

# axis news

アクシスグループ

# 6

2025

## COLUMN

事業承継スタートのきっかけは？  
どちらから切り出すべきか？



### 知りたいあれこれ Q&A

社員が1人でも就業規則は必要？

### 今月の助成金

キャリアアップ助成金 - 正社員化コース・賃金規定等の改定コースにおける変更点 -

## 事業承継スタートのきっかけは？どちらから切り出すべき？



## Introduction

2025年1月に開催した先代・洋一さんと事業承継相談セミナーでは、親子関係・後継者の選定と育成・承継の進め方・承継後の関わり方という5つのステップについて、皆さんからの質問も交えながら、それぞれの場面で感じたことをお話ししました。印象に残った気づきやエピソードを数個に分けてご紹介したいと思います。今月のコラムでは「事業承継スタートのきっかけ」や「後継者の育成」についてお話しします。

## 01 事業承継のタイミングと決断の背景

事業承継が始まったタイミング、つまり、私の場合であれば実家の会社に戻る時期がいつ決まったのか、どういうきっかけでどちらから言い出したのかという点において、結構皆さんも悩むポイントだと思います。私の場合は家で話している、よく両親が遊びに来ていたこともあわせて一緒に食事などをしていました。その中で「今の仕事も楽しけれど、ちょっとそろそろ疲れてきたな」とボロボロと両親に言ったんですね。以前の職場は労働時間が長かったこともあり、そのような言葉が出たのだと思います。その時、父から「それなら帰ってこい。来年の4月から帰ってこい」と時期まで指定されました（笑）その後、毎週実家へお墓参りを往復するうちに、実家の会社に関わることに決まりました。この経験から思ったのは、事業承継を決める上で、「いつから帰って来てほしい」といった最終的な判断は、先代から促される限り、なかなか進展しにくいということです。

後継者の立場からすると、先代に対して「現在の会社を辞めて実家の会社に戻りたい」と申し出るのは、どこか逃避のように感じられ、また「実家の会社に戻り、給与を得る」とことは、親に依存するような印象を与えかねないからです。そういった点から、よほど大きなきっかけがない限り、後継者自ら切り出すのは難しいと思います。さらに、そう思ううちに時間だけが経過し、気付けば相応の年齢になっていることも少なくありません。そうなると、今更言い出しにくいという状況にもなり得ます。

「何歳の時に辞めさせるべきか」というのは色々ありますが、父である先代の洋一さんは、「30歳くらいまでは戻したかった」と言っていました。それについては様々な考えがあるとして、やはり親の方から「お前もそろそろ来年くらいに戻ってこいよ」というように背中を押さない、なかなか実現しないと思います。是非参考にしていただけたらと思います。

## 02 現職3年、カンパチ3年が理想!?

次に、後継者の育成というテーマについてです。「最初から自社で育成すべきか、あるいは外部で経験を積ませるべきか」「どのように後継者を育成すればよいか」といったご質問がありました。この点について、父は「まず後継者が戻ってきたら3年間は現場を経験させるべき」と語りました。また社長である先代に同行させ、いわゆる「靴磨き」として常にそばで学ぶ機会を設けるべきとも話されていました。それによって引き継がせたのは、意思決定の際の判断基準、経営の根本的な考え方、そして人材です。私の場合は、実家に戻って半年で代表取締役就任しました。不足しているところは色々あり、最終的には後から補ってまいりました。最初から代表として経験を積むことの利点もあったとは考えられます。しかし、先代がまだ現役で活躍しているうちに、経営の考え方や判断基準、人材などを集中的に引き継ぐ期間を設けるべきだった、というのが父の意見でした。

私もその意見には一理あると感じています。一方で、私自身が感じたのは、むしろ税理士としての専門的な技術、例えは顧客との話し方や、税理士としての業務上の思考法、経営戦略以前の顧客の問題解決アプローチなどを、父のそばで集中的に学ぶ機会があればよかったという点です。顧客訪問に

同行することもあり、学ぶ機会が皆無だったわけではありませんが、キャリアの初期にもっと集中的にそうしたい「職人としての技」を学ぶ期間があっても良かったと感じています。なぜなら、経営者としての考え方は、後継者が代表に就任した後も先代が健在であれば相談を通じて長期間にお互いに学ぶことが可能です。しかし、専門職としての技術・知識はその道のプロとして第一線で活躍している現役の間にしか、十分に引き継ぐことができないからです。したがって、先代が現場を離れ、「もう業務は難しい」という状況になってからでは、その技術の継承は困難です。自ら現場を経験することも重要ですが、それと並行して、専門家としての先代に密着して学ぶ期間を設けることも有益だったのではないかと考えています。

