

What's New 経営サポートナビ

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

Management
Support
Navigation

2025.07
VOL.38

TOPICS

財務に強くなる講座

中小企業の事業性評価と事業性融資推進法の意義と展望

事業承継入門講座

事業承継にあたって「家族信託」が注目されているのはなぜ？

税制改正コラム

令和7年分の類似業種比準価額の動向

助成金・補助金活用ガイド

キャリアアップ助成金（正社員化コース）

CONTENTS

02

注目の支援制度

中小企業向けの公的制度をご紹介します

03

経営情報ブログ

育児介護休業法等改正のポイントと
中小企業における対応をわかりやすく解説【2025 年施行】

05

融資に強くなる講座

中小企業の事業性評価と事業性融資推進法の意義と展望

07

事業承継入門講座

事業承継にあたって「家族信託」が注目されているのはなぜ？

09

税制改正コラム

令和7年分の類似業種比準価額の動向

11

助成金・補助金活用ガイド

キャリアアップ助成金(正社員化コース)

知っている経営者だけ得をする！？

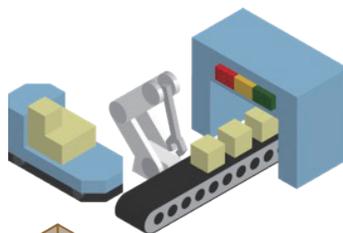
中小企業向けの支援制度をわかりやすくご紹介！！

新規事業や高付加価値事業への進出を支援

中小企業新事業進出補助金

中小企業新事業進出補助金とは？

既存の事業とは異なる、新市場・高付加価値事業への進出にかかる設備投資等を支援し、新規事業への挑戦を後押し。中小企業の生産性・収益の向上を図りつつ、従業員の賃上げにつなげていくことを目的としています。



補助事業概要

項目	内容
補助対象者	企業の成長・拡大に向けた新規事業への挑戦を行う中小企業等
補助上限額	従業員数 20 人以下 2,500 万円 (3,000 万円) 従業員数 21~50 人 4,000 万円 (5,000 万円) 従業員数 51~100 人 5,500 万円 (7,000 万円) 従業員数 101 人以上 7,000 万円 (9,000 万円) ※補助下限 750 万円 ※大幅賃上げ特例適用事業者（事業終了時点で①事業場内最低賃金 +50 円、②給与支給総額 +6% を達成）の場合、補助上限額を上乗せ。（上記カッコ内の金額は特例適用後上限額）
補助率	1/2
補助対象経費	建物費、構築物費、機械装置・システム構築費、技術導入費、専門家経費、運搬費 クラウドサービス利用費、外注費、知的財産権等関連経費、広告宣伝・販売促進費

※その他詳細は公募要領をご確認ください。

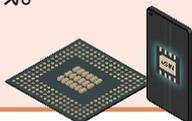
補助上限額

9,000万円

(補助率 1/2)

活用イメージ

1 機械加工業でのノウハウを活かして、新たに半導体製造装置部品の製造に挑戦。



2 医療機器製造の技術を活かして蒸留所を建設し、ウイスキー製造業に進出。



事業スキーム

事前準備	公募開始～交付候補者決定	交付決定～補助事業実施	補助事業終了後
新規事業への検討 計画の策定	申請受付開始 公募締切 審査 交付候補者決定	交付申請・決定 補助事業開始 確定検査 補助金の確定 補助金の支払い 補助金の請求	事業化状況報告 知的財産等報告

第1回公募開始！

公募開始
令和7年4月22日(火)
申請受付
令和7年6月頃(予定)
公募締切
令和7年7月10日(木)

幅広い費用が補助対象となるため、**新事業進出を目的とした機材導入、宣伝などを検討している企業**にとっては汎用性の高い補助金です！ぜひ活用を検討しましょう！





育児介護休業法等改正のポイントと 中小企業における対応をわかりやすく解説 【2025年施行】

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

(育児介護休業法等改正のポイントと中小企業における対応をわかりやすく解説)【2025年施行】

育児介護休業法などが改正され「子の看護休暇」対象の拡大や、柔軟な勤務体制の導入などが企業に義務づけられます。中小企業も対象であり、就業規則の見直しなどが必要となります。

