

NEWS LETTER

MANAGEMENT SERVICE



4
2025

2025年4月号のニュースレターをお届けします。
掲載内容に関してご不明な点等があれば
当事務所までお問い合わせください。



ぐんま賃上げ促進支援金

取引先と共存共栄の関係を築こうとする経営者の皆様へ

「パートナーシップ構築宣言」を作成・公表しませんか

気付きにくい相続リスク 見落とし厳禁！経営者借入金

知っておきたい！経営指標（自己資本比率）

2025年度税制改正大綱（個人所得課税編）

社会保険情報（3月以降分の協会けんぽの健康保険料率・介護保険料率、2025年度の雇用保険料率）

44.3%の中小企業が最低賃金割による賃金引き上げを実施

キャリアアップ助成金が変わります！

M & A 譲渡し情報

ぐんま賃上げ促進支援金

群馬県では、従業員の賃金を**5%以上**引き上げた

県内の中小企業等を対象に、

従業員1人あたり**5万円**(最大20人分)を支給します。

制度の詳細や申請書の様式などは、令和7年6月上旬に公表し、申請の受付は、7月上旬から開始する予定です。

支給額

従業員1人あたり**5万円**、最大20人分
(1事業所あたり最大100万円) ※原則、法人番号単位での申請

支給対象者

県内に事業所を有する中小企業等
※公益法人、協同組合、個人事業主(従業員1人以上雇用)も含む。

支給要件

(1) 賃上げの対象従業員

県内事業所に勤務する正規及び非正規雇用労働者

※非正規雇用労働者は、週所定労働時間が20時間以上であること。

(2) 賃上げ額

令和7年4月1日から令和7年11月30日までの期間において、従業員の賃金を賃上げ月の前月と比較して**5%以上**引き上げ

※賃上げの対象は基本給とし、定期昇給・ベースアップは問わない。

※最低1月以上、引き上げ後の賃金支給実績があること。

※賃上げ額の確認は、支援金の対象として申請された従業員についてのみ行う。

(例：従業員数20人の事業所で、5人の従業員の賃金をそれぞれ5%以上引き上げた場合は、5人分の支援金が申請可能)

(3) その他

① 引き上げ後の賃金水準を**1年間継続すること**。

② 法人の場合、**パートナーシップ構築宣言の宣言企業**であること。

③ 賃上げを目的とする他の助成金等を受給していないこと。

市町村連携

太田市・渋川市・玉村町・大泉町が上乗せを実施

申請期間

令和7年7月上旬から令和7年12月26日(金)まで

※予算上限に達した場合は前倒しで終了。

※原則、電子申請での受付を予定。

お問い合わせ

【ぐんま賃上げ促進支援金について】

群馬県 産業経済部 産業政策課 産業戦略室 未来産業政策係

電話 027-898-2707 メール sangyo@pref.gunma.lg.jp

群馬県ホームページ <https://www.pref.gunma.jp/page/684329.html>



最新情報は、群馬県ホームページからご確認ください

【市町の上乗せ支援について】

太田市役所 産業環境部 産業政策課 電話 0276-47-1846

玉村町役場 経済産業課

電話 0270-65-7144

渋川市役所 産業観光部 産業政策課 電話 0279-22-2596

大泉町役場 住民経済部 経済振興課

電話 0276-63-3111

取引先と共存共栄の関係を築こうとする経営者の皆様へ

「パートナーシップ構築宣言」を 作成・公表しませんか

①取引先との共存共栄の取組や、「取引条件のしわ寄せ」 防止を代表者の名前で宣言します。

以下の項目について、企業の代表者の名前で宣言します。

- サプライチェーン全体の共存共栄と規模・系列等を越えた新たな連携
- 親事業者と下請事業者の望ましい取引慣行（振興基準※）の遵守
- その他独自の取組

※下請中小企業振興法に基づく基準

(<https://www.chusho.meti.go.jp/keiei/torihiki/shinkoukijyun.html>)

