

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

2023.07
VOL.26

TOPICS

融資に強くなる講座

アフターコロナでは、金融機関の企業財務の捉え方がどのように変わっているのか

事業承継入門講座

親族外の役員や社員への事業承継の問題点

税制改正コラム

令和5年分の類似業種比準価額の動向

助成金活用ガイド

働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進支援コース）

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します

03

経営情報ブログ

なぜ中小企業は人手不足の割合が多い？
原因と解決策の例 7 つ

05

融資に強くなる講座

アフターコロナでは、金融機関の企業財務の捉え方が
どのように変わっているのか

07

事業承継入門講座

親族外の役員や社員への事業承継の問題点

09

税制改正コラム

令和 5 年分の類似業種比準価額の動向

11

助成金活用ガイド

働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進支援コース）

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！！

優遇税制や金融支援等が受けられる 経営力向上計画を作成しませんか？

「経営力向上計画」は、人材育成、コスト管理等のマネジメントの向上や設備投資など、自社の経営力を向上するために実施する計画で、認定された事業者は、税制や金融の支援等を受けることができます。また、計画申請においては、経営革新等支援機関のサポートを受けることが可能です。

＼経営力向上計画の認定を受けることで様々なメリットがあります！／

5つのメリット

1. 設備投資における即時償却や税額控除の対象
2. 日本政策金融公庫の金利が0.6%ダウン
3. 別枠での追加保証や保証枠の拡大
4. 補助金申請時に加点
5. 登録免許税・不動産取得税の軽減



制度利用の流れ



経営力向上計画の認定を受けられる規模

- 従業員数2,000人以下
- ・会社または個人事業主
 - ・医業、歯科医業を主たる事業とする法人(医療法人等)
 - ・社会福祉法人
 - ・特定非営利活動法人

※ 税制措置・金融支援によって対象となる規模要件が異なりますので、支援措置を検討される場合は、ご相談ください

企業組合や協業組合、事業協同組合等についても経営力向上計画の認定を受けることができますのでご相談ください！



経営力向上計画の認定により支援を受けた事例

1. 設備投資に関わる優遇税制の適用漏れを防ぐ

<企業詳細>
業種: クリーンルーム用衣服の洗浄
年商: 8億



- ✓ 総予算3億3千万円で工場の増築を計画
- ✓ 中小企業経営強化税制B類型適用
- ✓ 減税額: 約800万円 (繰越含む)



Check Point 中小企業経営強化税制は、法人税や所得税において、取得設備を即時償却または10%(一部7%)の税額控除ができます！

2. 残業時間を削減でき、社員がストレス無く仕事ができるようになった

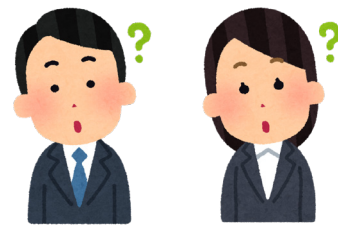
<企業詳細>
業種: 広告業・その他サービス業
地主より看板用地を賃貸し、看板製作から設置、管理までを一元化し、クライアントの集客をサポートするが管理案件が増え業務過剰に

- ✓ 課題解決のため空看板検索システムを導入
- ✓ 固定資産税特例
- ✓ 中小企業経営強化税制を適用
- ✓ 売上高前年対比で8%増加
- ✓ 残業時間: 20%削減
- ✓ 休日日数を97日から108日に増加



Check Point 先端設備等導入計画(固定資産税特例)は、市区町村の判断により、新規取得設備の固定資産税が原則3年間1/2に軽減されます！

専門知識は不要！当事務所は経営革新等支援機関としてサポートいたします
経営力向上計画策定のための3年～5年の事業計画を作成しましょう！



なぜ中小企業は人手不足の割合が多い？ 原因と解決策の例 7 つ

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

昨今、中小企業のうち人手が不足していると感じている企業が増加しています。人手不足は、商品・サービスの質低下や売上減少・倒産のリスクなど、中小企業の経営に影響を及ぼすため、早めの対策が必要です。