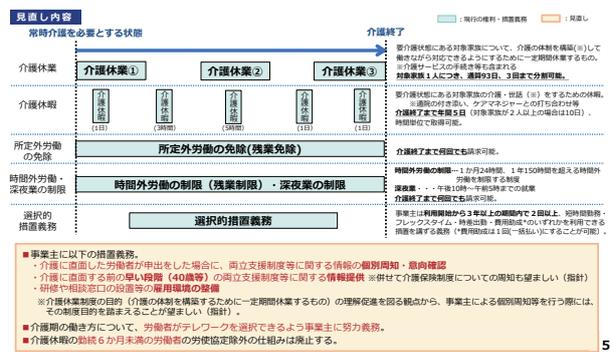
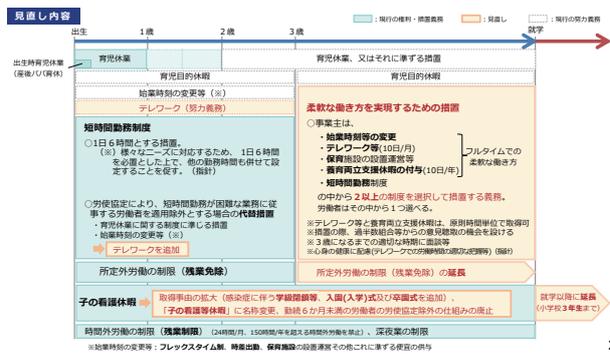
本記事では育児介護休業法などの改正点と中小企業における対応を解説します。



■ 育児介護休業法等改正は2025年4月と10月から施行

2024年5月、育児介護休業法や次世代育成支援対策推進法などが改正されました。改正内容はあわせて11項目あり、9項目が2025年4月1日から、2項目が10月1日から施行されます。

厚生労働省によると、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置と介護離職の防止が目的とされています。



【引用】2024年(令和6年)改正法の概要 | 厚生労働省

■ 【2025年4月施行】育児介護休業法等改正のポイント

2025年4月1日から施行される改正ポイントは次の9つです。

【参考】育児介護休業法改正のポイント | 厚生労働省

改正ポイント1

子の看護休暇の対象者と取得事由を拡大

「子の看護等休暇」の改正内容は主に次の4つです。

- 対象となる子の年齢を小学校3年生修了まで拡大
- 取得理由に学級閉鎖や入学式などを追加
- 対象から除外できる従業員の範囲から「継続雇用期間が6か月未満の従業員」を削除
- 名称を「子の看護等休暇」に変更

改正ポイント2

所定外労働時間の制限(残業免除)の対象者を拡大

「所定外労働時間の制限(残業免除)」の対象となる子の年齢が「3歳未満」から「小学校入学前」へ拡大されました。

改正ポイント3

短時間勤務制度(3歳未満)の代替措置にテレワークを追加

子が3歳未満の従業員で短時間勤務が困難である場合の代替措置に、テレワークが追加されました。

労使協定において除外規定を設けることで短時間勤務の適用除外とする場合、企業が講じる代替措置は「育児休業に関する制度に準ずる措置」「始業時刻の変更など」「テレワーク」の3つとなります。

改正ポイント4

育児のためのテレワーク導入

子が3歳未満の従業員が、テレワークを選択できるようにすることが企業の努力義務とされました。

改正ポイント5

育休取得状況の公表義務は従業員数300名超の企業へ拡大

育休取得率などの公表が義務化される企業の範囲が拡大され、従業員数300名超の企業となりました。

対象となる企業は、毎年1回、男性従業員の育休取得率または育休と育児目的休暇をあわせた取得率を公表する必要があります。

改正ポイント6

介護休暇の対象となる従業員を拡大

介護休暇の取得対象から除外できる従業員の範囲から「継続雇用期間が6か月未満の従業員」が削除されました。

引き続き「週所定労働日数が2日以下の従業員」は労使協定により対象から除外することが可能です。

改正ポイント7

介護離職防止のための措置導入

従業員が介護休暇などを取りやすくするために、企業は次の4つの措置のいずれかをおこなうことが義務づけられました。

1. 介護休業・介護両立支援制度などに関する研修の実施
2. 上記についての相談体制の整備
3. 上記についての利用事例の収集と提供
4. 上記についての利用促進に関する従業員への周知

改正ポイント8

介護離職防止のための個別の周知・意向確認

介護が必要な家族がいる従業員に対する個別の周知や意向確認が義務化されました。

周知のタイミングは「介護直面時」と「従業員が40歳となる前後1年間」の2つです。

介護直面時の個別周知・意向確認

従業員から家族の介護に直面した申し出があった場合、企業は介護休業制度などを個別に周知し、利用意向を確認することが義務とされています。周知が必要な事項は次のとおりです。

