

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

2024.11
VOL.34

TOPICS

融資に強くなる講座

どうなる？企業融資における AI の活用

事業承継入門講座

遺留分に関する係争が増えています

税制改正コラム

令和 7 年度税制改正要望と今後の流れ

助成金・補助金活用ガイド

キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）



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

管理職のなり手がいない？中小企業の管理職育成と教育ポイントとは

05

融資に強くなる講座

どうなる？企業融資における AI の活用

07

事業承継入門講座

遺留分に関する係争が増えています

09

税制改正コラム

令和7年度税制改正要望と今後の流れ

11

助成金・補助金活用ガイド

キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）

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！！

仕事のスキルアップ・資格取得をめざす方へ 教育訓練給付金が拡充！

教育訓練給付制度は、働く方々の主体的な能力開発やキャリア形成を支援し雇用の安定と就職の促進を図ることを目的として教育訓練の受講費用の一部が支給されるものです。このたび厚生労働大臣が指定する特定一般教育訓練及び専門実践教育訓練の受講を令和6年10月1日以降に開始する方について、教育訓練給付金の給付率を引き上げる改正を行いました。

メリット

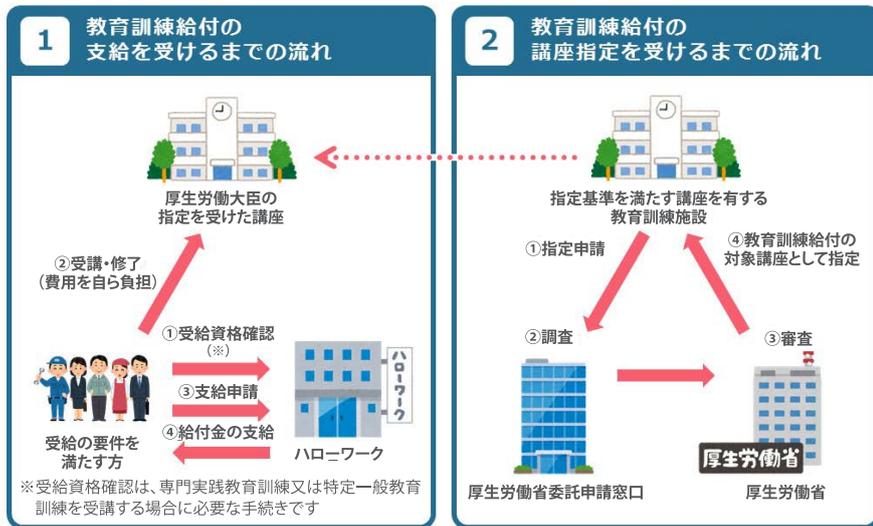
企業イメージや社会的信頼性が高まり、競争力の強化が期待できます。また、従業員の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化をもたらし、結果的に業績向上にも繋がります。



教育訓練給付制度

給付金の対象となる教育訓練は、そのレベル等に応じて、**専門実践教育訓練**、**特定一般教育訓練**、**一般教育訓練**の3種類があります。受給要件は厚生労働省HPをご確認ください。

教育訓練給付制度の概要



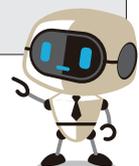
※厚生労働省HP「教育訓練給付制度」より引用

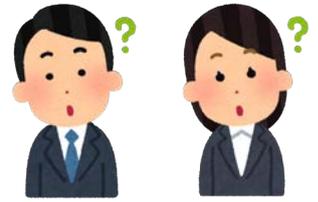
給付支給額

check!

	専門実践教育訓練給付金	特定一般教育訓練給付金	一般教育訓練
対象訓練	中長期的キャリア形成に資する教育訓練	再就職及び早期のキャリア形成に資する教育訓練	雇用の安定・就職の促進に資する教育訓練
令和6年9月30日以前に受講を開始する方	教育訓練経費の50%(年間上限40万円)を受講開始日から6か月ごとに支給します。さらに、資格取得・就職した場合は、追加で教育訓練経費の20%(年間上限16万円)を支給。	教育訓練経費の40%(年間上限20万円)を訓練修了後に支給。	
令和6年10月1日以降に受講を開始する方	上記の資格取得・就職に加えて、 訓練修了後の賃金が受講開始前の賃金と比較して5%以上上昇した場合 は、教育訓練経費の10%(年間上限8万円)を追加で支給。	上記に加えて、 資格取得・就職した場合 、教育訓練経費の10%(年間上限5万円)を追加で支給。	教育訓練経費の20%(上限10万円)を訓練修了後に支給。
	70% ▶ 最大80% (年間上限64万円)	40% ▶ 最大50% (年間上限25万円)	

経済的負担を抑えながら**技術革新やビジネスモデルの変化に対応したリスキング**に取り組むことが可能になりますので、この機会に**チャレンジ**されてみてはいかがでしょうか。





