

What's New

経営サポートナビ

Management
Support
Navigation

今が旬！おすすめの公的制度が早わかり
中小企業経営者のための情報誌

2024.07
VOL.32

TOPICS

融資に強くなる講座

2024年版 新型コロナ対策資本性劣後ローンが熱い！

事業承継入門講座

後継者は家族から選ぶべきか、外部から選ぶべきか

税制改正コラム

令和6年分の類似業種比準価額の動向

助成金活用ガイド

65歳超雇用推進助成金



CONTENTS

02

注目の中小企業支援制度
中小企業向けの公的制度をご紹介

03

経営情報ブログ
賃上げ格差が拡大！賃金格差に負けない中小企業の採用戦略とは

05

融資に強くなる講座
2024年版 新型コロナ対策資本性劣後ローンが熱い！

07

事業承継入門講座
後継者は家族から選ぶべきか、外部から選ぶべきか

09

税制改正コラム
令和6年分の類似業種比準価額の動向

11

助成金活用ガイド
65歳超雇用推進助成金

知っている経営者だけ得をする！？

中小企業向けの支援制度をわかりやすくご紹介！！

公募スタート！売上拡大や生産性向上を後押し

中小企業省力化投資補助事業

2

知っている経営者だけ得をする？

中小企業向けの支援制度をわかりやすくご紹介！

IoT やロボットなどの付加価値額向上や生産性向上に効果的な汎用製品を「カタログ」から選択・導入することで、中小企業等の付加価値や生産性の向上、さらには賃上げにつなげることを目的とした補助金です。

4つのメリット



1 省力化製品が対象

2 自社の課題・ニーズに合わせて、製品を選ぶことができる

3 導入を支援する「販売事業者」が申請・手続をサポート

4 補助率1/2

対象要件

■ 中小企業等が製品カタログに登録された製品から選んで省力化のための設備投資を行い、労働生産性年平均成長率3%向上を目指す事業計画※に取り組むこと。

※省力化で削減された工数分の人員削減を行うものは対象外

■ (賃上げによる補助上限額引き上げを適用する場合、)給与支給総額年率6%・事業所内最低賃金年額45円以上の賃上げに取り組むこと。

類型概要

※賃上げ要件を達成した場合、()内の値に補助上限額を引き上げ

補助対象	補助上限額		補助率
補助対象としてカタログに登録された製品等	従業員数5名以下	200万円(300万円)	1/2以下
	従業員数6~20名	500万円(750万円)	
	従業員数21名以上	1,000万(1,500万円)	

業種ごとの活用イメージ

※詳細は中小企業省力化投資補助金ホームページよりご確認ください。
製品カタログは令和6年5月27日時点の情報となります。

機器対応カテゴリは12種類！
カタログをご確認ください。



物流 × 無人搬送車

倉庫に無人搬送車を導入することで、棚替え業務を省力化し、多くの受注をこなすようにすることで生産性を向上。



宿泊業 × 自動清掃ロボット

旅館において、自動清掃ロボットを導入することで受付の人員を増強し、手続き迅速化・おもてなし等で顧客満足度を向上させ、高付加価値化。



飲食業 × スチームコンベクションオーブン（プログラム機能付き調理器具）

人手不足解消のため、複数の料理を同時かつ大量に自動加熱調理可能とする。



機器
カテゴリ

無人搬送車(AGV・AMR)

清掃ロボット

スチームコンベクションオーブン

対象業務
プロセス

資材調達、加工・生産、検査、保管・在庫管理、入出庫

清掃業務

調理

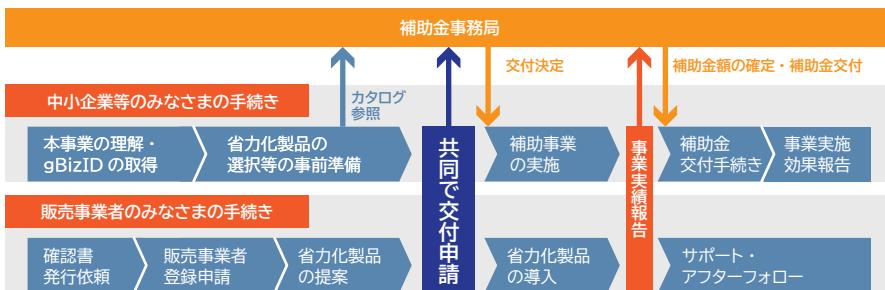
対象業種

倉庫業、製造業、卸売業、小売業

宿泊業、飲食サービス業、製造業、卸売業、小売業

飲食サービス業、宿泊業、小売業

交付申請フロー



第1回公募申請受付中！

■ 受付開始日

2024年6月25日(火)

■ 申請締切日

2024年7月19日(金)予定

■ 採択・交付決定日

2024年8月下旬予定



第1回公募以降のスケジュールは随時更新される予定です。

賃上げ格差が拡大！ 賃金格差に負けない中小企業の採用戦略とは

作成者：株式会社エフアンドエム (<https://www.fmltd.co.jp>)

記事参照：F&M CLUB 公式ホームページ「経営情報ブログ」より

3

F&M CLUB

経営情報ブログ（賃上げ格差が拡大！賃金格差に負けない中小企業の採用戦略とは）

2024年の春闘における平均賃上げ率は5.17%（連合第5回回答集計）でした。企業規模別にみると大企業は平均5.22%、中小企業では平均4.66%となっており、中小企業の人手不足に拍車がかかると予測されています。

本記事では、賃上げ格差とそれに負けない中小企業の人材採用方法について解説します。



■ 賃上げ格差とは

「賃上げ格差」とは、賃金引き上げ幅の違いにより賃金格差が生じる（広がる）ことを指し、賃上げ格差により、大企業と中小企業との間で給料水準が異なる「賃金格差」が拡大することとなります。