【介護直面時の従業員への個別周知事項】

- 介護休業制度、介護両立支援制度など制度の内容
- 制度利用の申出先(例:人事部など)
- 介護休業給付金

介護直面前の早い段階(40歳など)における情報提供

従業員が介護に直面する前の早い段階における情報提供が企業の義務とされました。

情報提供のタイミングは、従業員が40歳に達する日(誕生日前日)の属する年度または40歳に達する日の翌日(誕生日)から1年間です。

情報提供の内容は上記の「介護直面時の従業員への個別周知事項」と同じです。

改正ポイント9

介護離職防止のためのテレワーク導入

介護を必要とする家族がいる従業員が、テレワークを選択できるようにすることが企業の努力義務とされました。

■【2025年10月施行】育児介護休業法等改正のポイント

育児介護休業法などの改正のうち、2025年10月1日から施行される改正ポイントは次の2つです。

【参考】育児介護休業法改正のポイント | 厚生労働省

改正ポイント10

柔軟な働き方を実現するための措置の実施

子が小学校入学前の従業員を対象とする両立支援制度の導入が企業の義務とされました。

子が3歳未満の従業員への個別周知と小学校入学までの従業員の柔軟な勤務体系の導入が必要です。

(3歳から小学校入学まで)柔軟な働き方を実現する措置2つ以上の実施

子が3歳から小学校入学前の従業員を対象として、次の制度のうち2つ以上を導入することが企業に義務づけられました。

【企業が講じる両立支援制度】

- 始業時刻などの変更(時差出勤、フレックスタイム制など)
- 時間単位で利用可能なテレワークなど(月10日間以上)
- 保育施設の設置運営、ベビーシッター費用負担など
- 時間単位で利用可能な養育両立支援休暇など(年10日間以上)
- 短時間勤務(1日の所定労働時間6時間)制度

(3歳未満)従業員の個別の周知と意向聴取

3歳未満の子がいる従業員に対して、子が3歳となるまでに企業が制度の周知と利用意向の確認をおこなうことが義務づけられました。

従業員への個別周知のタイミングは、子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間(子が1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで)です。

個別に周知が必要な事項は次のとおりです。

- 上記の「企業が講じる両立支援制度」
- 制度利用の申出先
- 所定外労働・時間外労働の制限などの制度内容

■育児介護休業法等改正で中小企業が対応すべきこと5つ

育児介護休業法などの改正により、企業は就業規則の改正などが必要となります。中小企業が対応すべきこととして、次の5つがあげられます。

1.自社で必要となる措置と手続きを確認する

育児介護休業法などの改正に自社の規定が合致しているか確認しましょう。改正内容が多いため、厚生労働省の資料などを参考に、正しい理解が必要です。理解しづらい点などは、専門家に聞くことがおすすめです。

2.就業規則の見直しや労使協定の締結などをおこなう

自社の就業規則や労使協定などを見直しが必要となる可能性があります。

就業規則とともに関連する自社の規定についても確認し、必要に応じて改正します。

3.補助金・助成金の申請前に対応する

法改正にあわせた就業規則の見直しは、補助金や助成金の申請前におこないます。

「両立支援等助成金」など厚生労働省が管轄する助成金を申請するときは、就業規則などの添付を求められることが多くあります。就業規則が最近の法改正に則していない場合、不支給となる可能性があります。

また補助金の申請においても就業規則の見直しが重要となる場合があります。

例えば「ものづくり補助金」の19次公募における基本要件として、「(従業員数21名以上の企業について)次世代育成支援法に定める一般事業主行動計画の策定・公表」が求められます。

この一般事業主行動計画は、2025年4月1日から育児休暇の取得状況など定量的な目標設定が必要となります。

4.従業員へ周知する

自社で講じた両立支援制度は、社内の説明会や社内報などで周知します。また従業員からの質問や相談に対応できる担当者を明確にしておくと、従業員が制度を理解・利用しやすくなるでしょう。

5.自社に合う就業規則見直しに専門家を活用する

育児介護休業法などの改正にあわせて、厚生労働省のホームページで就業規則の規定例が公表されています。

しかし、厚生労働省の規定例は、すべての会社に適用とは限りません。自社の状況等により、規定が不足している可能性もあります。

就業規則の見直しは専門家に相談し、自社に適した内容を盛り込むことがおすすめです。

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

中小企業の事業性評価と 事業性融資推進法の意義と展望

5

融資に強くなる講座

中小企業の事業性評価と事業性融資推進法の意義と展望

■はじめに

中小企業金融を取り巻く環境が大きく変化しています。特にポストコロナ期以降、金融庁が推進する「事業性評価」に基づく融資（いわゆる事業性融資）が再び注目されています。これに伴い、2024年6月に「事業性融資の推進等に関する法律」が成立し、2026年から施行される予定です。法整備により、企業と金融機関の関係性そのものに変化が求められています。