## COLUMN

事業承継スタートのきっかけは？  
どちらから切り出すべきか？

columnは、私が「日々お客様と接している中で感じたこと」「自社の経営について考える中で感じたこと」をコラムという形でご紹介させて頂く企画です。

ぜひ、コーヒーを片手に気楽にご一読ください。



コラム執筆

アックスグループ代表 川人 広平



YouTubeでも配信しております。  
こちらをご覧ください。

2025年 開催セミナー

# AXIS COMMUNITY



出会いと学びが加速する! アクシスコミュニティ

## 【2025年開催】セミナー年間スケジュールのご案内

アクシスグループでは経営に役立つ様々な分野でセミナーの開催を予定しております!  
どなたでもどの回でもご参加いただけます! 各セミナーの詳細については、以下の通りです。  
ご参加お待ちしております。

### 各セミナー共有事項

- 開催時刻** 14:00~15:30 ※セミナー開始の15分前から受付を開始します。
- 参加形式**
  - リアル会場 / 税理士法人アクシス本社 (徳島県徳島市北島田町1丁目3-3)
  - オンライン (ZOOM ※前日に視聴URLをお送りします。)
  - ※創業アカデミーについては、リアル会場のみでの開催となります。
- 参加費** 無料
- 駐車場** 40台 (満車の場合は、第2・第3駐車場へのご案内となります。)
- 申込締切** セミナー前日正午まで (それ以降はお電話での受付となります。)

お問い合わせ  [本 社] 徳島県徳島市北島田町1-3-3  
営業時間: 平日9時~18時(土・日・祝を除く)  
☎088-631-8119

本セミナーは1年間の開催を予定しておりますが、やむを得ない事情により、一部変更となる可能性がありますので、ご了承ください。万が一変更になった場合はLINEやHPにてお知らせします。

### 【全4回】創業・経営アカデミー

※リアル会場のみでの開催となります。

- 第1回:6/12(木) 事業計画と資金調達的基础 **実務済**
- 第2回:7/23(水) 創業期の経理と実務の基本
- 第3回:8/21(木) 法人と個人、税務の違いを徹底比較
- 第4回:10/15(水) 創業期の人事労務と従業員管理の基礎

お申込みフォームはこちら 

### 【全6回】会計を使いこなすセミナー

- 基礎編**
  - 第1回:12/5(木) 会計のプロが見る決算書7つのポイント **実務済**
  - 第2回:1/24(金) 最も重要なのに決算書には出てこない? キャッシュフローとは **実務済**
  - 特別回:2/14(金) 元銀行員が解説! 銀行視点の決算書評価&融資成功の秘訣 **実務済**
  - 第3回:3/26(水) 簡易シミュレーションができるようになろう! **実務済**
- 応用編**
  - 第4回:4/23(水) 経営指標って何? 自己資本比率や労働分配率って気になるべき? **実務済**
  - 第5回:5/21(水) 分けるは分かる! 部門別会計のススメ **実務済**
  - 第6回:6/18(水) 社内研修大公開! 会社の論点リスト **実務済**

お申込みフォームはこちら 

### 【全5回】会社を成長させる労務セミナー

- 第1回:4/8(火) 労務管理の基本と労働基準法的重要ポイント **実務済**
- 第2回:5/14(水) 10人未満でも役立つ就業規則の作り方 **実務済**
- 第3回:8/6(水) よくある労務トラブルと効果的な対応策
- 第4回:9/11(木) 給与の悩み解決! 給与、手当、残業代の計算、社会保障のポイント
- 第5回:11/13(水) 労働時間管理の基本と実務への活用法

お申込みフォーム / 左側のQRコードよりお申込みください 

### 【全3回】会社を成長させる経理セミナー

- 第1回:6/4(水) <基礎編> 経理業務の基本と正しい処理のコツ **実務済**
- 第2回:7/8(火) <業務改善編> 事務業務の効率化とミス防止テクニック
- 第3回:10/9(木) <実践編> すぐに使える経理スキル