2023年の大企業と中小企業における賃金格差は、大企業100に対して中企業90、小企業85の割合であると厚生労働省が発表しています。

平均賃金額でみると、大企業が34万6,000円、中企業は31万1,400円、小企業は29万4,000円となっており、月5万2,000円の賃金格差があります。

2024年の春闘の平均賃上げ率をみると、大企業の平均5.22%に対して、中小企業は平均4.66%（いずれも連合第5回回答集計結果より）となっており、企業規模による賃金格差がさらに拡大することみられています。

【引用】2023年賃金構造基本統計調査結果 企業規模別 | 厚生労働省

【引用】2024春闘 第5回回答集計結果について | 連合

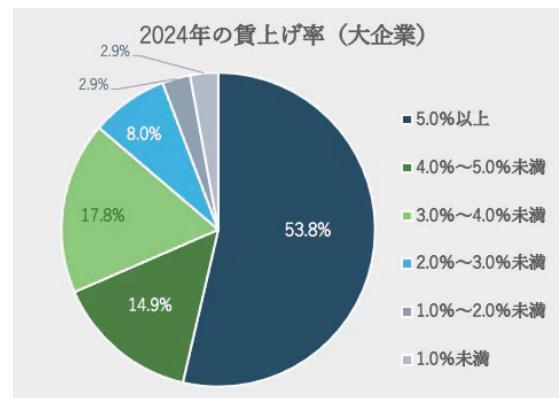
■ 2024年春の賃上げは大手企業・中小企業の格差がはっきり

国の調査においても2024年の賃上げは大企業が多く、中小企業における賃上げとの格差が広がっていることが明らかとなっています。

【引用】地域企業における賃上げ等の動向について(2024年5月17日) | 財務省

大企業の53.8%が5%以上の賃上げ

財務省の調査によると、大企業のうち53.8%が5%以上の賃上げ（ペアと定期昇給の合計）を実施しています。

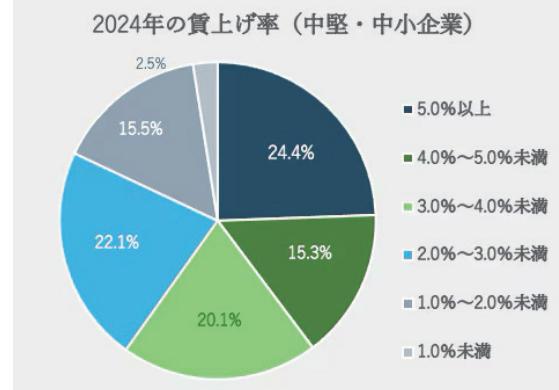


【引用】地域企業における賃上げ等の動向について(2024年5月17日) | 財務省より作成

中小企業における5%以上の賃上げは24.4%にとどまる

中堅・中小企業においては5%以上の賃上げ（ペアと定期昇給の合計）を実施した企業の割合は24.4%にとどまっています。

賃上げが難しい理由として、業績の低迷（63.2%）、価格競争が追い付いていない（26.3%）などが上げられています。



【引用】地域企業における賃上げ等の動向について(2024年5月17日) | 財務省より作成

■ 大手企業と中小企業の賃金格差は23年間で3倍に拡大

大手企業と中小企業との賃金格差が拡大しています。

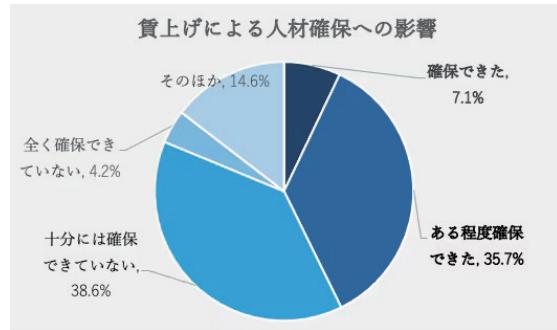
商業別労働組合JAMの調べによると、2000年から2023年にかけて、賃金格差が最大3倍に拡大しました。高卒後すぐに入社した30歳の場合、2023年における賃金格差は2万9,184円となり、2000年の9,307円から3.1倍に拡大しています。

【参考】中小、大手との賃金差額が3倍に 春闘、13日が集中回答日 | 高知新聞

■ 賃金格差で中小企業の人手不足が加速する！？

財務省の特別調査によると「賃上げで一定以上の人材を確保できた」企業は42.8%であり、賃上げをしても人材を確保できていない企業のうち、33.8%は「賃上げが十分ではなかったため」と回答しています。

人手不足が深刻化する中、賃上げ幅によって採用に差が出ており、人材確保がすすんでいない中小企業の事業継続が難しくなると予測されています。



【引用】地域企業における賃上げ等の動向について(2024年5月17日) | 財務省より作成

■ 賃金水準を乗り越える中小企業の採用強化策

賃金格差による採用難を乗り越えるためには、価格転嫁や生産性向上によって賃上げすると同時に、人材募集に人が集まる「採用力」の向上が必要です。

中小企業が賃金水準以外の条件により、採用を強化する主な方法は次のとおりです。

ハローワークの活用は求人票がポイント

中小企業における定番の採用方法のひとつがハローワークの活用です。年間約459万人が利用し、約123万人が就職する大規模な求人・求職者紹介所です。

求人掲載料金なども無料で活用できるため、中小企業にとっては人材採用の強い味方となります。

ハローワークを活用した求人のカギである「求人票」を見直すことで、応募が急増する可能性があります。求人票の見直しは、未経験者がわかりやすい表現などのテクニックが必要となるため、専門家からアドバイスを受けることが効果的です。