本稿では、事業性評価とは何か、その実務的な意義、そして現在議論されている新たな法整備の背景と今後の展望について整理します。



■事業性評価とは何か

「事業性評価」とは、融資審査にあたって、財務データに依存せず、企業の事業内容・ビジネスモデル・経営者の能力・市場環境などを総合的に評価する手法を指します。

従来の中小企業融資では、決算書の数字や担保・保証の有無が重視されてきましたが、それだけでは将来性のある企業や地域密着型ビジネスの実力を正當に評価できず、「担保がなければ借りられない」という閉塞感が生まれていました。

事業性評価はこの流れを打破し、企業の「事業の中身」に目を向け、金融機関が経営支援型の関与を深めることを目的とした考え方です。金融庁は2016年以降、金融検査マニュアルの廃止を通じてこの評価手法を奨励してきました。

■日本の中小企業金融と評価の実情

事業性評価の理念は広く知られているものの、実際の金融実務ではまだ浸透が限定的です。特に以下の課題が指摘されています。

- 地方銀行や信用金庫の担当者の評価スキルにバラつきがある
- 評価内容が可視化・共有されにくく、属人的になりやすい
- 融資後のモニタリングが弱く、一度限りの評価で終わってしまう傾向がある

ある信用金庫では、事業性評価のために「対話型ヒアリングシート」を独自開発し、営業担当者が経営者の思いや事業計画を深掘りする取組を始めましたが、事務負担の増加や評価レベルの平準化が課題となっています。

一方で、成功事例も増えつつあります。たとえば、赤字決算が続いていたが将来性のある新製品開発を進める製造業に対し、過去の決算に囚われず評価した地方銀行が融資を決定。その後、製品化と販路拡大が進み、経営が好転したというケースもあります。

■事業性融資の推進等に関する法律の整備と背景

こうした状況を踏まえ、政府と金融庁は本法律を整備し、金融機関に対して以下のような姿勢を法的に明文化しようとしています。

- 担保・保証に依存しない事業性評価に基づく融資の推進
- 継続的なモニタリングと伴走支援（経営改善支援等）
- 情報の非対称性を解消するための経営者との対話重視
- 関係構築を目的とした「信用補完」よりも「価値創造」型の支援

この法整備の背後には、「日本型金融モデルの変革」というテーマがあります。長らく財務中心・保証依存型であった中小企業金融を、欧米型のキャッシュフローベース・ビジネスベースのものへと転換する狙いです。

「担保や保証だけでない評価を標準化する仕組み」が法律として定められれば、金融現場においても評価プロセスの明確化と透明性が進むと期待されます。

■今後の展望と金融機関・事業者に求められる姿勢

今後、事業性評価とその制度化が進めば、金融機関だけでなく中小企業経営者自身にも「評価される準備」が求められるようになります。

<企業側が意識すべきポイント>

- 自社のビジネスモデル・強み・市場分析を言語化・可視化する力
- 将来の事業計画や資金使途の説明責任
- 財務に現れない「定性情報」(人材、地域貢献、特許、ブランド等)を積極的に提示する意識

一方、金融機関側には、従来の「財務中心のリスク評価」から、「企業の価値創出能力を見抜く目」「経営支助力」の強化が求められます。担当者の育成、ヒアリング能力、地域経済全体を俯瞰する視点が不可欠です。



■信託を活用した新しい融資の仕組み

新法では、「企業価値担保権」の創設にあわせて、「企業価値信託会社(仮称)」の設立・登録制度が盛り込まれました。従来の中小企業融資は「担保(不動産など)+保証」に依存してきましたが、デジタル事業やスタートアップ、無形資産中心の事業では、目に見える資産を保有していない企業も多いのが現実です。そこで、新法では事業性融資において、会社の有形・無形の総合的価値(ブランド、営業権、ノウハウ、顧客基盤など)を信託の枠組みで活用し、金融機関からの融資を受けやすくするための仕組みを織り込んだのです。

具体的には「企業価値全体を“信託財産”として評価・管理し、金融機関が担保権を設定できる枠組み」を導入し、企業が持つ無形資産群をひとつの信託にまとめ、貸し手がその信託財産に対して担保権を有する形にすることで、信用補完に依存しない融資の可能性を拡げることを目的としたしくみです。

委託者：中小企業

企業価値を評価し信託

受託者：企業価値信託会社

金融機関が新設する信託銀行

信託財産を担保にする

受益者：中小企業自身

または指定者

担保設定・融資契約

融資者：金融機関

この仕組みにより以下のようなこれまで難しかった案件でも融資ができるという期待が持てるとされています。

▶スタートアップやサービス業に有効

ソフトウェア会社やブランドビジネス、フランチャイズ事業者など、無形資産中心の企業が資金調達しやすくなる

▶地域金融機関の融資審査が柔軟になる

地域密着型金融機関は、地元企業の実情を理解しているが、担保がなく融資に踏み切れなかったケースで「信託型評価+企業価値担保」による支援が可能になる

▶M&Aや事業承継にも応用可能

企業価値信託は、後継者や承継時の株式移転における一時的な保全・管理にも活用でき、信託型スキームと事業性評価が連動する新たな事業承継支援にもつながる

■おわりに

事業性評価とその法制度化は、単なる金融手法の変化にとどまりません。地域の中小企業と金融機関との関係性を再構築し、共に成長する「伴走支援型金融」への転換を意味します。これからの時代、数字だけで企業を評価するのではなく、「その企業がなぜ、どのように地域で必要とされているか」を理解し、対話と支援を通じて企業価値を高めていく姿勢が重要です。