本記事では、中小企業における人手不足の原因や影響、解決策などについて解説します。

■ データでみる中小企業における人手不足の割合

2022年2月に行われた日本商工会議所の「人手不足の状況および従業員への研修・教育訓練に関する調査」によると、人手が不足していると回答した中小企業は60.7%です。前年2021年2月に行われた調査よりも16.3ポイント増加しています(※1)。

同調査において、人手不足を感じる中小企業の対応方法は以下の順に多いです。

- ・正社員を増やす：72.3%
- ・社員の能力開発による生産性向上：35.9%
- ・IT化、設備投資による業務効率化・自動化：35.4%
- ・業務プロセスの改善による効率化：32.1%

また、中小企業庁及び中小機構の「中小企業景況調査」では、産業や業種ごとに人手不足感が異なります。特に建設業や小売業、宿泊業、運輸業における従業員不足が深刻です。(※2)

※1：【参考】日本商工会議所

<https://www.jcci.or.jp/research/2022/0427140000.html>

※2：【参考】中小企業景況調査 | 中小企業庁及び中小機構

https://www.smrj.go.jp/research_case/research/survey/index.html

■ 中小企業が人手不足に陥る主な原因

少子高齢化による労働力人口の変化

日本は少子高齢化の影響により、労働力人口は減少傾向にあります。独立行政法人労働政策研究・研修機構によると、2040年の労働力人口は5,460~6,195万人と推定されています。特に若年層や女性の雇用が難しく、実力があり採用に積極的な中小企業においても、知名度などを理由に人材確保が困難とされています。

転職 / 早期退職の傾向

中小企業は大企業と比べると経営が不安定な傾向にあり、人手不足となりやすいです。資金繰りや売上の拡大が難しくなると、従業員によっては人員削減や賞与の減額、倒産などリスクを懸念します。そのため、今後のキャリアや生活に不安を抱き、転職や早期退職を考えるケースがあります。

特にコロナ禍では中小企業の雇用状況が悪化したことで、転職市場も活性化しています。様々な要因が相まって中小企業は人材流出に直面しやすいと言えるでしょう。

業界へのイメージ

特定の産業分野において、中小企業は労働条件が厳しいイメージがあることも人手不足に陥る原因の1つです。実際に経済産業省によると、中小企業の離職理由として、収入面や労働条件の厳

しさをあげています。特に人手不足が深刻化するサービス業などの産業分野では労働時間が長く給与が少ない傾向にあるため、若年層から敬遠される可能性があります。

■ 人手不足が中小企業へ与える影響

商品・サービスの質低下

人手不足の状態では、製品の開発や改善、サービスの提供や対応などに十分な時間や労力を割くことは難しいです。また、従業員のモチベーションや能力も低下し、ミスやクレームが増える可能性があります。

自社製品やサービスの品質が低下してしまい、顧客満足度やリピート率も低下するため、市場での競争力を失いかねません。また、口コミやSNSなどで悪評が広まると、中小企業のブランドイメージも損なわれます。

売上減少・倒産のリスク

中小企業の人手不足が続くと、商品やサービスの供給量や品質が低下し、顧客のニーズに応えられなくなります。収益性に悪影響を与え、売上減少を招く可能性があるでしょう。

売上が減少すれば、経営資源の確保や事業の拡大が難しくなり、資金繰りにも圧迫感が生じるかもしれません。人材確保や教育にかかるコストがかかるなど、収益力が低下してしまうことで、経営安定性や持続可能性を損なうリスクがあり、場合によっては倒産のリスクがあります。

離職率の上昇

中小企業の人手不足が深刻化すると、従業員は過重な労働や多岐にわたる業務を強いられます。また、給与や福利厚生などの待遇も改善しづらくなるため、従業員は自社へ不満のため込む場合もあります。

そのような状態が続くと、従業員は自身の健康やキャリアを守るため他社へ転職や退職する可能性が高まり、中小企業は離職率が上昇するリスクを抱えます。離職した従業員に代わる新たな人材を確保することは困難であり、生産力や知識・ノウハウの喪失につながります。