ホームページ、SNSなどでミスマッチをなくす

入社後すぐに退職してしまう「早期退職」の解決も重要です。早期退職の主な原因は「入社後ギャップ」であるといわれています。入社後ギャップとは、採用時のイメージと入社後の実態が異なることです。

入社後ギャップを減らすためには、採用前に仕事の内容や社内の雰囲気を、応募者（求職者）がイメージしやすく

なる取り組みが有効です。例えば、自社のホームページに採用ページを設置して詳細を説明する、SNSで仕事・作業内容、職場の雰囲気を配信するなどです。

福利厚生の見直し

若い世代は勤務地や仕事内容と同じくらい、福利厚生を重視しています。

福利厚生面で希望が多い内容は次のとおりであり、下記にあわせて、週休3日制度や誕生日休暇などを導入する企業も増えています。

- ・休暇制度（特別休暇、リフレッシュ休暇など）
- ・諸手当（住宅手当、子ども手当、食事手当など）

【参考】2024年卒大学生活動実態調査(4月) |マイナビ

人事考課・研修制度の整備

採用時に募集を増やすためには、若い世代は自分がスキルアップできる職場を求めていることが多いため、入社後の育成についてのアピールが必要です。採用から育成まで、従業員にあわせた育成の取り組み例は次のとおりです。

- ・就業規則の整備
- ・新人育成カリキュラムの整備
- ・社内外におけるスキルアップ研修の導入
- ・先輩従業員など、周囲の従業員との定期面談の実施

補助金・助成金を活用し働きやすい職場を整備する

人手不足により従業員が常に繁忙な企業は従業員の定着率が低くなり、採用においても不利となります。

人手不足を解消する前向きな投資は、従業員の定着率の改善とともに、人が集まる企業となることにつながるため、積極的に活用しましょう。

補助金・助成金の受給により企業が成長する理由

- ①補助金や助成金の活用で人手不足を解消する投資ができる
- ②補助金の受給によって投資することで従業員の負荷が軽くなり、離職が減る
- ③補助金を受給することで、前向きな企業としてのイメージアップが可能
- ④助成金を使って従業員をスキルアップさせることで、定着率が向上する
- ⑤助成金を受給しているホワイトな企業として、社会的な印象が良くなる
- ⑥人が辞めにくくい企業として信用が高まり、より良い人材を獲得しやすくなる

補助金や助成金は種類が多く、頻繁に制度が改正されます。自社に合う制度を探すだけでも負担が大きいため、F&M Clubの「公的支援無料検索サービス」など、補助金・助成金情報について簡単に検索可能なツールの利用が効率的です。

F&M Clubは、株式会社エフアンドエムが中堅・中小企業様向けに提供しているバックオフィスコンサルティングサービスです。財務、労務管理、人材採用・育成にいたるまで、経営のお悩みを解決へと導く豊富なコンテンツをご用意しています。

■ その他の「経営情報ブログ」を閲覧する

<https://www.fmclub.jp/blog>

■ F&M CLUBについて知る

<https://www.fmclub.jp/>



融資に強くなる講座

2024年版 新型コロナ対策 資本性劣後ローンが熱い！

資本性劣後ローンは、新型コロナウイルスの影響を受けた企業や成長・再生を目指す企業向けに、政府系金融機関や民間金融機関が提供する資金調達手段です。本稿では、その中でも、日本政策金融公庫の「新型コロナ対策資本性劣後ローン」が熱いというお話をさせていただきます。

■ 緩和された新型コロナ対策資本性劣後ローンを活用せよ！

これまで日本政策金融公庫の同ローンは制度としてはありましたが、2024年になんでも資金繰りに苦しむ中小企業が多いため、コロナ対策としての利用が引き続き重視されており、条件や利率に関しても、より柔軟な対応が取られるようになりました。

国はこの使いやすくなった同ローンがもっと積極的に利用されるべきだという考え方から、2024年6月6日付で「コロナ資金繰り支援策の転換を踏まえた事業者支援の徹底等について」を金融機関に通達し、その中でこのコロナ対策資本性劣後ローンのさらなる活用を促進することを要請しています。

具体的には、民間金融機関が追加の金融支援を行う場合に、融資先企業がこの日本政策金融公庫の資本性劣後ローンを同時に利用することで、中小企業の資金繰りが大幅に改善するだけでなく、この資本性劣後ローンの特性から地域金融機関にとっては融資がしやすい状況になるという効果があります。こうした金融機関同士が同時に融資を行うケースを「協調融資」と呼んでいます。協調融資が前提だった同ローンの利用は、日本政策金融公庫単独でも利用が出来るように審査を緩和し、また審査の際に必要となる計画策定を外部の作成支援者に費用を払った場合の一部を補助するなどの制度拡充も行われています。さらに、本来、2024年6月末までだった期限も同年12月末まで延長されています。

それでは、この新型コロナ対策資本性劣後ローンの特徴を以下に説明していきます。

■ 新型コロナ対策資本性劣後ローンの特徴

●自己資本として計上可能

資本性劣後ローンは、融資には違いないのですが、貸借対照表上では自己資本として扱われるため、自己資本比率が改善され、企業の財務基盤が強化されます。債務超過に陥った企業がこのローンを借りることで増資したと同じ効果で、債務超過の解消が一気にできる効果があります。債務超過が解消されることで、民間金融機関からの追加融資が受けやすくなります。