管理職のなり手がいない？ 中小企業の管理職育成と教育ポイントとは

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

近年、管理職を希望しない社員は約8割であるといわれています。管理職には企業の現場を管理・運営しながら部下を育成するという重要な役割をもっているため、企業と社員が成長するためには、管理職の育成が必要不可欠です。

本記事では、管理職として求められる役割やスキル、育成ポイントについて解説します。

■「管理職になりたくない」が約8割

近年は管理職になりたくない一般社員が増えているといわれています。

JMAM（日本能率協会マネジメントセンター）が2023年におこなったアンケートによると、一般社員の77.3%が「管理職になりたくない」と回答しています。

「今の仕事がおもしろい」と回答している一般社員49.5%においても、約3分の2となる65.1%の一般社員が「管理職になりたくない」と回答しています。

管理職になりたくない理由

管理職になりたくない理由は「自分は管理職に向いていないから」（46.6%）、「管理職の負荷と報酬アップが釣り合っていないから」（32.1%）などです。

管理職を希望する社員は長続き

管理職になりたいと考えていた一般社員は、管理職となった後も、仕事を続けたいと考えています。管理職を希望していなかった一般社員であっても、管理職となった場合、仕事を続けたいと考える割合が高くなる傾向があり、管理職の魅力は「昇進後」に感じやすい可能性があるという推測されます。

■ 中小企業こそ管理職への教育に力をいれるべき理由

多くの中小企業の管理職は、1人で多種多様な業務をこなすことが多いため、中小企業こそ「管理職の育成」が重要です。また、中小企業の経営者は多忙であるため、経営者の考えやビジョンを現場で指示する管理職が欠かせません。

管理職は次のとおり、一般社員と異なる役割が求められるため、管理職に特化した教育が必要です。

	一般社員	管理職
求められる成果	個人による成果	チームによる成果
責任	指示に従い、業務を遂行する責任	部下の業務をコントロールし、部下が成果を出すことでチームとしての成果を出す責任
視点	労働者	経営者

■ 管理職に求められる4つの役割とは

管理職として求められる役割を大きく分けると次の4つです。

● 管理職が部下に成果を生み出させる

管理職の役割は一般社員のパフォーマンスを向上させることです。

● 管理職は上司と部下の橋渡しをする

管理職は経営陣の考えを現場レベルに落とし込み、実行します。また、一般社員の考えや改善提案などを上司へ伝える橋渡し役にもなります。

● 管理職が人材を育成する

管理職は人材育成の要です。中小企業は今後も採用や人材確保が難しいと予測されており、社内の人材育成が企業の成長を左右する可能性があります。

● 管理職としての役割を認識させる

一般社員と管理職は、業務範囲や立ち位置が異なります。管理職は、プレイヤーとしてではなく、部下に成果を出してもらうことが役割であると認識してもらう必要があります。

上記の役割を実務面における行動に分けると次の5つとなります。

- ① 業務進捗の管理
- ② 組織（チーム）のマネジメント
- ③ 労務管理、ハラスメント防止
- ④ 部下の育成
- ⑤ 経営陣と部下との橋渡し

■ 管理職研修の目的と種類

管理職としての知識やスキルを身に付けるとともに、管理職として求められる行動を促すためには教育訓練が必要です。また管理職の階層により求められる役割が異なるため、管理職の階層に合わせた研修が望ましいでしょう。

管理職として必要となる基本スキル

管理職として求められるスキルを身に付けてもらう必要があります。管理職の基本的なスキルは主に次の4つです。

● マネジメント能力

管理職として管理する部署や、チームの部下の動き、業務の進捗などを管理し、遅れを修正するなど部署を最適化する能力が必要です。

● 意思決定能力

部署の目標を達成するための課題解決方法を示すなど、権限の範囲内で意思決定できる能力が求められます。

● コミュニケーション能力

部下や上司とのコミュニケーションをとり、部下の相談に応じ、適切なアドバイスをおこなうなどのスキルは必須です。

● 管理能力

単なる進捗管理ではなく、過程を透明化する、部下の業務量のバランスをとるなど柔軟な運営能力が求められます。

● 分析能力

トラブル発生時などにおいて課題を発見し、解決するための分析力が求められます。

階層別研修

管理職は階層により求められる役割が異なるため、管理職の階層に応じた研修内容が望ましいです。管理職の階層ごとに求められる教育内容をまとめると以下のとおりです。

● 新任管理職

現場の運営責任者として、上司の補佐と部下を指導しながら業務を進めるプレイングマネージャーとしての役割を求められます。教育内容は、プレイヤーとしての視点や働き方をしつつ、より上位の管理職の視点を持ち合わせて、部下とともに業務を遂行するための教育訓練に重点を置きます。

● 中間管理職

マネジメントの成果を求められる割合が高まる階層となります。教育内容としてマネジメント能力の向上、メンバーの管理やチーム内における調整、ハラスメント防止など幅広くスキルアップすることが中心となります。