結果的に、中小企業は人手不足の影響により、他社との競争力を損なう可能性があるでしょう。

■ 中小企業の人手不足の解決策 7 つ

1. 採用活動や人材育成制度を見直す

採用活動や人材育成制度を見直し、求職者のニーズや志向に合わせてPRや応募方法を工夫しましょう。中小企業として方向性を明確に示し、求める人材への確にアプローチすることで、入社後のミスマッチ防止につながります。たとえば、求める人材像に合わせてコーポレートサイトや採用サイトを刷新したり、SNSで自社の雰囲気やアピールしたりすることがあげられます。

また、人材育成制度では、スキルアップやキャリア形成を支援

する具体的なプログラムを作成しましょう。具体的には OJT やメンター制度、資格取得のサポートなどがあげられます。中小企業は採用活動の見直しや人材育成制度の拡充に取り組むことで、従業員の定着率や満足度向上が見込めます。

2. 職場環境を改善する

職場環境を改善し、従業員に配慮した働きやすい環境を構築することで、ストレス軽減やワークライフバランスの実現につながります。具体的な改善ポイントは以下の通りです。

・オフィス環境：

空調や照明、機器や備品などの整備、無駄のないレイアウトをデザインするなど、物理的にストレスのない環境づくりを行う。

・福利厚生制度：

食堂や社内託児所の設置、資格取得の手当支給など、従業員のニーズに適応する制度を導入する。

・人事評価制度：

賞与や昇給の条件を明確に定め、わかりやすい評価基準を設定する。

・コミュニケーションやフィードバックの充実：

ミーティングなどで業務内容や目標設定などの共有や、1on1 や面談などで相談を行う。心身のストレスがない働き方ができる職場環境は、従業員の離職率低下が見込めるでしょう。

3. 業務効率化を図る

中小企業は業務効率化を図ることで、人手不足によって発生する作業の遅れやミス、重複や無駄などを減らせます。たとえば、業務の流れや手順を分析し、必要なものだけに絞り込んだり、簡素化したりすることで、作業時間やコストを抑えられます。

また、テンプレートやマニュアルを用意すれば、新人教育にかかる人件費削減や業務の属人化の防止が期待できるでしょう。無駄な作業を削減することで、従業員の負担が軽減やモチベーションアップにつながり、生産性向上が見込めます。

4. DX を推進する

DX (デジタルトランスフォーメーション) とは、AI や自動化技術、データ分析などのデジタル化を進め、業務プロセスの変革や競争力の向上を目指す取り組みです。たとえば、バックオフィス業務にクラウドや AI などの技術を導入すれば、紙ベースの業務を削減し、煩雑なデータ入力や書類管理が必要なくなります。これにより、大幅な作業効率アップやリモートワークの推進が実現できるでしょう。

中小企業は DX により、最新技術を積極的に取り入れたり従業員の働きやすさを重要視したりすることで、企業としてのイメージを高めることにつながります。

5. アウトソーシングを利用する

中小企業はアウトソーシングを利用することで、人手不足による業務の遅延や品質の低下を防げます。たとえば、コールセンターや物流などのフロントオフィス業務では、コールセンター会社や物流会社などに委託することで、顧客対応や商品配送のスピードや品質の向上が期待できます。

また、経理における単純な作業を外部に委託すれば、経営分析や財務計画作成などのコア業務に注力するリソースを生み出すことが可能です。人事の採用活動においては、求人票の作成を業者に依頼することで、求職者の選考に労力をかける余裕が生まれるでしょう。

6. 外国人を採用する

中小企業は、外国人の積極的な採用も人手不足の解決につながります。また、多様性や国際性を高める企業として社会に認知され、ブランドイメージや社会的責任の向上効果も期待できるでしょう。現在日本政府は、人手不足の深刻化に対応するため、特定の産業分野を対象に技能実習生や特定技能の制度を導入しています。飲食業や宿泊業、建設業など人材を確保しにくい中小企業は、補助金や助成金を活用して外国人を採用することが可能です。具体的な要件や申請手続きは複雑であるため、専門家にアドバイスをもらいながら準備を進めることを推奨します。

7. 補助金や助成金を活用する

補助金や助成金を活用することで、制度を活用することで人手不足対策にかかる費用負担を軽減できます。たとえば、人材開発支援助成金における「高度デジタル人材訓練 / 成長分野等人材訓練」では、e-ラーニングの導入や海外を含む大学院での研修にかかる費用を抑えられます。具体的には、時給 960 円や必要経費の 75% の支援を受けることが可能です。