●長期間の返済の無い借入が可能

資本性劣後ローンは最大20年という長期間の借入が可能で、また、返済は期限一括返済であるため、毎月の元本返済の負担がなく、資金繰りの安定につながるので事業に集中できます。ただし、期日一括返済となると、返済期限には大きな資金が必要となる懸念がありますが、実際には、期限到来時には、また別の長期的な融資に借り換えて返済を分割して行っていくことになります。また長期にわたって返済の無い資金が企業に提供されると民間の金融機関にとっては自らの融資の返済が進みやすくなる（返済猶予に陥りにくい）というメリットもあるので、積極的に協調融資を進めて行こうという地域金融機関も増えてきています。

東京きらぼしフィナンシャルグループ
きらぼし銀行

新型コロナウイルス感染症の影響を受けられた事業者の方へ

**きらぼし新型コロナ対策
経営強化連携融資**

きらぼし銀行および日本政策金融公庫は相互に連携し、新型コロナウイルス感染症の影響を受けられた事業者の皆さまの財務体質の強化を図りながら、事業の発展・継続をバックアップします。

きらぼし銀行 日本政策金融公庫

商品概要
商品名 きらぼし新型コロナ対策 経営強化連携融資



図1 きらぼし銀行ホームページより

●無担保・無保証人での利用

資本性劣後ローンは無担保・無保証人で利用できます。つまり、個人保証や資産を担保に取られることなく、借り入れができます。

●業績に応じた金利設定で赤字の際には低金利

資本性劣後ローンは業績連動型の金利体系を採用しており、最初の3年間は利率が0.5%と低く設定されています。一方で、赤字でない場合は、借入期間に応じて2.6%～2.95%となります。

●小規模事業者でも利用が可能

国は上述した金融機関向け通達で、小規模事業者も含めた、新型コロナ対策資本性劣後ローンの利用促進に取り組むことと指示しています。そのため、小規模事業者であっても利用申請ができます。

●利用の仕方

従来は主にメインバンクを通じて利用申請が行われることが多く、その際はメインバンクの支援姿勢が審査において重要でした。しかしながら2024年版では、日本政策金融公庫単独での支援も行えるようになっており、直接公庫の窓口に利用申請してみることも可能です。

その際には、公庫が求める事業計画書の提出が求められます。これまでの資本性劣後ローンには必要な計画書のボリュームもかなり多いので、審査に数ヶ月かかることがありました。しかし、新型コロナ対策資本性劣後ローンの審査はかなりスムーズで、求められる計画書も簡易なものに緩和されています。（図2）

「簡易になった事業計画書」

図2

日本政策金融公庫における「新型コロナ対策資本性劣後ローン（中小企業事業）」の概要

対象者	新型コロナウイルス感染症の影響を受けた方 ※ただし、次のいずれかに当てはまる方に限る ①J-Startup プログラムに選定された方、または独立行政法人中小企業基盤整備機構が出資する投資事業有限責任組合から出資を受けて事業の成長を図る方 ②中小企業活性化協議会の関与のもとで事業の再生を行う方、または独立行政法人中小企業基盤整備機構が出資する投資事業有限責任組合の関与のもとで事業の再生を行う方 ③上記 1 および 2 に該当しない方であって、事業計画書を策定し、民間金融機関等による支援を受けられる等の支援体制が構築されている方
資金の用途	事業を行うために必要な設備資金および長期運転資金 ※長期運転資金には、建物等の更新に伴い一時に施設等を賃借するために必要な資金を含む

融資限度額	直接貸付 15 億円
返済期間	5 年 1 カ月、7 年、10 年、15 年、20 年のいずれか（期限一括償還）
利率（年）	融資後 3 年間は 0.50%。 ※融資後 3 年経過後は、毎年直近決算の業績に応じて別途規定の利率を適用
担保・保証人等	無担保・無保証人
その他	<ul style="list-style-type: none"> ●本制度による債務については、金融検査上、自己資本とみなすことができる ●本制度による債務については、法的倒産手続きの開始決定が裁判所によってなされた場合、全ての債務（償還順位が同等以下とされているものを除く）に劣後する ●公庫が適切と認める事業計画書を提出する必要がある ●融資後 5 年間は、原則として期限前返済はできない

経営革新等支援機関推進協議会

エグゼクティブプロデューサー 小寺 弘泰 氏

1967年岐阜県大垣市出身。関西大学卒業後、銀行員として10年間金融の実務を経験。現(株)プロシード代表取締役。企業財務コンサルタントとして創業以来500件を超える企業財務のさまざまな課題解決プロジェクトに参画。中小企業金融のスペシャリストとして講演を行うほか、経営革新等支援機関推進協議会のエグゼクティブプロデューサーでもある。



事業承継入門講座

後継者は家族から選ぶべきか、外部から選ぶべきか

7

事業承継入門

後継者は家族から選ぶべきか、外部から選ぶべきか

中小企業の事業承継においては、2025年問題と呼ばれ、2025年には、第一次ベビーブームで生まれた団塊世代が75歳以上となり、経営者が高齢化するのに伴って、後継者不足が深刻な課題として取り上げられています。一方で、若者の起業志向の高まりや、伝統的な家族経営の減少も後継者不足を助長しています。多くの地域で後継者育成のための支援プログラムやセミナーが開催されていますが、経営承継の多様化が進み、伝統的な経営者の子供による後継者というパターンだけでなく、外部からの経営者の引き継ぎやM&Aによる経営の承継が増えるなど、それぞれの企業の状況や事情に応じた柔軟な対応が求められています。



そこで、本稿では、経営の承継には、「家族から後継者を選ぶ場合」と「外部から後継者を選ぶ場合」ではたしてどちらが円滑な承継に繋がると言えるのかを、それぞれのメリットとデメリットを整理しながら解説していきたいと思います。