新たな法制度は、金融機関にとっては義務ではありませんが、同時に企業と地域経済の未来を支えるチャンスでもあります。事業者・専門家がそれぞれの立場から企業の事業性を把握、金融機関にアピールする積極性も、これからの資金調達の向上につながるでしょう。



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

事業承継にあたって「家族信託」が注目されているのはなぜ？

■中小企業の事業承継と家族信託の活用可能性

10年近く前から「中小企業の事業承継における2025年問題」と言われてきましたが、いよいよその年を迎えることになりました。2025年問題とは、日本の中小企業の経営者の高齢化が急速に進んでいる中で、今後10年間で多くの企業が事業承継の局面を迎えるとされるものです。中小企業庁の調査によると、経営者の平均年齢は70歳に迫っており、後継者が未定のまま廃業を選ぶ企業も少なくなく、経済・雇用に深刻な影響を及ぼすと懸念されています。

事業承継においては、相続税対策はもちろんのこと、自社株の承継、経営権の移転、資産凍結リスクなど、複数の法務・税務・心理的課題が絡み合います。こうした課題に対し、近年注目されているのが「家族信託(民事信託)」という制度です。本稿では、家族信託の仕組みとその実務的な活用方法について、中小企業に焦点を当てて解説します。



■家族信託(民事信託)とは

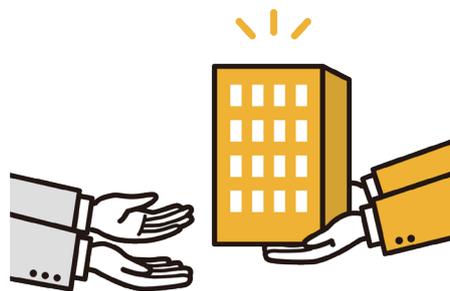
家族信託とは、信頼できる家族や親族に財産の管理・運用・処分を託す制度であり、信託法に基づく「民事信託」の一形態です。信託には、信託銀行などが商品として扱う「商事信託」と、個人間で契約する「民事信託」がありますが、家族信託は後者に該当し、非営利型の柔軟な仕組みです。

この制度では、財産を保有する「委託者」が、信頼できる「受託者」に財産の管理権限を移し、その利益を受け取る「受益者」のために運用・処分することが可能となります。

信託契約を締結することで、法的には財産の名義を受託者に移す一方で、受益者の利益のために

管理されるという“所有と管理の分離構造”が特徴です。

類似の制度として「成年後見制度」がありますが、成年後見制度は柔軟性に欠け、後見人の行動が家庭裁判所の監督下にあるため、企業経営や株式売買には不向きとされます。これに対し、家族信託は契約によって自由な設計が可能であり、中小企業の経営者が自らの意思を反映しながら、将来に備える仕組みとして評価されています。



■なぜ家族信託が中小企業に適しているのか

中小企業の経営者が高齢化し、認知症などのリスクが顕在化する中で、最大の懸念は「資産凍結リスク」です。特に、自社株を経営者個人が保有している場合、株式の議決権や配当権、売買権が機能しなくなることで、経営に大きな支障が生じる可能性があります。営陣を選択して獲得できる可能性があります。

家族信託を活用することで、経営者が元気なうちに、自社株などの経営に関する重要な資産の管理・処分を信頼できる後継者に託すことが可能になります。たとえば、委託者を経営者、受託者を長男(後継者)、受益者を経営者自身とすることで、経営者が存命中は利益を享受しつつ、実際の管理・運用は後継者に任せる形がとれます。

また、信託契約では「信託終了後の財産帰属先」もあらかじめ定めることができるため、遺言と同様の効果も持ちます。たとえば、長男が事業を継ぎ、次男には現預金を遺すなどの設計も可能です。相続対策と事業承継を一体的に行えるという点で、非常に実務的な選択肢となります。

さらに、株式の議決権を受託者が行使できるため、経営の円滑な継続にもつながります。従来の贈与や相続と異なり、形式的な所有と実質的な支配を分けることで、柔軟な承継スキームを実現できるのです。