②「宣言」はポータルサイト上に公表されます。

- （公財）全国中小企業振興機関協会が運営するポータルサイト

(<https://www.biz-partnership.jp>) に提出すると、「宣言」が掲載されます。

※「振興基準」に違反し、主務大臣の指導・助言を受けた場合など、「宣言」を履行していないと認められる場合には、「宣言」のサイトへの掲載を取りやめることがあります。

③「宣言」企業は「ロゴマーク」を使うことができます。



＜ロゴマークに込められた思い＞
大企業と中小企業がうまく噛み合い、共存共栄していく

④一部の補助金について加点措置を講じます。

- 対象となる補助金については、ポータルサイトをご覧ください。

「宣言」の内容について

未来を拓くパートナーシップ構築推進会議事務局

- 内閣府政策統括官（経済財政運営担当）付
参事官（産業・雇用担当）付 03-6257-1541
- 中小企業庁企画課 03-3501-1765

「宣言」の提出・掲載について

- （公財）全国中小企業振興機関協会
03-6228-3802

提出先URL：<https://www.biz-partnership.jp>



当協会と都道府県協会の連携により
中小企業を支援します。
公益財団法人
全国中小企業振興機関協会



気付きにくい相続リスク

見落とし厳禁！

経営者借入金

経営者個人が会社に貸したお金が相続発生時に残っていると、残された債権が相続財産としてカウントされ、返ってくる当てがないにもかかわらず家族に重い税負担がのしかかってしまう。会社や家族を減ぼすことにもなりかねない「経営者借入金」という時限爆弾のリスクに迫る。

を得ない。

経営者借入金という「時限爆弾」が爆発する事態を防ぐためには、相続の発生までに会社への貸付金を限りなくゼロに近づける必要がある。そこで真っ先に思い付くのは、経営者が借金をチャラにすること、つまり債権放棄だ。返ってくる保証のない借金に相続税がかかるなら、いっそ帳消しにしたほうがマシというのはもつともな話だ。

だが債権放棄にはいくつかの問題が付きまとう。例えば借金を帳消しにしてもらった会社に「債務免除益」が発生し、巨額の法人税がかかってしまう。これを解決するためには、例えば繰越欠損金を使つて利益を打ち消すというような対策を講じなければいけない。会社には繰越欠損金があるのあれば、赤字の範囲内で少しずつ債権を放棄していくことで、欠損金の範囲内であれば債務免除益を一切出さなくて済む。

また生命保険を活用する手もある。支払保険料の一部が損金となる法人加入の生命保険を使い、年々支払う保険料のうち損金算入する額と同額を債務免除してゆくというやり方だ。満期を迎えたあかつきには、保険金を会社が受け取り、それで残額を返済するということもできる。また保険金の受取人を経営者とするなら、会社が支払う年々の保険料と

いうかたちで借金を返済し、それと同額を債務免除していくというやり方もある。保険金という一時所得が経営者に発生するものの、返してもらえない当てのなかった借金が現金に生まれ変わるのだから、メリットは大きいはずだ。

その他、DES（デット・エクイティ・スワップ）と呼ばれる方法もある。経営者が債権を会社に現物出資したというかたちをとり、その代わりに会社は経営者に自社株を

割り当てるというやり方で、いわば負債（デット）が株式（エクイティ）に変わるわけだ。その後、自社株の評価額を下げれば相続税負担を抑えられるし、会社の自己資本比率が上がるため金融機関からの融資が受けやすくなるという副次効果も期待できるだろう。

ただしこの手法でも、会社には債務免除益が発生するため、法人税負担への対策を行わなければならぬことに気を付けたい。

いっそのこと、借入金債権にかかる相続税負担と、債務免除益にかかる法人税負担を比べたうえで、あえてどちらかを受け入れるという考え方もある。相続財産や会社の規

早く気づけば無傷で解決も

決には今すぐ乗り出さなければならぬ。長期計画のもとに時間をかければ、税負担を抑えつつ確実に解消できる問題でもあるということだ。経営者に健康問題が発生してから慌て始めても遅すぎることを踏まえ、決して先送りにせず今から対策を講じたい。

なお、相続税の財産評価基本通達では、返済される見込みがないことが確定な借金は相続税の対象にしないと規定している。裁判所に「会社は債務超過で債権者にお金を返せる見込みがない」と認められれば経営者借入金をチャラにできるが、そのためには裁判所から出される「特別清算の開始命令」などの根拠が必要だ。現実的には可能性が低いといわざるを得ないだろう。

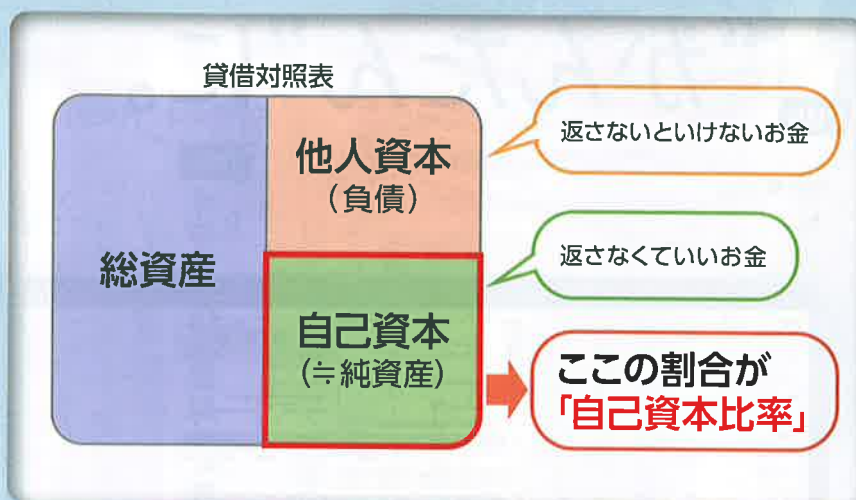
経営者が自分の会社に貸し付けたお金が相続トラブルの種となるのは、珍しい話ではない。資金繰りが厳しくなった際の当座の運転資金として、経営者個人が一時的に会社にお金を入れるというケースはよくある話だ。経営状況が苦しくなくても、支払いが入金より先に来てしまい、そのタイミングで手元に現金がないため経営者個人が立て替えることもある。また業務拡大に伴って取引先などへの支払いが増加し、役員報酬も上がったいくらかで、一時的な穴埋めとして経営者からの借金に頼ることも多い。