上記のように、中小企業の方が大企業よりも経費助成率が高いこともあるので、人手不足に対応したくても資金に余裕がないと悩む場合は制度の活用を検討しましょう。

■ まとめ

人手不足は、商品・サービスの質低下や売上減少・倒産のリスクなど、中小企業の経営に深刻な影響を及ぼします。中小企業は人手不足への対応策を講じる必要があります。企業によって適切な解決策は異なるので、自社の課題を明確にしておくことが重要です。

人手不足に悩まされている中小企業経営者は、本記事を参考に解決策を検討してください。

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/>



アフターコロナでは、金融機関の企業財務の捉え方がどのように変わっているのか

5月の連休が明けた5月8日に、新型コロナウイルスの感染症法上の位置づけが「5類」に移行し、厚生労働省による全国の新規感染者数の発表も終了。大型連休中には全国各地の観光地が久しぶりににぎわったとのニュースも多く伝えられ、日本もようやく「ウイズコロナ」から「アフターコロナ」に転換しつつあるといえます。この転換に伴い、経済正常化への期待が改めて高まって来ました。

さて、その環境の中で、金融機関が融資判断において重要視する財務指標はどのように変化するのか、また、中小企業が資金調達する場合どのような点に注意していくべきかを取り上げたいと思います。

■「成長性、収益性」よりも「安全性」が重要視される

中小企業が資金調達する場合、ほとんどの場合は銀行、信用金庫などの貸出金融機関から融資を受けています。その際に、多くの経営者が「銀行からお金を借りるには、事業が成長し、収益性も向上することが最も重要だ」と考えています。この考え方は実は間違っていて、貸出金融機関は、事業に対して成長性、収益性を最重要とは考えていません。それよりも安定した事業継続が出来ることが最重要と考えています。急成長し、高収益企業になると自己資金が潤沢となり、融資が必要なくなるかもしれません。貸出金融機関は貸出利息が収益の柱ですから、融資を受けながら約束通りの返済が着実に履行してくれる企業との取引が最もありがたいのです。

したがって、成長するか高収益かで融資を判断するのではなく、会社が潰れてしまわない限り、金融機関は、融資は借り続けていて欲しいし、もっと借りて欲しいわけです。つまり潰れにくい会社にはどんどん融資がしたいし、潰れそうな会社には融資が出来ないし、融資は減らしていきたいのが本音です。これはコロナ前から変わらない考え方なのですが、「成長性よりも安全性が重要！」コロナ災禍を経て、この考え方がより強くなっています。

■会社の「潰れにくさ」を示す財務指標

アフターコロナの時代では、コロナ災禍の様な外部要因の悪影響があっても会社として生き残るために、これまで以上に財務力の向上が重要視されます。財務力の向上とは具体的に何かといえば、会社の潰れにくさを示す財務指標を改善することです。

したがって、経営者としては、潰れにくさを示す財務の健全性や安全性に係る指標が何かを理解し、自社の財務状況がどうなっているかを決算書に基づいて理解し、改善すべき点と改善方法を考えることが求められます。簡単に言ってしまうと、「潰れにくい」会社になるためには何の指標をどのくらいの数値に高めればいいのか、そのためにはどうすればいいかを明確に理解することです。

それでは、潰れやすい会社と潰れにくい会社とは何が違うのでしょうか？ 答えを先に述べると、

- ① 自己資本の厚み
 - ② 営業キャッシュフローがプラスかどうか
- という2つの視点から「会社が潰れにくいのか、潰れやすいのか」の判断ができます。

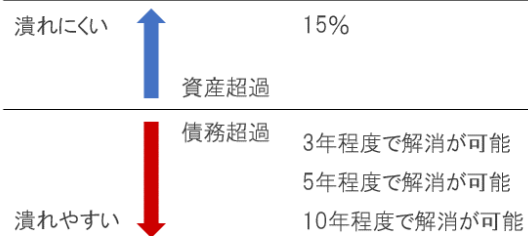
以下、それぞれについて詳述します。また、アフターコロナにおいては数値の目線が変化していますので、それも含めて解説します。