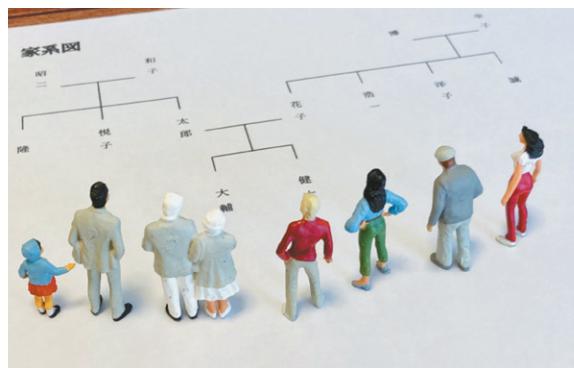
■ 家族から後継者を選ぶ場合

◆メリット1 「価値観と持続性」

家族から後継者を選ぶことで、企業の風土や先代経営者の価値観を受け継ぎやすいと言えるでしょう。その結果、従業員や経営幹部クラスにとって、仕事のやり方が大きく変わってしまうようなリスクが生じにくいという点から、会社組織の安定した持続性の確保につながります。また家族が後継者となることで、取引先との信頼関係も維持しやすくなるというメリットもあると言えるでしょう。

◆メリット2 「スムーズな承継」

これまで、家族経営をして来た企業で、お子様が後継者となる場合、企業に対して愛着と責任感を持っている場合が多く、金融機関などから見れば、経営者として、信頼と共感が持てます。同時に組織内の結束力や社外の関係者との関係も良好に引継ぎが可能です。すなわち、家族内での承継は比較的スムーズに行われることが多く、企業の安定性が保たれやすい特徴があります。また、経営戦略を立てる場合も長期的な視点で策定できるのもメリットと言えるでしょう。



◆デメリット1 「経営者としての能力不足の課題」

家族内で後継者を選ぶ場合、経営者として必要なリーダーシップや戦略を立てる企画力や専門知識が不足している場合があります。その理由としては、先代経営者が創業オーナーである場合は、創業から代表者として多種多様な経験を積んできた環境に比べて、後継者が同水準の実務経験を積める環境にありませんでした。すなわち、リーダーとしてのスキルや業界知識が不足する面は致し方ない事情が存在する場合があります。また、後継者自身が代表者となり企業をけん引していくという、役割に興味を持っていない、または意欲が低い場合、経営者としての能力を高めるパフォーマンスが低下することがあります。

こうした、後継者の能力の不足は、企業の成長や変化に対応できないリスクとなるわけですが、先代経営者は家族である後継者を第三者の後継者に比べると、後継者の能力や適性を客観的に評価できないケースが少なくありません。先代経営者は、「自分だったら出来ていることが後継者にはなぜ出来ないのか」、「経営者としての判断が全然甘い」など、後継者の評価を感情的

に行って、「まだまだ承継は早すぎる」と決めてしまい、承継のタイミングが遅れてしまいがちとなる傾向があります。

また、後継者に対する経営者としての過剰な期待やプレッシャーが家族間の対立や不和につながり、後継者の意欲にも影響を及ぼし、後継者のパフォーマンスに悪影響を及ぼすこともあるのです。さらには、親子間が上手くいかないと、組織内の不和や会社の意思決定の遅れを引き起こす原因となりますので要注意です。

◆デメリット2 「新しい視点やイノベーションの欠如」

後継者が、新しい視点やイノベーションの導入を進め、経営改革を積極的にしようと思っていても先代経営者にその必要性が伝わらず、会社の変革が難しい場合があります。これが競争力の低下や市場の変化に対応できないリスクを生む可能性があります。

風土や価値観が承継されるメリットとは反対に「変化を好まない体質が必要な改革を遅らせる」というデメリットを生じさせることもあります。

■ 外部から後継者を呼ぶ場合



◆メリット1 「専門知識と新しい視点」

外部からの後継者は、新しい業界知識や経営経験を持ち込むことができます。これにより、企業の戦略的な変革やイノベーションを促進できる可能性があります。広範なネットワークや市場アクセスを持っている経営者であれば、企業の成長や新たなビジネス機会の開拓につながる利点となります。家族経営の企業では、感情や経営者との人間関係が意思決定に影響を与えること

がありますが、新たな外部経営者はより客観的に判断を下すことができますので、家族経営から脱却した客観的な経営判断や透明性を推進することで、企業のガバナンス強化や持続可能な成長を促進する要因となります。

◆デメリット1 「組織文化との不一致」

家族経営ではない外部からの後継者を招聘する場合には、従業員や関係者との信頼関係や共感が不足することがあります。これが組織内のコミュニケーションや取引先等の協力関係に影響を与える可能性があります。また、企業の組織風土や価値観との不一致が生じる可能性があり、これが組織内の不和や経営方針に対する抵抗感を引き起こすことがあります。

このように、外部からの後継者は、組織に新たな戦略やビジョンを持ち込む一方で、その変化が企業の安定性や継続性に影響を与えるリスクがあります。特に、経営の不安定化や組織の混乱が生じることがあります。その参入障壁を外部からの経営者自身も、招聘する企業側も十分理解して事業承継を進めないと、後継者が孤立し、結局その後継者も離脱してしまい、会社の運営に大きな支障を来たすという事例も少なくないのです。

■ まとめ

さて、このように見していくと単純にどちらが良いということは言えません。大切なのは、家族での承継については、後継者の立場もよく理解してあげて、寛容な後継者の評価を行わないと承継が進みにくいという事情がある事、外部からの招聘においては、参入障壁がある事を理解して企業としても、後継者が能力を最大に発揮できる環境を提供してあげる必要がある事を認識することが、事業承継を円滑に進める何よりの秘訣ではないかと思います。