そうしてできた経営者からの借金は、資金繰りに余裕のあるタイミングで返せばいいのだが、企業は常に動いているものでもあり、なかなか理屈通りにはいかない。返済期限が決められているわけでもない身内からの借金ということもあり、取引先への支払いや税金を優先してしまい、後回しにしがちだ。一時的に返

知っておきたい！ 経営指標

【監修】 税理士 多勢陽一

自己資本比率



$$\star \text{自己資本比率 (\%)} = \text{自己資本} / \text{総資本 (自己資本 + 他人資本)} \times 100$$

当連載も最終回となります。1年間、11回にわたって経営に役立つ経営指標を解説してきました。その中で経営者が最も重視しなければならない経営指標は何か。それは自己資本比率です。自己資本比率は総資本（総資産）に占める自己資本の割合を示す指標であり、自己資本比率が高まれば他の経営指標も改善される傾向にあります。

経営者であるなら誰もが潤沢な資金を手にして経営に臨みたいと願うはずですが、その資金の調達源泉は貸借対照表の貸方（右側）に表示されています（上図参照）。他人資本とは「返済の必要がある」債務のことで、金融機関からの借入金をはじめ、買掛金や支払手形などを指します。自己資本とは「返済の必要のない」資金と創業から現在までの利益の蓄積である利益剰余金を指します。つまり、会社の資金を増やすには、①借入金を増やす（買入債務を含む）、②資本を増資する、③利益を計上し法人税等を納税した後、利益剰余金として積み上げる、この三つの方法しかないことになります。

まずは30%超を目指そう

自社の貸借対照表の貸方をみて置かれている状況を確認してみましよう。

TKC経営指標（BAST）の優良企業の定義の中に、「自己資本比率30%以上」という項目があります。自己資本比率30%超は、経営者が当面の資金繰りに心配することなく経営に専念できる水準に他なりません。これが20%を下回る水準にある時は、平常時はもとより不慮の災害や経済危機の場面で、資金繰りに窮することになりかねません。30%超への道のりでは、利益の計上Ⅱ納税というハードルを乗り越えなければなりません。これが正念場です。

自己資本比率30%を超えた段階での更なる内部留保は現預金の増加として表れてきます。会社の将来の利益を確保するためには、利益の源泉となる設備投資や人的投資など投資活動にも力を入れなければなりません。変化の激しい時代を勝ち残っていくためにも、自己資本比率を向上させながら経営革新を図っていきましょう。

2025年度税制改正大綱

個人所得課税編

レポート No.
608646

1章 課税最低限の引き上げ等

(1) 基礎控除と給与所得控除を10万円引上げ

物価上昇局面の税負担調整、就業調整への対応措置として基礎控除は合計所得金額2,350万円以下の控除額を10万円引き上げて58万円に、給与所得控除は55万円の最低保障額を65万円に引き上げ、給与収入123万円まで課税されないようになります。令和7年分以後の所得税に適用されます。

(2) 大学生年代の親族の扶養控除枠を拡大

大学生アルバイトの就業調整に対応して19歳以上23歳未満の子等で合計所得金額123万円以下、控除対象扶養親族に該当しないものを有する場合、給与収入150万円までは63万円を控除し、さらに給与収入が増えると段階的に控除額を削減する特定親族特別控除（仮称）が、令和7年分以後の所得税に適用されます。

(3) 扶養控除、同一生計配偶者の要件も引上げ

基礎控除の引上げに伴い、人的控除が見直されます。扶養親族、同一生計配偶者の合計所得金額の要件は58万円以下となり、現行48万円から10万円引き上げられます。

個人住民税も給与所得控除の見直し、特定親族特別控除（仮称）の創設、扶養親族、同一生計配偶者の合計所得金額の要件等を改正し、令和8年分から適用されます。

(4) iDeCoの拠出限度額を引上げ

iDeCoは加入年齢を70歳未満に引き上げ、拠出限度額は自営業者等は月額7.5万円（現行：月額6.8万円）、企業年金加入者は月額6.2万円から確定給付企業年金の掛金額及び企業型確定拠出年金の掛金額を控除した額（現行：月額2.0万円）、企業年金未加入者は月額6.2万円（現行：月額2.3万円）に引き上げ、全額所得控除されます。