■実際の家族信託の活用例

ケース①：認知症リスクへの備え

70代の経営者A氏は、自社株式を100%保有。将来の認知症リスクを見据え、信託契約を締結。委託者はA氏、受託者は長男B氏、受益者もA氏とし、意思能力喪失後も長男による経営継続が可能な体制を構築。

ケース②：経営権と経済的権利の分離

経営者C氏は、次男には会社を継がせたくないが、経済的利益は公平に与えたいと考えた。

受託者を第三者専門職、受益者を子2人とし、議決権行使の「指図権者」を長男に限定。経営と配当の権利を分けることで、家庭内の公平性と経営の安定性を両立。

ケース③：株式の段階的承継

一括贈与に不安を感じた経営者D氏は、信託契約内で受益権の割合を段階的に移行させる設計とした。5年後に30%、10年後に70%、死亡時に100%を後継者に帰属させるというスケジュールを契約に明記し、計画的な承継を実現。

これらのケースに共通するのは、信託契約により経営者の意思が制度的に可視化・実行可能な形で将来に反映されている点です。登記手続きや株主名簿の変更など、実務上の調整も求められるため、専門家との連携は不可欠です。



■活用にあたっての課題と留意点

家族信託は非常に柔軟な制度ですが、設計と運用には慎重さが求められます。契約の内容が不明確であれば、将来のトラブルの種となります。特に金融機関や取引先に対しては、信託の意図と内容を丁寧に説明する必要があります。

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。

以下に、実際に起きたリスク事例をご紹介します。

ケース④：【受託者による資産の私的流用】

後継者である長男を受託者とした信託において、経営者が認知症を発症後、長男が会社資産を自己の口座に移していたことが発覚。信託の監督体制が不十分だったため、他の相続人が気づいたときには大半が失われていた。対策としては、「信託監督人」の設置や、「帳簿の開示義務」の明記が有効です。

ケース⑤：【金融機関・取引先の理解不足による混乱】

信託契約に基づき自社株式の名義を受託者に変更しようとしたところ、取引銀行から「実質的所有者が不明」と見なされ、融資契約が一時凍結された。信託制度に関する理解不足が原因であり、信託設定前に関係先と事前協議を行うことが必要です。また、信託契約は贈与税や相続税にも影響を及ぼすため、税理士や弁護士、司法書士などの専門家の関与が不可欠です。信託終了後の財産の帰属先や評価方法についても、慎重な検討が求められます。



■おわりに

家族信託は、従来の相続・贈与・後見制度では対応しきれなかった中小企業の事業承継において、有力なツールとして注目を集めています。経営者の意思を反映しながら、資産の管理と経営権の承継を分離できる点が、大きな強みといえるでしょう。

今後の経営者交代の波を見据え、家族信託は選択肢のひとつとして、より多くの中小企業にとって実務的に検討されるべき制度です。そのためにも、土業や金融機関の側でも信託の理解と活用ノウハウの蓄積が求められます。





税制改正コラム

「令和7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
大会社	類似業種比準価額 ※選択により純資産価額で評価可能
中会社	類似業種比準価額 × L + 純資産価額 × (1 - L) Lの割合：中会社の大=90%、中会社の中=75%、中会社の小=60% ※選択により純資産価額で評価可能
小会社	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。

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

※勘酌率=大会社：0.7、中会社：0.6、小会社：0.5

類似業種の株価(A)は、会社の業種目別に「当月の株価」「前月の株価」「前々月の株価」「前年平均株価」と「当月以前2年間の平均株価」のうち最も低い株価を採用します。

2. 類似業種比準価額の動向

業種目の「大分類」について「前年平均株価（5年平均）」と今回公表された「前年平均株価（6年平均）」を比較すると次のとおりです。

会社の規模	5年平均	6年平均	増減率
建設業	371	435	17%
製造業	400	463	16%
電気・ガス・熱供給・水道業	650	488	-25%
情報通信業	721	783	9%
運輸業、郵便業	305	359	18%
卸売業	399	533	34%
小売業	456	558	22%
金融業、保険業	266	323	21%
不動産業、物品賃貸業	363	380	5%
専門・技術サービス業	456	456	0%
宿泊業、飲食サービス業	514	668	30%
生活関連サービス業、娯楽業	904	780	-14%
教育、学習支援業	523	509	-3%
医療、福祉	601	455	-24%
サービス業(他に分類されないもの)	1,019	926	-9%
その他の産業	473	532	13%

① 過去2年間の株価の状況

日経平均株価は令和5年から右肩上がりです。令和6年7月には史上初の4万2千円台になりました。8月には大きな急落があったものの、年末終値は4万円近くまで回復し、1年を通じて高い水準にありました。