① 自己資本の厚み—債務超過であるかどうか

債務超過の会社は債権回収の可能性が低いので、金融機関としては原則として融資はできないということになります。つまり、債務超過の会社は資金調達ができない潰れやすい会社ということになります。逆に自己資本が厚い（純資産額が大きい）会社は潰れにくいと言えます。

この自己資本の厚みは金額で判断するのではなく、多くの金融機関が自己資本比率を用いて判断します。多くの金融機関は、自己資本比率10%（または15%）以上ならば良好という認識をもっています（次ページ図表1）。

自己資本比率から診る会社の潰れにくさ



【図表 1】筆者作成

とはいえ、アフターコロナにおいては、この厳しい環境を債務超過にならずにひとまず凌いだとう目線もあり、金融機関の判断基準は、一方的に高い自己資本比率を期待するより、債務超過でなければひとまずよいくらいにレベルダウンしているというのが現場の肌感覚です。

また、債務超過となったからといって、金融機関はすぐさま潰れやすい会社とみなし、見放してしまうわけではありません。コロナ禍という一過性の事象から立ち直る兆し（足元の業績回復）があり、債務超過の解消の目途が立つ場合、金融機関は潰れやすいとは言えない会社とみなし、当該会社は資金調達が可能となりえます。

具体的には、アフターコロナにおいて債務超過に陥った場合、3年以内で債務超過の解消が見込めるならば、現在債務超過であっても、すぐさま問題有りとはしないという目線の金融機関が多いようです。財務コンサルタントとしては、財務が傷んで資金調達に不安に感じている事業者がクライアントであった場合、債務超過の解消を目標にして、期間も3年で解消しましょうと経営者を含め会社関係者を鼓舞し、その目標を経営改善計画に落とし込み、しっかりと伴走することが求められます。

② 営業キャッシュフローがプラスかどうか…

キャッシュフローがプラスであれば会社は潰れない！

中小企業金融におけるキャッシュフローとは、営業キャッシュフローを指します。決算書（損益計算書）

からキャッシュフローを算定する原則的な計算式は、「経常利益＋減価償却費－法人税等 ± 一過性の損益」とされています。

金融機関からすると、決算は黒字着地に越したことはありませんが、実は赤字決算でも、減価償却費を加算したキャッシュフローがプラスであれば、まずは問題ないといえます。コロナ禍で業績の悪化した企業も、まずはキャッシュフローがプラスになるまで回復できればよいと判断されます。キャッシュフローがプラスであれば潰れない、仮に借金があっても、何千年かかるかわからないが、いつかは返せるのであれば、金融機関は見捨てないという考え方も実はあるのです。



まずは、この2点を意識して経営を続けていけば、アフターコロナにおいては、金融機関は見放さない先として支援をしてくれるはずですよ。

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

親族外の役員や社員への 事業承継の問題点

ご子息などの親族への事業承継ができない場合、次に候補として挙がるのが自社役員・社員への承継です。役員へ承継する場合をMBO「Management Buy Out」(マネージメント・バイアウト)、役員ではなく従業員に承継するEBO「Employee Buy Out」(エンployee・バイアウト)といいます。

一見、理想的でスムーズに手続きが進めそうな感じがしますが、実はいろいろな検討課題やリスクが存在します。

事業承継は端的には、経営者が交代することを差しますが、その際には2つのバトンの受け渡しが存在します。それは「代表権」と「経営権」の2つです。

MBO や EBO を進める際にまず問題となってくるが、このバトンの渡し方の問題なのです。

■ 経営権とは？

経営権とは法律で定められていませんが、一般的には議決権の割合で判断され、議決権のある株式の1/2超を保持している際に経営権を有しているとみなされます。またさらに3分の2以上を保持していると特別決議という、より経営に関する重要事項を単独で可決出来ることとなります。これは経営権を上回る権利であることから支配権と言われていています。

・ 持ち株比率と株主の権利の内容

持ち株比率	株主の権利
1株以上	・議事録閲覧権 ・株主代表訴訟
1%以上	株主総会における議案提出権
3%以上	主総会の招集、会社の帳簿等、経営資料の閲覧ができる。
1/3超	特別決議を単独で阻止することが可能
1/2超	株主総会の普通決議ができる。 役員報酬の変更、剰余金の配当などの事柄を単独で可決できる。
2/3超	株主総会の特別決議ができる。 取締役の解任、定款変更、合併や解散、など、会社経営に関する重要な事柄を単独で可決できる。
100%	全て自分の意思で決定する事ができる。