● 上級管理職

部署の責任者としての意思決定、業務量や社員の管理などをコントロールし、組織を成功へ導くことが最大の役割です。

教育内容は、管理する分野の将来を見据えた事業戦略の立案や組織を推進させる能力の育成となります。また中小企業においては経営陣に最も近くなり、経営陣としての役割を期待されることもあります。

各種研修を実施するにあたって、時間を捻出する分売上が低下したり、外部講師に依頼する分コストが発生したりなど、費用面での心配があります。今年度の主だった助成金の中には、「人材開発支援助成金」という職業訓練などの経費や、訓練期間中の一部の賃金が助成される助成金があります。

こちらも有効活用することをオススメいたします。

■ 管理職の育成と研修を効果的とする 6 つのポイント

管理職を社内ですべて育てるための主なポイントは次の6つです。

管理職を育成する社内風土づくり

中小企業における管理職への教育は、経営陣からの積極的な関与と周囲の協力が必要です。

経営陣が管理職を育てる姿勢を示し、周囲が協力することで、当事者は「社内で期待されている」と感じることができ、責任感やモチベーションが高まります。

管理職の育成は候補段階から始める

管理職となる前に、候補者にプロジェクトリーダーなど管理職に近いポジションを経験させてみましょう。

初めて「人の上に立つ」管理職として任されたとき、戸惑う人もいるでしょう。また、管理職としての成長に時間を要することもあるかもしれません。

責任が大きな管理職となる前に、権限を持って仕事を進める、周囲の社員の協力を得るなど疑似的に管理職を経験してもらうことがおすすめです。

対象、階層、経営者との近さに合わせる

管理職への教育は、階層や本人のキャリア、特性などに応じて柔軟に設計します。

経営者に近くなるほど計画立案などを重視する、現場に近いほど管理スキルを重視するなど教育内容を変えましょう。

実務につながる内容とフィードバック

管理職の教育における課題は「実務において活用できていないこと」です。

管理職としての教育研修は、アイデアを出し合うグループワーク、ロールプレイングなど、現場で実践できる内容とすることがおすすめです。

研修時間の確保

中小企業の管理職には、顧客担当など、実務を多く抱えたプレイングマネージャーという側面があります。「自分の仕事があり、部下の指導・育成時間を確保できない」と悩む管理職も少なくないでしょう。

管理職の教育時間を確保するためには、管理職の業務量を減らす、定期的に研修日を設ける、カリキュラムに合わせた研修を義務づけるなど、研修時間を確保できるようサポートしましょう。

評価制度で管理職のモチベーションを維持

管理職としての教育のみでは管理職自身のモチベーションが低下することがあります。

「管理職はがんばっても評価されない」と感じることはないよう、成果に至る過程や苦勞を評価する仕組みが必要です。

「管理職は苦痛である」と感じてしまうと、同業他社への転職など、離職に結びつく可能性があります。

■ 管理職の教育研修を進める 7 つの STEP

管理職への教育研修をおこなう主な流れは次の7つのSTEPです。

STEP1:自社の経営方針を理解する

自社を取り巻く外部環境や経営陣の方針、経営戦略について理解を深めます。

STEP2:自社の管理職としての役割を理解する

自社の管理職として求められる役割について理解を深めます。

STEP3:管理職としてあるべき姿を決める

自社の管理職として求められている人物像をイメージしてもらいます。

STEP4:管理職として不足する課題を把握する

現在の自身のスキルを再確認し、管理職として不足しているスキルなどを課題として把握してもらいます。

STEP5:研修の目的やカリキュラムを決める

管理職として不足しているスキルを身に付ける研修を設定します。

STEP6:研修を実施する

研修を実施します。経営者は受講状況を把握するとともに、本人が研修を受講しやすいよう周囲のサポートを求めておきましょう。

STEP7:研修結果を確認する、本人へフィードバックする

研修後にはアンケートやスキルチェックをおこない、結果を本人へフィードバックします。不足する部分があれば対応策を講じましょう。

■ まとめ

中小企業においては管理職への教育方針、研修制度、教育ノウハウなどが整っていないことも多いでしょう。

勤続年数や営業成績に基づいた昇格とはせず、将来の経営者の右腕を意識的に育てることが大切です。

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

どうなる？

企業融資における AI の活用

5

融資に強くなる講座 どうなる？企業融資における AI の活用

銀行における融資業務は、今後人工知能（AI）の導入によって大きな変革を遂げるだろうと言われており、最近ではメガバンクだけでなく、地方銀行においても AI を活用した融資業務の変革が加速してきている状況が伺えます。

実際に、融資業務のどのような場面で AI が活用されているのかを以下に整理してみました。

1. データ分析の効率化

過去の審査データや金融取引の履歴をベースに、融資の返済能力やリスクを予測するためのモデルを生成し、これにより、審査担当の負担が軽減され、また審査の精度も向上します。