お申込みフォーム / 左側のQRコードよりお申込みください 

### 【全4回】事業承継・M&Aセミナー

- 第1回:1/31(金) 事業承継“親子のホンネ”対談 **実務済**
- 第2回:7/16(水) 中小企業が“M&A”を考える際に知っておくべき基礎知識 (売りたい/買いたい 双方の視点から解説!)
- 第3回:8/27(水) M&A仲介会社について知ろう! 色々あるけど何が違う?!
- 第4回:11/19(水) 事業承継税務

お申込みフォームはこちら 

### 補助金・助成金セミナー

4/16(水) **実務済**  
2025年補助金・助成金セミナー

### 税制改正大綱セミナー

1/29(水) **実務済**  
令和7年度税制改正大綱セミナー

### LINEからもお申込みできます

 アクシス公式LINEでは最新セミナーの開催情報、経営に役立つ情報を随時配信しております。ぜひご登録ください。  
※左側のQRコードよりご登録ください。



知りたいあれこれ

# Q & A

経営にまつわる様々な疑問を解決する「知りたいあれこれQ&A」  
税務や労務に関することや今話題の情報までお客様に役立つ情報を発信していきます。

今月の講座

「社員が1人でも就業規則は必要？」

# Q & A

No.67

## —社員が1人でも就業規則は必要？—

社員の労働条件や社内ルールを明文化した就業規則は、社員が1人しか在籍していない場合でも必要なのでしょうか？今回は、こちらをテーマにお話したいと思います。

### Q. 就業規則とはどういうもの？

**A.** 就業規則とは、社員の労働条件や社内ルールを明文化したものです。例えば、勤務時間、休日、残業、退職の手続き、懲戒処分の内容など、会社と社員が働くうえでの基本的な取り決めをまとめたものです。対して、「労働契約書」は、個々の社員と会社の間で結ぶ契約です。就業規則は“全体”に共通するルールで個人ではなく、会社という組織の“ルールブック”のようなものです。

### Q. 社員が1人や2人でも必要？

**A.** 法律上は、常時10人以上の労働者を雇っている場合、就業規則の作成、労働基準監督署への提出が義務づけられています。ですが、それ以下の人数でも、作ることが強く推奨されます。理由としては、労使間のトラブルを防止することができるからです。具体的には、従業員が私的な衝突やケガで長期休業する場合、就業規則上で『休職制度』を設けておけば、一定期間の回復を待たううえで復職できない場合は自然退職して後うことができます。これにより、解雇ではなく円満な退職にできる可能性が高まり、トラブルを防げます。また、その内容についてしっかり明記しておけば誤解も生まれにくいです。助成金の申請にも有利に働くことがあります。例えば『人材開発支援助成金』や『キャリアアップ助成金』などは、就業規則に制度を明記しておくことが条件になっています。具体的には“有期雇用労働者等を正社員化する制度がある”とか“研修制度がある”といった内容を規則に明文化する必要があります。

### Q. 就業規則がないと助成金はもらえないの？

**A.** 就業規則に制度を明記しておくことが条件になっていない助成金の場合には、就業規則がないと助成金はもらえません。また、就業規則をきちんと整えておくことで、会社の制度としてアピールできますし、助成金の対象になる範囲も広がります。自社で作ることでもできますが、法改正への対応や表現の正確性が重要なので、社労士に依頼する企業様が多いです。就業規則を作成するに当たり、社会労務士法人アクシスでもご相談を承っております。お電話もしくはLINE 公式アカウントよりお気軽にご相談ください。

### LINE公式アカウント

アクシスでは、会社や労務、組織などお客様のお悩みに沿った記事をしており、情報は無料でご相談を承っておりますのでお気軽にお問い合わせください！

また、弊社ではより多くのお客様に必要な情報をタイムリーにお届けするためLINEの公式アカウントを開設しております。LINE検索で「税務士法人アクシス」と入力していただくか、QRコードからご登録いただけます！



税務士法人アクシス

お問い合わせはこちらまで

アクシスグループ

088-631-8119

# 今月の助成金



今月の助成金のテーマは…

## キャリアアップ助成金

— 正社員化コース・賃金規定等の改定コースにおける変更点 —

このコーナーでは各所より提示される様々な助成金や補助金、支援金などを毎月ご紹介していきますので、皆様のお役に立てれば嬉しいです！

### \*「キャリアアップ助成金」とは？

「キャリアアップ助成金」は、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員転換、待遇改善の取り組みを実施した事業主に対して助成金を支給する制度です。2025年4月より、正社員化コース・賃金規定等の改定コースにおいて、制度の一部変更がありました。