【図1】筆者作成

後継者に代表権を譲ったとしても、実質的には事業承継が行われたことになりません。

例えば、代表者であっても支配権を持つ株主から解任させられてしまうリスクがあります。いわゆる「雇われ社長」という身分ですね。代表者が背う様々な責任からすれば、雇われ身分ではなく、自分自身で経営がコントロールできる立場を望むケースが多いと思います。



後継者候補に「代表になって、会社を引き継いでやって欲しい」と話したところ、社長になれるのだから、報酬もUPするし、一つ返事で引き受けてくれると思っていたが、支配権(3分の2以上)、または少なくとも経営権(過半数)は譲ってもらわないと、代表者にはなれませんと言われてしまった…というケースが少なくないのです。

こうしたケースでは、後継者にどの程度株式(議決権)を譲るのが課題となります。

後継者の希望通り経営権(支配権)という2つ目のバトンを簡単に渡してよいものでしょうか？そこは慎重に考えるべきです。経営権(支配権)を譲ってしまうと、先代経営者は会社に口を出すことは出来なくなり、後継者の経営方針が間違っている、承継後の対応に納得がいかないと言ってもどうしようもありません。解任(解雇)されてしまうリスクが無いとは言えません。

2つ目のバトンを渡すことは、その後、完全に自分の会社では無くなったことを理解して承継を進める必要があります。

■ 先代経営者は株を継続保有してどうするかも検討しておく

過半数または3分の2など後継者が納得する議決権を渡したとして、残りの部分を先代経営者が継続保有する場合は、先代経営者と後継者の関係が良好な場合は良いのですが、関係が悪化した場合、または先代経営者に相続が発生した場合を考えると、最終的に株式をどうするのかを考えておく必要があります。

理想を言えば、先代経営者は株式を継続保有しながら、会長職などで経営をサポートして後継者の伴走をしてあげる一方で、後継者は自身の株式（議決権）保有割合を増やすべく、先代経営者から適正な価格で株式を買い上げてあげる。そうすることで先代経営者の生計の足しにもなるでしょうし、相続発生後の遺族との株式に関する揉め事の起こる可能性を低めることができます。経営権の無い株式は【図1】の表の権利しかありませんので、その権利の必要性に鑑みれば、株式の継続保有に意味があるかどうか、配当をもらえるのかといった、株式に経済的価値があるのかも含め、最終的に株式をどう処分するかを先代経営者と後継者の間で協議しておくべきでしょう。

このような取り決めを「株主間契約」と言われる形態で、覚書を交わしておくのも有効だと考えます。

■ なかなか難しいMBOの実情

業績の良い企業であれば事業承継における株式の価値は高額となります。業歴の長い、業績も良好な状態を続けてきた企業であれば、数億円の株式評価となるケースも少なくありません。

親族である同族株主の間で株式を譲渡（贈与）する場合の価額は相続税評価額と決められていますが、第三者である役員が過半数を超える株式を取得する場合も同じく相続税評価額を用いて算出します。業績の良い企業はこの相続税評価額が高額となり、事業承継の大きな障壁となっています。

高額となった株式を役員等の後継者が、先代経営者から取得する場合、自己資金が無い場合金融機関など

から借入をして調達するケースがあります。この場合、後継者は個人で借入をするのではなく、株式を取得する目的の会社を設立し（SPCと呼ばれます）そのSPCが金融機関から融資を受けて対象会社の株式を取得し、その後SPCは対象会社と合併し、対象会社として、金融機関に対して株式取得代金の融資を返済していくスキームを取るのが一般的です。

この際、後継者の個人保証や取得した株式を担保提供するのが一般的で、後継者はそれを背負う覚悟が必要です。その覚悟がもてないため承継を断念してしまうケースも見受けられます。

一方、業績も良くなく、借入金も大きな企業の場合、株式の譲渡価格は比較的安く抑えられますが、同じく個人保証や事業に関する責任負担も重くのしかかるリスクがあり、躊躇してしまうケースが多いと言えます。