2. 自然言語処理によるドキュメント解析

融資審査では、申請者が提出する書類や事業計画書読み取りが必要です。AI を活用した自然言語処理（NLP）技術により、文書を自動的に解析し、重要な情報を抽出した、例えば借入申請書や過去の契約書から、重要な不足情報やリスクを自動的に抽出、質問事項や追加資料の必要性を判断することが可能です。

3. 対話型 AI による申請者とのコミュニケーション

AI が生成した対話型コンテンツ AI（チャットボットや仮想アシスタント）は、融資の申し込みする顧客とのコミュニケーションを自動でサポートができます。これにより、顧客の質問に迅速に対応し、申請の進捗状況を報告します。また AI は申請者の発言から潜在的な問題を初期に検出し、担当者に通知することも可能です。人間であれば聞き逃してしまうような、発言を捉えて「この発言は、前回の発言とつじつまが合わない＝信用できない」といった評価がされてしまうのかもしれませんが。

4. リスク予測とシミュレーション

AI は、融資の申請者に対して知らない領域のリスク予測を行うことができます。例えば、経済状況の変化や業界動向を考慮してリスクシミュレーションを行い、融資の承認、否認をより正確に行います。また、AI がシミュレーションを自動で生成することにより、将来のリスク分析を様々な角度から検証することができます。

実際の導入事例

日本の銀行は、特に中小企業向け融資の分野で AI を積極的に活用し始めています。そもそも信用度を見極める情報が制限されている中小企業でも、AI 技術の導入により、これまで手作業に依存していた審査プロセスが効率化され、迅速かつ公平な融資判断が可能となり、より柔軟に融資を進めることができるとして、AI 活用を前向きに捉えて、中小企業への融資を拡大しようとしています。

以下に、日本の銀行の中小企業融資における AI 活用の現状をいくつか列記してみます。

1. 三菱 UFJ 銀行の AI 活用

三菱 UFJ 銀行では、AI を活用した独自の自動融資審査システムを構築し、顧客の信用リスクを迅速に評価しています。この AI システムは、過去の融資取引のデータ、過去の資金の取引や市場の動向も分析し、中小企業に対する融資の多角度な審査目線を備えているそうです。

また、融資審査にかかる時間も大幅に短縮されており、これにより中小企業の資金調達がスムーズに提供できるようになったとされています。

2. みずほ銀行の「Mizuho AI」プラットフォーム

みずほ銀行では、AI を活用した融資プラットフォームを導入し、顧客属性や取引履歴を総合的に集積し、

AIによる分析によって迅速かつ正確に信用リスクを評価します。これにより、従来の審査プロセスよりもスピードが向上し、融資決定までの時間短縮、リスク管理が向上するとのことです。また、個人のニーズに応えた金融商品やサービスを提案することも可能となつていきます。

3. 地方銀行のAI活用

静岡銀行、千葉銀行など多くの地方銀行では、AIを導入して融資審査プロセスを自動化し、融資判断にかかる時間を大幅に短縮しているとのこと。宮崎銀行では95%減の時間短縮につながったという事例もあります。また多くの地方銀行が、AIチャットボットを活用して顧客対応を自動化しています。顧客情報の照会や取引履歴の確認など、シンプルな業務はAIが対応することで、顧客は24時間いつでも迅速に必要な情報が入手できるようになっています。

こんなところにもAIが利用され始めている

1. 粉飾決算の見極め

AIが企業の粉飾決算を見極める際に使われる代表的なものは以下のようなものがあります。

▶ 異常検知

AIの異常警報アルゴリズムは、企業の通常パターンから逸脱した不自然な動きを特定します。例えば、売掛金、棚卸資産の不自然な増加や、コストの特異的な減少など、通常の業務活動では発生可能性が低いデータを見つけ出し、意図的な数値操作が行われている可能性があることを知らせてくれます。

▶ 比較分析とベンチマーキング

AIは、同業他社や市場平均と比較して異常な動向を検出します。例えば、利益率が業界標準を大幅に

上回っている場合や、支出の項目が著しく異なる場合、粉飾の話題としてAIは大量の企業データを処理できるため、複数の指標を比較しながら精密に粉飾決算を見抜きます。

▶ クロスデータの統合分析

AIは複数のデータソース（取引データ、支払情報、社内資料など）を統合して解析することで、単一のデータセットでは見失われるかもしれない粉飾行為を検出します。データをクロス思考し、架空の取引や過剰が考えられるかどうかを見つけることができます。

2. 銀行自身の不正行為の監視

AIは、銀行自身のリスク管理にも活用されています。AIは取引データを解析し、不正取引や異常なパターンを早期に検出することで、セキュリティを強化しています。行員の不正防止やコンプライアンス遵守の監視機能にも利用され始めています。