以上のメリットとデメリットを考慮することで、企業が後継者を選定する際の重要な観点を理解することができます。



経営革新等支援機関推進協議会

エグゼクティブプロデューサー 小寺 弘泰 氏

1967年岐阜県大垣市出身。関西大学卒業後、銀行員として10年間金融の実務を経験。現(株)プロシード代表取締役。企業財務コンサルタントとして創業以来500件を超える企業財務のさまざまな課題解決プロジェクトに参画。中小企業金融のスペシャリストとして講演を行うほか、経営革新等支援機関推進協議会のエグゼクティブプロデューサーでもある。



税制改正コラム

令和6年分の類似業種比準価額の動向



企業経営者の財産の多くを占めるのが「自社株」です。そのため贈与・相続、事業承継の場面では自社株の評価額がいくらかになるのかが重要となります。

自社株の評価額は類似業種比準価額方式、純資産価額方式、またはこれらの併用方式により計算されますが、このうち類似業種比準価額方式は国税庁が公表する「業種別株価」に基づいて行われます。

今回は6月に公表された業種別株価をもとに、最新の類似業種比準価額の動向についてご紹介します。

1. 類似業種比準価額の計算方法

自社株評価は会社の規模に応じ、原則として次の評価方法により評価します。

会社の規模	評価方法
大企業	類似業種比準価額 ※選択により純資産価額で評価可能
中企業	類似業種比準価額 × L + 純資産価額 × (1 - L) Lの割合：大企業 = 90%、中企業 = 75%、小企業 = 60% ※選択により純資産価額で評価可能
小企業	純資産価額 ※選択により類似業種比準価額 × 50% + 純資産価額 × 50%で評価可能

このうち類似業種比準価額は次のように計算します。

$$\text{類似業種の株価(A)} \times \frac{\frac{\text{配当}}{\text{類似業種の配当(B)}} + \frac{\text{利益}}{\text{類似業種の配当(C)}} + \frac{\text{簿価純資産}}{\text{類似業種の簿価純資産(D)}}}{3} \times \text{斟酌率}$$

※斟酌率 = 大企業 : 0.7、中企業 : 0.6、小企業 : 0.5

2. 類似業種比準価額の動向

業種別の「大分類」について「前年平均株価(4年平均)」と今回公表された「前年平均株価(5年平均)」を比較すると右のとおりです。

業種目(大分類)	4年平均	5年平均	増減率
建設業	305	371	22%
製造業	362	400	11%
電気・ガス・熱供給・水道業	497	650	31%
情報通信業	691	721	4%
運輸業、郵便業	382	305	-20%
卸売業	376	399	6%
小売業	409	456	12%
金融業、保険業	207	266	29%
不動産業、物品賃貸業	364	363	0%
専門・技術サービス業	455	456	0%
宿泊業、飲食サービス業	388	514	33%
生活関連サービス業、娯楽業	527	904	72%
教育、学習支援業	504	523	4%
医療、福祉	472	601	27%
サービス業(他に分類されないもの)	888	1,019	15%
その他の産業	424	473	12%

①過去2年間の株価の状況

令和4年の日経平均株価は2万円台後半で推移しましたが、令和5年は右肩上がりで3万円台前半まで上昇しました。業種別の株価を見ても、「4年平均」に比べて「5年平均」は全体的に株価が高くなっています。

特に上表の「建設業(+22%)」「電気・ガス・熱供給・水道業(+31%)」「金融業、保険業(+29%)」「宿泊業、飲食サービス業(+33%)」「生活関連サービス業、娯楽業(+72%)」「医療、福祉(+27%)」のように、前年比で20%以上、株価が上昇した業種もあります。

②今年前半の株価の状況

令和6年はさらに株高で始まり、2月に日経平均株価が34年ぶりに史上最高値(3万8,915円)を更新し、3月に初めて4万円を突破しました(その後は3万8,000円前後で推移)。

「前年平均株価(5年平均)」と「令和6年1・2月の株価」を比較すると、おおむね「前年平均株価(5年平均)」の方が低い傾向にあります。

3. 30%以上株価が上がった業種

今回、大きく株価が上がった業種が「電気・ガス・熱供給・水道業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」です。

まず、「電気・ガス・熱供給・水道業(+31%)」の各年の前年平均は右肩上がりです。ただし、令和6年1・2月分は他の業種と異なり下落傾向にあります。

52：
電気・ガス・熱供給・
水道業(大分類)

	前年平均 令和3年	前年平均 令和4年	前年平均 令和5年	令和5年		令和6年	
				11月	12月	1月	2月
	444	497	650	470	454	478	488

次にコロナショックで低迷していた「宿泊業、飲食サービス業(+33%)」も上昇傾向にあります。

99：
宿泊業、飲食サービス業
(大分類)

	前年平均 令和3年	前年平均 令和4年	前年平均 令和5年	令和5年		令和6年	
				11月	12月	1月	2月
	441	388	514	563	561	609	614

今回1番上昇率が高かったのが「生活関連サービス業、娯楽業(+72%)」です。令和4年(前年平均)の527から令和5年(前年平均)の904へ約1.7倍も上昇しています。

105：
生活関連サービス業、
娯楽業(大分類)

	前年平均 令和3年	前年平均 令和4年	前年平均 令和5年	令和5年		令和6年	
				11月	12月	1月	2月
	609	527	904	871	876	926	925

具体的に中分類の「生活関連サービス」を見ると、こちらは令和4年(前年平均)からあまり変化はありません。

106：
生活関連サービス
(中分類)