■ MBO（EBO）のメリット

何より、MBOが無ければ、全く会社とは関係のない第三者への譲渡（M&A）か廃業となってしまうわけです。会社の事をよく知っている後継者ですので、承継は最もスムーズな方法と言えます。上記のような承継する際の責任を理解し、果敢に承継を引き受けてくれた後継者であれば、会社存続への思いも強いはずですし、事業の持続、成長という観点からも最適な選択と言えるでしょう。

以上、MBO（EBO）の課題、メリットについて触れました。ご参考になれば幸いです。

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5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「類似業種比準価額計算上の業種目及び業種目別株価等（以下「業種目別株価」と言います。）」
に基づいて行われます。

今回は6月に公表された「業種目別株価」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、その評価の対象となる「会社の規模」に応じて、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。

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

※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「課税時期の属する当月の株価」「その前月の株価」「その前々月の株価」「前年平均株価」と「課税時期の属する月以前2年間の平均株価」の5つ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(3年平均)」と今回公表された「前年平均株価(4年平均)」を比較すると次のとおりです。

業種目(大分類)	3年平均	4年平均	増減率
建設業	304	305	0%
製造業	379	362	-5%
電気・ガス・熱供給・水道業	444	497	12%
情報通信業	835	691	-17%
運輸業、郵便業	383	382	0%
卸売業	354	376	6%
小売業	474	409	-14%
金融業、保険業	205	207	1%
不動産業、物品賃貸業	425	364	-14%
専門・技術サービス業	565	455	-20%
宿泊業、飲食サービス業	441	388	-12%
生活関連サービス業、娯楽業	609	527	-14%
教育、学習支援業	634	504	-21%
医療、福祉	572	472	-18%
サービス業(他に分類されないもの)	1045	888	-15%
その他の産業	468	424	-9%

① 過去2年間の株価の状況

日経平均株価は令和3年に一時3万円台まで上昇しましたが、令和4年は2万円台後半で推移しました。業種別の株価を見ても、全体的に「3年平均」に比べて「4年平均」は全体的に株価が低くなっています。特に上表の「情報通信業」「専門・技術サービス業」「教育、学習支援業」「医療、福祉」「サービス業（他に分類されないもの）」のように、前年比で15%以上、株価が下がった業種もあります。

② 今年前半の株価の状況

令和5年に入るとまた日経平均株価は強さを取り戻します。1月の2万5千円台からじわじわと上昇し、6月にはバブル崩壊後の最高値の更新し、3万3千円台で推移しました。

そのため業種にもよりますが、「前年平均株価（4年平均）」と「5年2月の株価」を比較すると「前年平均株価（4年平均）」の方が低い傾向にあります。

3. 20%以上株価が下がった業種

<96：専門・技術サービス業（大分類）>

前年平均 令和2年	前年平均 令和3年	前年平均 令和4年	令和4年		令和5年	
			11月	12月	1月	2月
471	565	455	453	446	442	445

一方、「教育、学習支援業」も令和3年平均に比べて令和4年平均は21%下がっていますが、令和5年の株価は上昇傾向にあります。

<108：教育、学習支援業（大分類）>

前年平均 令和2年	前年平均 令和3年	前年平均 令和4年	令和4年		令和5年	
			11月	12月	1月	2月
643	634	504	554	541	540	531

4. 株価が上がった業種

逆に株価が上がったのが「電気・ガス・熱供給・水道業」と「卸売業」です。

<52：電気・ガス・熱供給・水道業（大分類）>

前年平均 令和2年	前年平均 令和3年	前年平均 令和4年	令和4年		令和5年	
			11月	12月	1月	2月
361	444	497	589	587	577	687

<65：卸売業（大分類）>

前年平均 令和2年	前年平均 令和3年	前年平均 令和4年	令和4年		令和5年	
			11月	12月	1月	2月
284	354	376	388	391	392	408

いずれも令和2年から上昇傾向にあります。令和5年に入ってさらに株価が上がっているので、株価の動向に注意が必要です。

まとめ

今回は6月に公表されたばかりの「業種目別株価」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、もし前半と近い株価で推移すると、「令和5年の平均株価」は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、今回ご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ごとに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