課題と展望

AIの導入には多くのメリットがある一方で、課題も存在します。例えば、AIによる融資判断が不透明になる可能性や、データの偏りによる不公平な審査が懸念されています。これらの課題を克服するためには、AIの透明性を確保し、適切なデータ管理が求められます。とはいえ、銀行業務はこれまで、極めてITが遅れていた領域でしたので、一層AI活用が広がっていくことは間違いありません。

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

遺留分に関する係争が増えています

■遺留分に係るトラブルが増えています

近年、相続、贈与に関するトラブルに起因した係争が増加していることが報告されています。

特に2024年においては、遺留分の侵害やその請求に関する訴訟が増加傾向にあるとのこと。訴訟の内容としては、生前贈与に関する紛争が目立つようで、例えば、ある相続人が他の相続人よりも多くの財産を生前に贈与された場合、他の相続人が遺留分を侵害されていると主張することがあります。



遺留分とは、相続において法定相続人に最低限保証される遺産の割合を指します。これは、被相続人が遺言によって全財産を特定の人に譲渡することを防ぎ、相続人間の公平を保つために設けられた制度です。遺留分が認められるのは、配偶者、子供、親などの直系親族で、兄弟姉妹には認められません。遺留分の割合は、通常、配偶者や子供の場合は法定相続分の1/2、親のみが相続人の場合は1/3です。遺留分を侵害された相続人は、その分を取り戻すために「遺留分侵害額請求」を行うことができます。(2019年の民法改正により、遺留分に関する制度が変更され、「遺留分減殺請求」から「遺留分侵害額請求」という形に移行しました。この制度により、相続人が最低限の財産を確保できるようになっています。

次に、遺言書の内容に対する異議も一般的な紛争の一つです。遺言書に記載された内容が特定の相続人に不利である場合、他の相続人が遺留分を請求することができます。特に、遺言書が公正証書であっても、相続人全員の同意が得られない場合には、遺言の内容に対して異議を唱えることが可能です。また、不動産の評価に関する争いもあります。相続財産の中に不動産が含まれている場合、その評価額が異なることで紛争が生じることがあります。特に、相続人間で不動産の価値に対する見解が異なると、遺留分の計算に影響を及ぼし、訴訟に発展することがあります。さらに、特定の相

続人に対する不当な扱いも問題となることがあります。例えば、故人が特定の相続人にもみ財産を遺贈し、他の相続人を完全に排除した場合、排除された相続人は遺留分を請求する権利があります。このような場合、遺言の作成過程やその正当性が争点となることが多いとされています。

■事業承継税制の活用と遺留分の問題

事業承継税制は、中小企業の事業承継を円滑に進めるために設けられた税制優遇措置です。この制度により、後継者が事業を引き継ぐ際にかかる自社株に係る相続税や贈与税について、一定の条件を満たすことで、納税が猶予または免除される制度で、2019年の大幅改正以降も改正が行われ、より利用しやすい制度となっています。



➤ 遺留分との関係

事業承継においては、後継者に経営権を集中させるために、他の相続人よりも多くの株式や資産を承継させるケースがあります。しかし、これが他の相続人の遺留分を侵害する可能性があります。

事業承継税制を利用して後継者に自社株の生前贈与を行った場合、他の相続人はその贈与が遺留分を侵害していると主張し、遺留分侵害額請求を行うことができます。この請求は、相続人が受け取るべき遺留分に相当する金額を求めるものであり、裁判所に対して行うこ

とが可能で、結果として、財産をより多くもらった相続人（＝後継者）が他の相続人に対して、不足している額を支払う必要が生じます。そこで問題となるのは、その請求に対して支払う金銭を後継者がもっていない場合です。そもそも、こうした自社株の生前贈与の納税猶予を行う場合は、その納税資金が不十分であることが要因になっているケースが多いと言えます。ついでに、他の相続人の侵害額を補填する金銭を後継者が有していないケースも多いと言えます。

その場合、その金銭を捻出できないので、生前贈与した自社株の一部を分配するとすると猶予されていた贈与税の支払いが発生する（納税猶予の取消）リスクが生じます。

このように中小企業の事業を円滑に引き継ぐための税制の特例措置ですが、遺留分侵害請求権との関係は、相続や事業承継において重要な法的問題であり、複雑な問題を抱えていることを理解しておく必要があります。

■考えられる対策…遺言書作成だけではダメ

遺留分を侵害しないようにするためには、以下のような対策が考えられます

特に下記の①～③についてはこれらのどれか一つというわけではなく、3つすべてを執り行うことをお勧めします。



①遺言書の作成：

事前に遺言書を作成し、遺留分に配慮した分配を明示する。

②家族内での合意形成：

事前に家族全員で話し合い、承継の方針を共有し、書面に残す。

③専門家の活用：

弁護士や税理士などの専門家に相談し、法的問題をクリアにする。

その他の対策

④遺留分（の一部）を放棄してもらう

遺留分は、生前に放棄することのできる権利です。そのため、被相続人が生きていながら、遺留分権利者になる可能性のある人に遺留分放棄させることができます。

ただし、生前に遺留分を放棄させるためには、家庭裁判所の許可が必要です。そのため、当事者間で念書等を作成しても無効となります。

⑤侵害額請求を見越した預貯金の分配や生命保険の活用を検討する

遺留分侵害額請求を受けるおそれのある相続人等には、預貯金等も分配するようにしましょう。そうすることによって、請求を受けたときに支払いを行うことができるようになります。