業種別の株価を見ても「6年平均」の方が高い業種が多く見られます。

特に上表の「卸売業(+34%)」「小売業(+22%)」「金融業、保険業(+21%)」「宿泊業、飲食サービス業(+30%)」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。

一方で、「電気・ガス・熱供給・水道業(-25%)」「医療、福祉(-24%)」のように前年比で20%以上、株価が下落した業種もあるので、業種ごとの確認が重要です。

② 今年前半の株価の状況

「前年平均株価(6年平均)」と「令和7年1・2月の株価」を比較すると、同じくらいの株価になっている業種が多く見られます。ただし、アメリカのトランプ政権の関税措置で4月の株式市場は大きく動揺し、日経平均株価は6月になっても3万円台にとどまっています。

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「卸売業」と「宿泊業、飲食サービス業」です。

まず、「卸売業(+34%)」の各年の前年平均は右肩上がりです。ただし、令和7年1・2月分はやや落ち着いています。

■64:卸売業(大分類)

前年平均 令和4年	前年平均 令和5年	前年平均 令和6年	令和6年		令和7年	
			11月	12月	1月	2月
376	399	533	506	507	504	500

次に「宿泊業、飲食サービス業(+30%)」も令和5年に続いて大きく上昇しています。コロナショック後に沈んでいた株価もこの2年で大きく回復し、コロナ直前の株価を上回っています。

■101:宿泊業、飲食サービス業(大分類)

前年平均 令和4年	前年平均 令和5年	前年平均 令和6年	令和6年		令和7年	
			11月	12月	1月	2月
388	514	668	666	677	662	669

具体的に中分類の「飲食店」と「その他の宿泊業、飲食サービス業」を見ると、特に「飲食店」の上昇が目立ちます。

■102:飲食店(中分類)

前年平均 令和4年	前年平均 令和5年	前年平均 令和6年	令和6年		令和7年	
			11月	12月	1月	2月
397	521	704	709	721	695	697

■106:その他の宿泊業、飲食サービス業(中分類)

前年平均 令和4年	前年平均 令和5年	前年平均 令和6年	令和6年		令和7年	
			11月	12月	1月	2月
353	490	514	486	490	520	550

4.まとめ

今回は6月に公表されたばかりの「業種別別株価」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、トランプ関税や中東情勢など国際情勢が不安定であることから、令和7年の各月の類似業種の株価が「令和6年の平均株価」より低くなる可能性も考えられます。

ただし、今回ご紹介した株価はあくまで全体的な傾向の話であり、「自社への影響」は実際に自社株評価をして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

キャリアアップ助成金 (正社員化コース)

「キャリアアップ助成金(正社員化コース)」は、有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用の労働者(以下、「有期雇用労働者等」という。)の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成するものです。

■ 支給額 ※令和7年4月1日以降に転換した際の改定です。

事業所あたり**1人40万円** ※本年度から原則として1回申請になりました。
ただし、下記の条件を満たすと2回目の申請が出来ます。

- ①雇入れから3年以上5年以下の有期雇用労働者
- ②雇入れから3年未満で、次の①②いずれにも該当する有期雇用労働者
 - ①過去5年間に正規雇用労働者であった期間が1年以下
 - ②過去1年間に正規雇用労働者として雇用されていない
- ③派遣労働者、母子家庭の母等、人材開発支援助成金の特定の訓練修了者などの重点支援対象者を正社員に転換した場合は、第2期の助成金申請(40万円)ができる

※変更なし

初めて正社員化コースを申請する場合は、支給額と別に20万円加算されます。

初めて多様な正社員制度導入した場合は、支給額と別に40万円加算されます。

中小企業の額について書いています。

※多様な正社員制度については、1日8時間・1週間40時間の正社員がいないと申請が出来ません。

※例：有期契約労働者で正社員化コースの初申請

事業所1人あたり40万円+正規転換初申請20万円で合計60万円



■ キャリアアップ助成金の流れ

①キャリアアップ計画書の作成

キャリアアップ計画書を作成して、管轄のハローワークもしくは労働局の助成金センターに提出します。
正規転換の前日までに提出が必要です。

②就業規則や規程の策定

就業規則等の改定及び就業規則の定めによる正社員化を実施

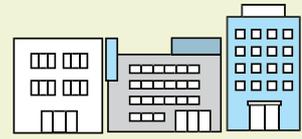
※転換規定、賞与又は退職金制度の導入、昇給の定めが必要です。

③賃金アップの実施

正規転換時は、有期契約及び無期契約と比較して基本給及び固定的賃金を合算して3%賃金アップを実施

次の(1)～(5)すべてに該当する事業主が対象になります。

- ①雇用保険適用事業所の事業主
- ②雇用保険適用事業所ごとに、キャリアアップ管理者を置いている事業主
※キャリアアップ管理者は、複数の事業所および労働者代表との兼任はできません。
- ③雇用保険適用事業所ごとに、対象労働者に係るキャリアアップ計画を作成し、管轄労働局長の受給資格の認定を受けた事業主
- ④実施するコースの対象労働者の労働条件、勤務状況および賃金の支払い状況等を明らかにする書類を整備し、賃金の算出方法を明らかにすることができる事業主
- ⑤キャリアアップ計画期間内にキャリアアップに取り組んだ事業主
※この他にも複数対象要件がありますので、詳細は厚生労働省ホームページをご確認ください。