働き方改革推進支援助成金 (労働時間短縮・年休促進支援コース)

2020年4月1日から、中小企業に、時間外労働の上限規制が適用されています。

このコースは、生産性を向上させ、時間外労働の削減、年次有給休暇や特別休暇の促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主に対して支給されます。

■ 対象労働者

対象となるのは、下記1～3のすべてに該当する中小企業事業主です。

1. 労働者災害補償保険の適用事業主である
2. 交付申請時点で、「成果目標」1から3の設定に向けた条件を満たしている
3. 全ての対象事業場において、交付申請時点で、年5日の年次有給休暇の取得に向けて就業規則等を整備している

■ 助成対象となる取組 (いずれか1つ以上を実施)

- ① 労務管理担当者に対する研修 (※1)
- ② 労働者に対する研修、周知・啓発 (※1)
- ③ 外部専門家によるコンサルティング
- ④ 就業規則・労使協定等の作成・変更
- ⑤ 人材確保に向けた取り組み
- ⑥ 労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル式運行記録計の導入・更新 (※2)
- ⑦ 労働能率の増進に資する設備・機器などの導入・更新 (※2)

※1 研修には、業務研修も含まれます。

※2 原則としてパソコン、タブレット、スマートフォンの購入費用は対象となりません。



■ 成果目標

支給対象となる取組みは、以下の「成果目標」1～3のうち1つ以上選択し、その達成を目指して、全ての対象事業場において実施する必要があります。

1. 令和5年度または令和6年度内に有効な36協定において、時間外・休日労働時間数を縮減し、月60時間以下または月60時間以上80時間以下に上限を設定し、所轄労働基準監督署長に届出を行うこと

2. 年次有給休暇の計画的付与の規定を新たに導入すること
3. 時間単位の年次有給休暇の規定を新たに導入し、かつ、特別休暇（病気休暇、教育訓練休暇、ボランティア休暇、新型コロナウイルス感染症対応のための休暇、不妊治療のための休暇、時間単位の特別休暇）の規定をいずれか1つ以上を新たに導入すること

■ 助成額

「成果目標」の達成状況に応じて、下記いずれかの低い額が支給されます。

- I. 成果目標 1～3 の上限額および賃金引上げ達成時の加算額の合計額
- II. 対象経費の合計額 × 補助率 3/4

※常時使用する労働者数が 30 人以下かつ、支給対象の取組で ⑥ から ⑦ を実施する場合、その所要額が 30 万円を超える場合の補助率は 4/5



Iの上限額

- 成果目標1の上限額

事業実施後に設定する時間外労働時間数等	事業実施前の設定時間数	
	現に有効な36協定において、時間外労働時間数等を月80時間を超えて設定している事業場	現に有効な36協定において、時間外労働時間数等を月60時間を超えて設定している事業場
時間外労働時間数等を月60時間以下に設定	200万円	150万円
時間外労働時間数等を月60時間を超え、月80時間以下に設定	100万円	-

- 成果目標2達成時の上限額：25万円
- 成果目標3達成時の上限額：25万円
- 賃金引上げ達成時の加算額

常時使用する労働者数が30人を超える中小企業事業主の場合				
引き上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11～30人
3%以上引き上げ	15万円	30万円	50万円	1人あたり5万円（上限150万円）
5%以上引き上げ	24万円	48万円	80万円	1人あたり8万円（上限240万円）

常時使用する労働者数が30人以下の中小企業事業主の場合				
引き上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11～30人
3%以上引き上げ	30万円	60万円	100万円	1人あたり10万円（上限300万円）
5%以上引き上げ	48万円	96万円	160万円	1人あたり16万円（上限480万円）

ワンポイントアドバイス

- 2024 年には労働時間の上限規制の猶予があった建設事業、自動車運転の業務、医師が終わり通常の会社と同様の対応になります。しかし猶予がありながら対策を取っていない会社も多いです。
- 上限規制を確認するためにはデジタルの勤怠管理をしなければならないためこの助成金をうまく活用していきましょう。

監修：社会保険労務士法人あいパートナーズ 代表社員 岩本 浩一 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。

2022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、「事業再構築補助金」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、業種の特徴を踏まえつつ、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。