また、生前に十分な資金を準備できない場合には、生命保険に加入して、遺留分侵害額請求を受けそうな相続人を受取人にする方法もあります。生命保険金は、原則として相続財産に含まれず、遺留分の対象にはなりませんので（特定の条件下では遺留分の対象となることがあります）、生命保険を利用して相続人への資産分配を行うことも有効な対策です。

以上、遺留分に関する問題を整理してみました。

遺言書があるから大丈夫というのは、その内容によってはかえって紛争の原因となってしまう場合もあることを理解しておくことが賢明な事業承継対策だと思います。

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7年度税制改正要望と今後の流れ



今年も8月末に「令和7年度税制改正要望」が各省庁から出されました。今回は要望項目の中から特に企業経営者に関係のあるものをご紹介します、最後に今後の税制改正の流れを解説します。

9

税制改正コラム

令和7年度税制改正要望と今後の流れ

1. 中小企業経営強化税制の拡充・延長【法人税・所得税】

今回の税制改正要望で注目したいのは「**中小企業経営強化税制**」です。

【図表】 中小企業経営強化税制（現行）

優遇措置	「即時償却」または「取得価額×10%（資本金3,000万円超：7%）の税額控除」を選択
対象設備	下記の要件を満たす一定の機械装置、工具、器具備品、建物附属設備、ソフトウェア
設備要件	生産性向上設備（A 類型）：生産性が旧モデル比平均1%以上向上する設備
	収益力強化設備（B 類型）：投資収益率が年平均5%以上の投資計画に係る設備
	デジタル化設備（C 類型）：可視化、遠隔操作、自動制御化のいずれかに該当する設備
	経営資源集約化設備（D 類型）：修正 ROA または有形固定資産回転率が一定割合以上の投資計画に係る設備

経済産業省の税制改正要望では1番目に掲載され、今回の改正の目玉となりそうです。具体的には次の要望が行われています。

要望内容	(1) 令和9年3月31日まで2年延長（現行：令和7年3月31日まで）
	(2) 成長志向の高い中小企業をさらに後押しし、売上高が100億円を超える中小企業(100億企業)の創出を推進するため、上乗せ措置の創設等（詳細は不明）

2. 中小企業投資促進税制等の延長【法人税・所得税】

人手不足や物価高騰が続く中、中小企業のさらなる設備投資を促進するため、「**中小企業投資促進税制**」の2年延長（令和9年3月31日まで）が要望されました。

【図表】 中小企業投資促進税制（現行）

優遇措置	「30%特別償却」または「取得価額×7%の税額控除（資本金3,000万円以下）」を選択
対象設備	一定の機械装置、工具、ソフトウェア、貨物自動車、内航船舶

また、近年、能登半島地震をはじめ大規模な災害が多発する中、中小企業における防災・減災能力の強化が一層重要性を増していることから、「**中小企業防災・減災投資促進税制**」の2年延長（令和9年3月31日まで）も要望されました。

【図表】 中小企業防災・減災投資促進税制（現行）

優遇措置	18%特別償却（令和7年4月1日以降の取得：16%）
対象者	令和7年3月31日までに「（連携）事業継続力強化計画」の認定を受けた中小企業者
対象設備	防災・減災のための一定の機械装置、器具備品、建物附属設備

3. 中小企業の設備投資に関する減額特例の延長【固定資産税】

赤字企業を含めた中小企業の前向きな投資や賃上げを後押しするため、赤字黒字を問わず設備投資に伴う負担を軽減する固定資産税の減額特例の適用期限の2年延長（令和9年3月31日まで）が要望されました。

【図表】固定資産税の減額特例〈現行〉

特例措置の対象企業	市町村から先端設備等導入計画の認定を受け、かつ、資本金1億円以下等の税制上の要件を満たす中小企業		
計画認定要件	3～5年の計画期間における労働生産性が年平均3%以上向上する等、基本方針や市町村の導入促進基本計画に沿ったものであること		
対象設備等	設備の種類	最低価額要件	投資利益率要件
	①機械及び装置	160万円以上	投資利益率が年率5%以上の投資計画に記載された設備 (認定経営革新等支援機関が確認)
	②測定工具及び検査工具	30万円以上	
	③器具備品	30万円以上	
	④建物附属設備	60万円以上	
特例措置	固定資産税(通常、評価額の1.4%) ・計画中に賃金上げ表明※に関する記載なし:3年間、課税標準を1/2に軽減 ・計画中に賃金上げ表明※に関する記載あり:以下の期間、課税標準を1/3に軽減 ①令和6年3月末までに設備取得:5年間 ②令和7年3月末までに設備取得:4年間 ※雇用者全体の給与が1.5%以上増加することを従業員に表明するもの		
適用期限	2年間(令和7年3月31日までに取得したもの)		