### 正社員化コース

有期雇用労働者等を正規雇用労働者に転換をした場合に助成されます。

### 支給対象者の範囲・助成額の変更

現 行	
■ 支給額	
有期→正規 80万円(60万円)	
無期→正規 40万円(30万円)	
■ 加算措置/加算額	
・ 派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者として直接雇用した場合 28.5万円	
・ 母子家庭の母等又は父子家庭の父 9.5万円(有期→正規の場合)	
・ 人材開発支援助成金の特定の訓練修了後に正社員転換 9.5万円(一部11万円)(有期→正規の場合)等	
改 正 後	
■ 支給額	
重点支援対象者	重点支援対象者以外
有期→正規 80万円(60万円)	有期→正規 40万円(30万円)
無期→正規 40万円(30万円)	無期→正規 20万円(15万円)
■ 「重点支援対象者」とは	
a: 雇入れから3年以上の有期雇用労働者	
b: 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	
c: 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	
※雇用された期間が過算5年を超える有期雇用労働者については無期雇用労働者とみなします。	
■ 加算措置/加算額	
・ 正社員転換制度を新たに規定し、当該雇用区分に転換等した場合 20万円(15万円)	
・ 多様な正社員制度を新たに規定し、当該雇用区分に転換等した場合 40万円(30万円)	
「多様な正社員制度」とは勤務地限定・職務限定・短時間正社員いずれか1つ以上の制度	

( )は大企業への助成額

## 賞金規定等改定コース

有期雇用労働者等の基本給の賞金規定等を3%以上増額改定し、適用させた場合に助成されます。

### ① 支給区分の新設と助成額の変更(支給区分が2区分から4区分へ)

現 行			
3%以上5%未満	5%以上		
5万円(3.3万円)	6.5万円(4.3万円)		
改 正 後			
3%以上4%未満	4%以上5%未満	5%以上6%未満	6%以上
4万円 (2.6万円)	5万円 (3.8万円)	6.5万円 (4.8万円)	7万円 (4.6万円)

( )は大企業への助成額

### ② 加算措置/加算額(1事業所当たり1回のみ)

- ・職務評価の手法の活用により賞金規定等を増額改定した場合 20万円(15万円)
- ・有期雇用労働者等に適用される昇給制度を新たに規定した場合 20万円(15万円) **新設**

## 各コース共通

### ■ キャリアアップ計画書の取り扱いを簡素化

キャリアアップ計画書については、各コースの取り組み実施日の前日までに管轄の労働局長に提出し、認定を受ける必要はありませんが、届出のみに簡素化されました。

### ■ キャリアアップ計画書とは

有期雇用労働者のキャリアアップに向けた取り組みを計画的に進めるため、今後の大きな取り組みイメージ(対象者、目標、期間、目標達成のために実施する取り組み)をあらかじめ記載するものです。

## キャリアアップ助成金申請までの流れ

### ■ 正社員化コース

1. キャリアアップ計画の作成・提出
2. 就業規則等の改定(転換規定がない場合等)
3. 就業規則等に基づく正社員転換
4. 正社員転換後6か月分の賞金の支払い(転換前6か月と比較して3%以上賞金増額が必要)
5. 支給申請

### ■ 賞金規定等改定コース

1. キャリアアップ計画の作成・提出
2. 取組の実施(就業規則の改定等)
3. 取組後6か月分の賞金の支払い
4. 支給申請

詳細は、以下の厚生労働省HP(キャリアアップ助成金)よりご確認ください。



◀こちらのQRコードからご覧いただけます。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/part\\_haken/jigyounushi/career.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html)

## アクシスグループ

税理士法人アクシス  
社会保険労務士法人アクシス  
行政書士法人アクシス  
川人広平公認会計士事務所  
株式会社徳島経理代行センター  
株式会社高松経理代行センター  
株式会社マネジメント・スタッフ  
有限会社エムエスサービス

【 本 社 】	【 吉野川支店 】	【 高松支店 】	【 東京支店 】
〒776-0051 徳島県徳島市北島田町 1丁目3-3 TEL:088-631-8119 FAX:088-632-6543	〒776-0005 吉野川市鴨島町善来寺宮北 485番地1 TEL:0883-26-0182 FAX:0883-26-0187	〒760-0079 香川県高松市松崎町 1108-3 TEL:087-814-5875 FAX:087-814-5876	〒140-0002 東京都品川区東品川 5丁目9番6 1109号