■ 支給申請

正規転換 6 か月経過後初めて給与支給日の翌日及び正規転換 1 年経過後の給与支給日の翌日から 2 ヶ月以内に申請します。令和 7 年 3 月 31 日転換までは 2 回でしたが、令和 7 年 4 月 1 日以降の正規転換であれば原則 1 回(例外で 2 回)申請出来ます。

■ 添付書類

- ・ 受付したキャリアアップ計画書の写し
 - ・ 対象労働者全員の雇用契約書または労働条件通知書等 (有期契約時及び正規転換時の契約書が必要)
 - ・ 対象労働者全員の正規転換前 6 ヶ月及び正規転換後 6 ヶ月の賃金台帳・正規転換後 1 年の賃金台帳等
 - ・ 会社で作成した就業規則等 (パート・契約職員用就業規則や賃金規程・退職金に関する規程等がある場合は、全て提出)
 - ・ キャリアアップ助成金賃金計算ツール (3%賃金上昇しているかどうかの比較)
 - ・ 正社員化前後の出勤簿又はタイムカード
- ※その他、詳細は厚生労働省ホームページをご確認ください。

<改正点> ①1人当たりの助成額の見直し
※ただし、例外あり。



■ ワンポイントアドバイス

キャリアアップ助成金(正社員化コース)は、就職氷河期世代を中心とした社会保険未加入者を社会保険に加入させるきっかけを作るため、約 10 年前に創設された助成金です。この助成金は、社会保険加入者を増やすことで年金財政を安定させるという表向きの目的と、生活保護予備軍や生活保護受給者を減らすという裏の目的を持っています。キャリアアップ助成金(正社員化コース)を活用することで、制度に沿った賃金増額や賞与、退職金の支給を行うことで助成金が支給されるため、比較的取り組みやすい助成金と言えます。この助成金は、会社の労働者採用の充実を図り、労働者の定着率を向上させるための制度として捉えるべきです。

■ 助成金に関するコラム

最近、キャリアアップ助成金の申請を行った際に、賃金台帳を確認したところ、昇給の有無が不明確だと言われたケースがありました。昇給しているように見せかけて実際には昇給がない場合に直面したのです。給与計算や勤怠管理をすべて会社に任せている場合、このような問題が発生することがあります。

このような場合、リカバリーが日常的に行われていないと、「昇給しなかった申立書」や「賞与を支払わなかった申立書」の提出が求められることがあります。提出する書類は、会社側なのか個人側なのかによって異なります。ヒアリングを行った際、理由を明確に説明できないケースもありましたが、理由を考える責任は会社側にあります。

また、助成金申請支援をしていると、「あなたは助成金のプロでしょ?」と言われることがあります。確かに社労士は助成金の専門家ではありますが、あくまで申請するのは事業所であり、労務管理のルールを守った上で行うのが当然です。

しかし、支給される金額にばかりが注目されてしまい、助成金本来の目的を見失ってしまう事業主がいることも事実です。

助成金の目的は雇用の継続です。助成金を受ける企業にとって、受給額が多いことは確かに嬉しいことですが、最も重要なのは従業員をどのように雇用し、継続して働いてもらうかを考えることです。助成金は資金調達的手段ではなく、雇用の安定と労働環境の改善を目的とした制度であることを忘れずに取り組みましょう。



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ではありません。

2024年6月現在、全国で26,000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は多数あります。経営革新等支援機関は、中小企業や小規模事業者が補助金を活用し、経営の発展を図るための専門的な支援を行います。補助金の申請には、事業計画の策定や財務の健全性の証明が求められることが多く、経営革新等支援機関がそのプロセスをサポートします。

\\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、低利融資を受けられ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」の提出が必要になることがあります。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

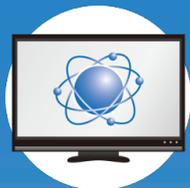
金融機関目線での**財務格付け**の判定

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。

F+prus（エフプラス）は、経営革新等支援機関推進協議会が会計事務所向けに提供しているシステムです。
本システムを導入している会計事務所では、資金繰り・決算分析・中期計画など財務に関するスムーズな支援が可能です。