場の提供（OJT、インターン制度など）。

## 5. 資金面の支援

- ▶ 承継に必要な資金を支援するための「日本政策金融公庫」や「信用保証協会」の制度融資。
- ▶ 後継者による株式取得資金の支援や保証制度。

## ▶ 6. 情報提供・啓発活動

- ▶ 国や自治体によるセミナー・ガイドブックの提供。
- ▶ 地域の商工会・商工会議所による情報発信。

## 7. 地域連携による支援体制

- ▶ 地域金融機関、自治体、商工団体が連携してワンストップで支援する体制の強化。

事業承継の早めの準備を！！  
同族企業こそガバナンス構築が重要

# 関税措置による取引への影響

- 1 受注減
- 2 キャッシュフロー 資金繰りの悪化
- 3 価格競争の激化

大手自動車メーカーの現在と予想される動き

人員削減  
内製化  
海外生産拡大・シフト（国内生産減少）  
モデル再編・車種見直し（発注減少）  
コスト構造改革（サプライヤーチェーン見直し）

このような状況が進めば多くの中小企業が負担圧力に耐えきれず、倒産リスクが高まる可能性があります。

そのリスクを下げる為には、  
資金繰り支援はもちろんですが  
下記のような取り組みに対する**支援が必要**

異業種  
参入

多角化  
経営

自社製  
品開発

M&A

難易度

# 物価高について

長引くデフレ経済からの脱却を行い、  
インフレ傾向にあることは価値に対して適正価格とした結果であると考えます。

成長と分配の好循環を生み出す為には、決して悪いことではない。  
しかしながら、この成長と分配において、  
大企業と中小・小規模企業では格差が生じてしまっている。  
ここをどのようにしていくかが今後の課題であると思います。

物価高は今後も続くと思われます。  
大企業、中小、小規模企業は商取引において古い慣行を捨て、  
いいのを安くではなく、いいのを適正価格で取引を行う  
**真の商習慣**を実践していかなければならぬと思います。

# 資本主義会議での発言（真の豊かさ）

私たちが日々手にする商品やサービスは、実に多くの人々の努力と創意工夫によって生み出されているという点です。企画や設計に携わる方、製造や輸送、PR・販売を担う方など、サプライチェーンのそれぞれの立場から多くの方々が関わり合い、一つの価値あるものが産み出され、社会に届けられています。しかし、その「価値創造プロセス」において、一部の組織や人だけが利益を得ているのであれば、それは「パートナーシップ構築宣言」が掲げる「共存共栄」の理念に反しており、本来の商取引の姿とは言えません。サプライチェーンに関わるすべての方々が、喜びや誇りを感じ、幸せを分かち合える仕組みこそが、真に「持続可能な取引の在り方」であると、私は信じております。もしそのプロセスのどこかに、優越的な力を背景とした搾取や差別、不公平といった「不幸」が存在すれば、それはやがて社会全体から信頼を失い、ひいては商品やサービスそのものの価値を損なう可能性があります。日本がこれから「真の豊かさ」を手にするには、目先の私利私欲にとらわれて他者を蹴落とすのではなく、先人たちが実践してきた「共存共栄の精神」が必要です。他者の幸せに思いを寄せ、共に夢を追い、共に成長してきた先人の教えを、いまこそ学ぶべきだと思います。私たち一人ひとりが「共存共栄」の意識を持ち、すべての人が誇りをもって働き、安心して暮らせる経済社会を子孫に引き継ぐことこそ、現代を生きる私たちの責務です。

# 賃上げ

項目	主な数値・傾向	補足・留意点
賃上げ実施率（または予定含む）	中小企業全体で約 <b>69.6%</b> が賃上げを実施または予定している。 ( <a href="#">jcci.or.jp</a> )	ただし、従業員20人以下の小規模企業では実施率が低く <b>約57.7%</b> にとどまる。 ( <a href="#">jcci.or.jp</a> )
賃上げ率・賃上げ額	正社員の平均で月額 <b>11,074円</b> 、賃上げ率 <b>4.03%</b> (2025年度調査) ( <a href="#">jcci.or.jp</a> )	小規模企業（20人以下）では月額 <b>9,568円</b> 、賃上げ率 <b>3.54%</b> の報告あり。 ( <a href="#">jcci.or.jp</a> )
業種・規模・地域間の格差	中小企業と大企業の賃上げ率の差は依然として大きい。例：中小企業の春闘妥結では賃上げ率が <b>4.35%</b> 、大手企業の妥結率は5%超。 都市部 vs 地方でも差：都市部で <b>4.37%</b> 、地方で <b>3.94%</b> の報告。 ( <a href="#">tokyo-cci.or.jp</a> )	規模別にみると、売上規模が大きい企業ほど賃上げ実施率が高い傾向。 (内閣官房)
賃上げ水準の上限・上位層	「5%以上」の賃上げを見込む企業は中小企業全体で約 <b>30.3%</b> 。 ( <a href="#">J-Net21[中小企業ビジネス支援サイト]</a> ) 中小企業で「6%以上」の賃上げを予定する企業は約 <b>9.1%</b> との調査。 ( <a href="#">TSRネット</a> )	引き上げ可能な水準には慎重な企業も多い。持続性を疑問視する声も。 ( <a href="#">TSRネット</a> )
賃上げが停滞・未実施の企業割合	賃上げ“不実施／据え置き／未定”と回答する企業は約 <b>20%前後</b>	価格転嫁遅延・コスト上昇・業績不透明性などを理由とする回答が目立つ。 ( <a href="#">jcci.or.jp</a> )
物価上昇との乖離	中小企業でも賃上げの動きはあるが、物価上昇ペースに追いついていないとの指摘あり。 ( <a href="#">中小企業庁</a> )	実質賃金（物価調整後の購買力）ではマイナスまたはほとんど改善なしという見方も。 ( <a href="#">中小企業庁</a> )
政策対応	中小企業向けの <b>賃上げ促進税制制度</b> があり、一定条件を満たすと賃金増加分の一部を税額控除できる。 ( <a href="#">中小企業庁</a> )	税制優遇だけで十分とは言えず、価格転嫁・生産性向上との連動が重要とされる。 ( <a href="#">日本リサーチインスティテュート</a> )

# 賃上げの制約と課題

- **コスト負担・利益圧迫**：中小企業は利益率に余裕が少なく、賃上げ原資を内部で捻出するのが難しいケースが多い。[日本リサーチインスティテュート+2内閣官房+2](#)
- **価格転嫁の不完全性**：人件費上昇分を十分に取引価格に反映できないことが、賃上げを抑える制約になる。[日本リサーチインスティテュート+2内閣官房+2](#)
- **業績・収益の不安定性**：売上減少、原材料高騰、為替変動など外部要因が賃上げを抑制する。[jcci.or.jp+3内閣官房+3（一社）川崎中小企業診断士会+3](#)
- **格差の拡大**：小規模企業・地方企業では賃上げ水準や実施率で後れをとるケースが目立つ。[日本リサーチインスティテュート+3tokyo-cci.or.jp+3日本法令索引+3](#)
- **持続性への懸念**：一時的な賃上げはできても、毎年継続することには慎重な回答も多い。[TSRネット+1](#)

**賃上げをするための原資確保の為、コスト構造や  
価格交渉力を高めつつ、  
価格転嫁の実現が急務**