出典:経済産業省「令和7年度税制改正に関する経済産業省要望」 https://www.meti.go.jp/main/zeisei/zeisei_fy2025/zeisei_k/202408302.pdf

4. 中小企業者等の法人税率の特例の延長【法人税】

中小企業の経営基盤の維持や資金繰り負担を緩和するとともに、生産性向上に向けた取組みを後押しするため、「中小企業者等の法人税率の特例(15%)」の2年延長(令和9年3月31日までに開始する事業年度まで)が要望されました。

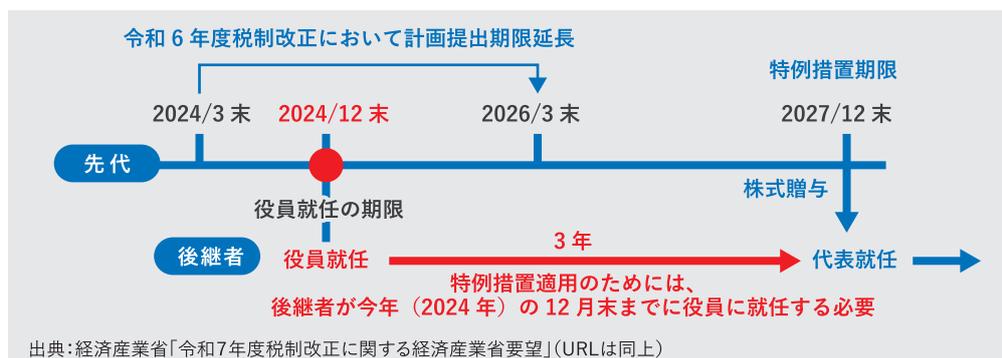
【図表】法人税の税率〈現行〉

対象	資本金	所得区分	税率
大法人	1億円超	—	23.2%
中小法人	1億円以下	年800万円超	
		年800万円以下	本則:19% 特例:15%

5. 事業承継税制の見直し

事業承継税制の特例措置は、令和6年度税制改正で「特例承継計画の提出期限」が「2026年3月末まで」延長されました。一方、後継者が役員に就任していない場合、特例措置の期限である「2027年12月末」の3年前となる「2024年(今年)12月末まで」に役員に就任する必要があり、余裕がないという問題が生じていました。そこで適用期限が到来するまでの間、本税制を最大限活用できるよう、役員就任要件の見直し等が今回要望されました。

【図表】役員就任要件のイメージ〈現行〉



6. 今後の税制改正の流れ

10月の石破内閣成立と衆議院議員選挙を経て、いよいよ11月から12月中旬にかけて税制改正の議論が本格化します。例年どおりなら、12月中旬に与党から「令和7年度税制改正大綱」が公表され、来年度の税制改正の詳細が明らかになります。ただし、政権運営の状況によっては改正内容やスケジュールが変わるため、今後の情報にご注目ください。また、先送りされている「防衛増税」の開始時期についても、今回の税制改正で決定されるのか注目したいところです。

【図表】防衛増税(令和5年度税制改正大綱)※開始時期は未定

法人税	新たな付加税:(法人税額-控除額500万円※)×4～4.5% ※所得約2,400万円以下の中小企業は対象外
所得税	①新たな付加税:税率1% ②復興特別所得税は税率2.1%から1%引下げ、課税期間を延長
たばこ税	1本3円相当の引上げ(段階的に実施)

助 成 金

活 用 ガ イ ド

キャリアアップ助成金 (社会保険適用時処遇改善コース)

「キャリアアップ助成金(社会保険適用時処遇改善コース)」は、事業主が労働者に社会保険を適用させる際に、「社会保険適用促進手当」の支給等により労働者の収入を増加させる場合に助成します。

■ 助成額

各コースにて金額は変わります。



① 手当等支給メニュー

	要件	申請時期	1人あたりの助成額
1年目	①賃金(標準報酬月額・標準賞与額)の15%以上分を労働者に追加支給すること(社会保険適用促進手当)	左欄の取組を6ヶ月間継続した後2ヶ月以内	6ヶ月ごとに 10万円×2回 (大企業は7.5万円×2回)
2年目	②賃金の15%以上分を労働者に追加支給する(社会保険適用促進手当)とともに、3年目以降、以下③の取り組みが行われること		6ヶ月ごとに 10万円×2回 (大企業は7.5万円×2回)
3年目	③賃金(基本給)の18%以上を増額させていること(労働時間の延長との組み合わせも可能)		6ヶ月で 10万円 (大企業は7.5万円)