	前年平均 令和3年	前年平均 令和4年	前年平均 令和5年	令和5年		令和6年	
				11月	12月	1月	2月
	630	461	434	427	428	442	440

一方、もう1つの中分類である「娯楽業」を見ると、令和4年(前年平均)の619から令和5年(前年平均)の1,586へ約2.5倍も上昇しているので注意が必要です。

107：
娯楽業(中分類)

	前年平均 令和3年	前年平均 令和4年	前年平均 令和5年	令和5年		令和6年	
				11月	12月	1月	2月
	579	619	1,586	1,514	1,526	1,627	1,627

まとめ

今回は6月に公表されたばかりの「業種別株価」をもとに類似業種比準価額の最新動向をご紹介しました。

今年後半がどのような株価になるかは分かりませんが、前半と近い株価で推移すると、「令和6年の平均株価」は令和5年よりもさらに高い数値となる可能性があります。つまり、来年検討するより今年のうちに動いた方がいい場合も考えられます。

ただし、今回紹介した株価はあくまで全体的な傾向の話であり、「自分の会社」への影響は個別にシミュレーションをする必要があります。

そこでまずは自社が該当する業種について、最新の類似業種比準価額をもとに影響を確認し、この機会に自社株評価を顧問税理士に依頼して、将来について考えてみてはいかがでしょうか。

助成金 活用ガイド

65歳超雇用推進助成金

「65歳超雇用推進助成金」は、高年齢者が意欲と能力のある限り年齢に関わりなく働くことができる生涯現役社会を実現するため、「65歳以上への定年引上げ」や「高年齢者の雇用管理制度の整備」「高年齢者である有期契約労働者を無期雇用へ転換」を行う事業主に対して助成するものであり、以下の3コースで構成されています。

コース一覧表

1	65歳超継続雇用 促進コース	65歳以上への定年引上げ、定年の定めの廃止、希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入、他社による継続雇用制度導入のいずれかを実施した事業主に対して助成するコース
2	高年齢者評価制度等 雇用管理改善コース	高年齢者向けの雇用管理制度の整備等に係る措置を実施した事業主に対して助成するコース
3	高年齢者無期雇用 転換コース	50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用労働者に転換させた事業主に対して助成するコース

今回は、高年齢者無期雇用転換コースについて記載していきたいと思います。

■ 概要

「高年齢者無期雇用転換コース」は、高年齢者が意欲と能力がある限り、年齢に関わりなくいきいきと働ける社会を構築していくために、50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用に転換させた事業主に対して助成を行うコースです。50歳以上のパートスタッフの雇用戦略に、大きく関わる助成金といえます。

■ 条件

- ①「無期雇用転換計画書」を高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長に提出し、計画の認定を受けていること。
 - ②有期契約労働者を無期雇用労働者に転換する制度を、労働協約または就業規則その他これに準ずるものに規定していること。
 - ③上記2の制度の規定に基づき、雇用する50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用労働者に転換すること。
- 無期雇用転換日において、64歳以上の者はこの助成金の対象労働者になりません。
- ④上記2により転換された労働者を、転換後6ヵ月以上の期間継続して雇用し、当該労働者に対して転換後6ヵ月分の賃金を支給すること。算定においては、勤務をした日数が11日未満の月は除きます。

■ 助成額

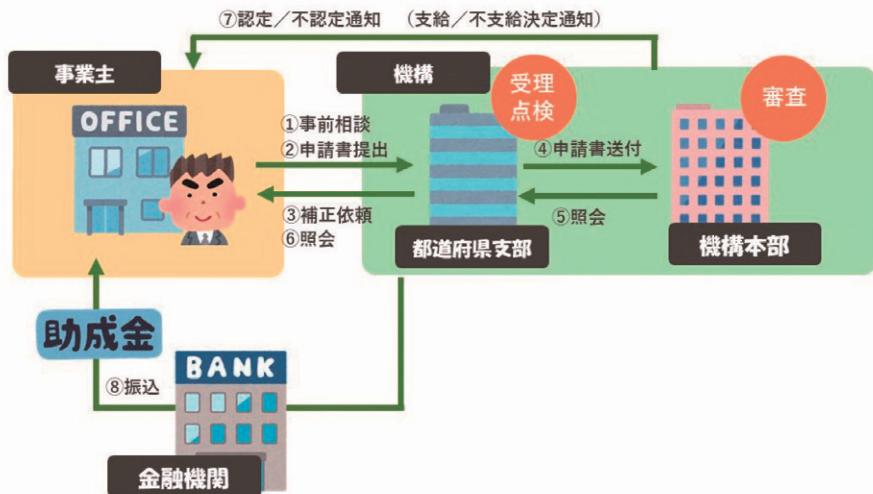
対象となるのは、支給申請年度、1適用事業所あたり10人までとなります。※1人あたりの金額です。

中小企業 30万円
中小企業以外 23万円



■ 支給までの流れ

- ① 事前相談 事業主 から 機構 へ
- ② 申請書提出 事業主 から 機構 へ
- ③ 補正依頼 機構 から 事業主 へ
- ④ 申請書送付 機構 から 本部 へ
- ⑤ 照会 本部 から 機構 へ
- ⑥ 照会 機構 から 事業主 へ
- ⑦ 認定・不認定 本部 から 事業主 へ
- ⑧ 助成金の振込 銀行 から 事業主 へ



※機構とは、独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構を指します。

※65歳超雇用推進助成金 65歳超継続雇用促進コース 支給申請の手引き引用

■ 注意事項 ※主なもので詳しく述べる場合は独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構にご確認ください。