② 労働時間延長メニュー

	週所定労働時間の延長	賃金の増額	申請時期	1人あたりの助成額
①	4時間以上	-	左欄の取組を6ヶ月間継続した後2ヶ月以内	6ヶ月で30万円 (大企業は22.5万円)
②	3時間以上4時間未満	5%以上		
③	2時間以上3時間未満	10%以上		
④	1時間以上2時間未満	15%以上		

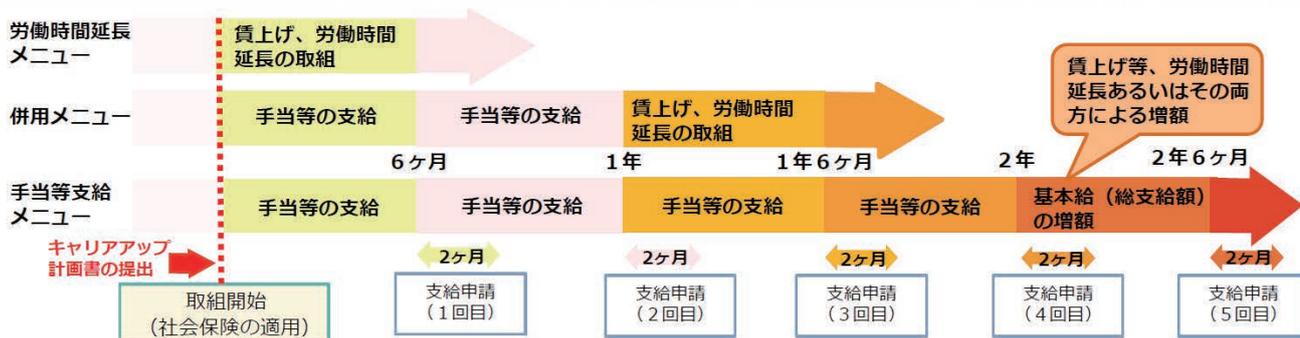
③ 併用メニュー

	要件	申請時期	1人あたりの助成額		
1年目	賃金(標準報酬月額・標準賞与額)の15%以上分を労働者に追加支給すること(社会保険適用促進手当)	左欄の取組を6ヶ月間継続した後2ヶ月以内	6ヶ月ごとに 10万円×2回 (大企業は7.5万円)		
2年目	上記の取組を行った上で、以下のいずれかの取組をおこなうこと		6ヶ月ごとに30万円 (大企業は22.5万円)		
	週所定労働時間の延長			賃金の増額	
	①			4時間以上	-
	②			3時間以上4時間未満	5%以上
	③	2時間以上3時間未満	10%以上		
	④	1時間以上2時間未満	15%以上		

■ 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。各メニューの実施日の前日までに提出が必要です。



② 各メニューの条件を実施

各コースによって実施条件は違います。おすすめは、労働時間延長メニューで4時間タイプをお勧めしております。

対象となる事業主

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
※他にも細かい基準がありますが大事なところ以外は省略しています。

■ 支給申請

原則として社会保険の加入から6か月経過後の賃金支払日の翌日から2か月以内です。

※その他申請方法が分かれていますので、労働局でご確認ください。

■ 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)
- ※他にもありますが大事なところ以外は省略しています。



■ ワンポイントアドバイス

キャリアアップ助成金(社会保険適用時処遇改善コース)は、社会保険の加入をアップさせる事や社会保険加入ギリギリの方を加入するレベルまで到達させる事で従業員の社会保険加入を促進する為に創設された助成金です。皆さんがご存じの大阪にあるUOOも今年、この助成金を使って社会保険にたくさんの方に加入いただき、令和6年2月1日～4月1日までの転換者を対象に期間限定で最大10万円の一時金の支給を予定しており、これに460人が適用対象となります。採用・定着化をさらに促進することになるでしょう。



■ コラム

皆さんの会社では、いかがでしょうか？社会保険が高い・社会保険を払いたくないと言われる方もいらっしゃると思います。私も正直高いなど感じる事もあります。ご自身の将来に置き換えてみましょう。元々、私も年金事務所勤務していた際に年金が少ないと言われる方の相談を沢山受けてきました。

最近、私の周りによく聞く話です。『保険に加入して安くなる方法ありますよ』

とある法人の理事になれば最低限度の社会保険に加入できると謳って社会保険料の削減をしている方がいます。社会保険料が安くなると負担が軽くなるのは当然ですが**将来的に年金が少なくなると生活が出来ないリスク**もあります。物価高な世の中で、『今そこにある危機を回避する』ためには致し方ないという事もあります。年金ももらえない分からない不安もあり、社会保険料がかからないようにするのも手段でしょう。

最終的には、ご自身の判断になりますが、『年金が少ない』と後でばやくらいなら、ある程度の報酬で加入する事をオススメします。

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。