- ① 提出期限は、無期雇用転換計画の開始日から起算して、6ヶ月前の日～3ヶ月前の日までとなります。
- ② 提出窓口は、主たる事業所（または当該計画の実施に係る適用事業所）を管轄する機構となります。
- ③ 事業主は、当該助成金の関係書類すべてを、計画の実施終了から5年間保管してください。
- ④ 提出した書類は、事業主都合の差替・訂正はできません。該当の場合は、審査の対象となります。
- ⑤ 必要書類が作成されていない場合には、審査の対象となります。
- ⑥ 就業規則等に転換について明記されていない場合には、助成金が不支給となることがあります。



ワンポイントアドバイス

助成金は国からの返済不要の支援金です。企業の成長と、50歳以上のパートスタッフの雇用安定のために、積極的な受給をおすすめします。しかしながら、申請手続きや要件の理解は難易度が高いため、誤った申請による支給不適格のリスクを避けるためにも、専門的な知識と経験が必要です。

■ 助成金に関するコラム

<雇用保険に関する不正受給強化について>

今回は、厚生労働省から資料として出ている不正受給対応強化について記載します。

その申請は適正な内容ですか？ 不正受給は、結果として、会社や従業員の生活に深刻な影響を及ぼす可能性があります。

不正が疑われる場合だけではなく、雇用調整助成金等の申請をした、あるいは支給決定を受けている事業主の一部に事業所調査（※）は、事前予告なしに行なうことがあります。出勤簿や賃金台帳など休業の実態確認に必要な書類を確認します。立入検査は雇用保険法第79条に基づくものであり、検査を拒むなどの場合は、雇用保険法に基づく罰則が科せられることがあります。協力いただけない場合は、法律上の罰則があります。従業員の方や取引先等へ調査協力を求め、直接話を伺う場合があります。提出代行又は事務代理の社会保険労務士がいる場合、社会保険労務士にも確認します。※調査は、労働局が行なう事業所訪問・立入検査の他、会計検査院が訪問し、申請内容や関係書類を確認する場合があります。また、検査機関など関係機関から問い合わせを行う場合があります。

現在、国としては、本年4月より大企業だけでなく中小企業にも調査を求めている所です。ランダム選定をされ、指定された日程も決められていつ来るのか予測がつきません。

私自身は、先日、人材開発支援助成金の申請後の問い合わせでタイムカードと研修時間の整合性が合わないと確認の電話がきました。

一旦解決はしていますが、どこでどう言ってくるのか分かりません。

普段から堂々としておけばこういう事はないと思いたいのですが、なかなか厳しいのが現状です。

皆さんの周りでもそういった方がいましたらぜひ注意喚起を行ってください。

■ 最後に

令和6年は、『労働条件の明示ルール変更』・『建設業や運送業、医師の残業時間の上限設定』・『障害者雇用率改定』がテーマです。建設業や運送業の助成金の活用は、働き方改革推進支援助成金でも取り上げられています。

今後も変わらず社労士として知っておかなければいけない事であると考えます。



監修：勝野社会保険労務士事務所 所長 勝野 高儀 氏



補助金申請、資金調達、事業承継・M & A、事業計画策定

会計事務所で解決できます。まずはお気軽にご相談ください。

会計事務所が提供するサービスは税務会計だけではありません。

2023年4月現在、全国で30,000件以上の会計事務所が「認定支援機関」として各地域の経済産業局より認定されており、積極的に中小企業の経営を支援しています。

経営に関する困りごとがあれば、まずは顧問の会計事務所へ相談してみましょう。

主な支援内容

経営革新等支援機関がサポートします



補助金申請支援

国が公募する補助金の中には、経営革新等支援機関の支援がなければ補助金申請ができないものがあります。例えば、「事業承継・引継ぎ補助金」は、経営革新等支援機関の確認書がなければ補助金申請することができません。

「設備投資」を後押しできます



資金調達に関する支援

経営革新等支援機関の指導・助言を受けながら事業計画や経営計画を作成することで、低利融資を受ける可能性があります。例えば、日本政策金融公庫では特別利率(低利率)で貸付をおこなう「中小企業経営力強化資金」などの制度があります。また、認定支援機関の支援を受けながら経営改善に取り組む場合に、信用保証協会が保証料を減免する制度「経営力強化保証制度」などもあります。

「低利融資」が受けられます

※融資を確約するものではありません



「経営力向上計画」 策定支援

中小企業・小規模事業者等は、業種の特性を踏まえつつ、顧客データの分析を通じた商品・サービスの見直し、ITを活用した財務管理の高度化、人材育成、設備投資等により経営力を向上して実施する事業計画(「経営力向上計画」)について、国の認定を得ることができます。

「優遇税制」が活用できます



「経営改善計画」 策定支援・モニタリング支援

金融機関からの融資を受ける際や、借入金の返済条件変更(リスク)を金融機関に申し出る際には「経営改善計画書」の提出が必要になります。経営革新等支援機関では計画書の作成支援から、作成後のモニタリングまで支援することができます。

「事業の立て直し」に向けた
計画策定に補助金がでます

中小企業の持続的な経営を財務からサポート



資金繰り

決算分析

中期計画

金融機関目線での**財務格付け**の判定
金融機関が求める事業計画書を作成
返済金額の最適化に向けたシミュレーションに対応



特徴① **23 の会計ソフトに対応**
主要な会計ソフトに対応しています。



特徴② **データ処理速度が速い**
会計ソフトのデータ取り込み速度は、1秒で対応しています。
※安定した回線速度の場合



特徴③ **協議会会員へ無料提供**
経営革新等支援機関推進協議会の会員である会計事務所は
F+prus を無料で利用できます。