(5) 子育て世帯への支援措置を1年継続・拡充

①住宅ローン控除

住宅ローン借入限度額の上乗せ措置（認定住宅5,000万円、ZEH水準省エネ住宅4,500万円、省エネ基準適合住宅4,000万円）、および床面積要件の緩和措置（合計所得金額1,000万円以下、40㎡以上）は令和7年限り適用されます。

②住宅リフォーム税制（継続）

工事費用相当額（上限250万円）の10%相当額を所得税額から控除する措置が令和7年限り適用されます。

③生命保険料控除（拡充）

新生命保険料に係る一般生命保険料控除は、23歳未満の扶養親族のある場合、令和8年分の適用限度額を6万円（現行：4万円）に引き上げます（合計適用限度額12万円）。

2025年度の雇用保険料率と賃金の考え方

雇用保険料率は財政状況に応じて毎年度、見直しが行われています。2025年度の雇用保険料率についても、すでに決定され、厚生労働省から公表されています。以下では、決定した雇用保険料率と、雇用保険料の対象となる賃金等について確認します。

2025年度の雇用保険料率

雇用保険財政は、新型コロナウイルス感染拡大の影響で一時的な悪化が見られたものの、財政状況の回復も見られることから、2025年度は下表のとおり、前年度から引下げとなります。

2025年度の雇用保険料率

	従業員負担	会社負担	合計
一般の事業	5.5/1,000	9/1,000	14.5/1,000
農林水産・清酒製造の事業	6.5/1,000	10/1,000	16.5/1,000
建設の事業	6.5/1,000	11/1,000	17.5/1,000

雇用保険料の対象となる賃金

雇用保険料の対象となる賃金とは、賃金、手当、賞与、その他名称を問わず労働の対償として会社が従業員に対し支払うすべてのものを指します。基本給や各種手当はもちろんのこと、非課税である通勤手当も対象となります。また、割増賃金の算定基礎には含まれない住宅手当や家族手当も対象となります。

給与を通貨ではなく、現物給与として支給するときには、代金を徴収するものは、原則として

賃金に該当しません。ただし、徴収する金額が実際の費用の3分の1を下回っている場合は、実際費用の3分の1に相当する額と徴収する金額との差額部分が、賃金として取扱われます。実際の費用の3分の1を上回る代金を徴収しているものは現物給与として扱われません。

離職票等に記載する賃金

雇用保険料の対象となる賃金のうち、「臨時に支払われる賃金」と「3ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金」を除いたものが離職証明書（いわゆる「離職票」）等に記載する賃金です。

「臨時に支払われる賃金」とは、支給されることがまれであるか、不確実であるものをいいます。また、「3ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金」とは、毎月の定期給与以外の賃金のうち、年間を通じての支給回数が3回以下のもので、いわゆる「賞与」を指します。

そのため、就業規則等により年間を通じて4回以上支給される場合は、3ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金に該当しないこととなり、離職票等においては「賃金に関する特記事項」として記載が必要です。

雇用保険料の対象となる賃金や、離職票等に記載する賃金については、普段見返す機会があまりないかと思います。この機会に適正な処理をしているかを確認してみるとよいでしょう。

3月分以降の協会けんぽの 健康保険料率・介護保険料率

全国健康保険協会（協会けんぽ）の健康保険料率および介護保険料率は、例年3月分（4月納付分）から見直しが行われています。今回は2025年3月分から変更される都道府県支部毎の保険料率についてお伝えします。

2025年度の健康保険料率

協会けんぽの健康保険料率は、都道府県支部毎に設定されますが、2025年3月分から適用される保険料率は下表のとおりとなりました。

47都道府県のうち、前年度より健康保険料率が引上げとなったのが28、引下げとなったのが18、変更なしが1でした。そして、もっとも高い保険料率は佐賀県の10.78%、もっとも低い保険料率は沖縄県の9.44%となっており、佐賀県と沖縄県の保険料率の開きは大きなものになっています。

引下げとなった介護保険料率

介護保険料率は単年度で収支が均衡するよう毎年見直しが行われますが、2025年3月分からは、1.60%から1.59%への引下げとなりました。

保険料率変更における注意点

健康保険料率および介護保険料率は3月分から変更になるため、3月に賞与を支給する会社では、賞与にかかる保険料から新しい保険料率で計算して賞与からの控除が必要となります。

2025年3月分からの健康保険料率（各都道府県支部毎）

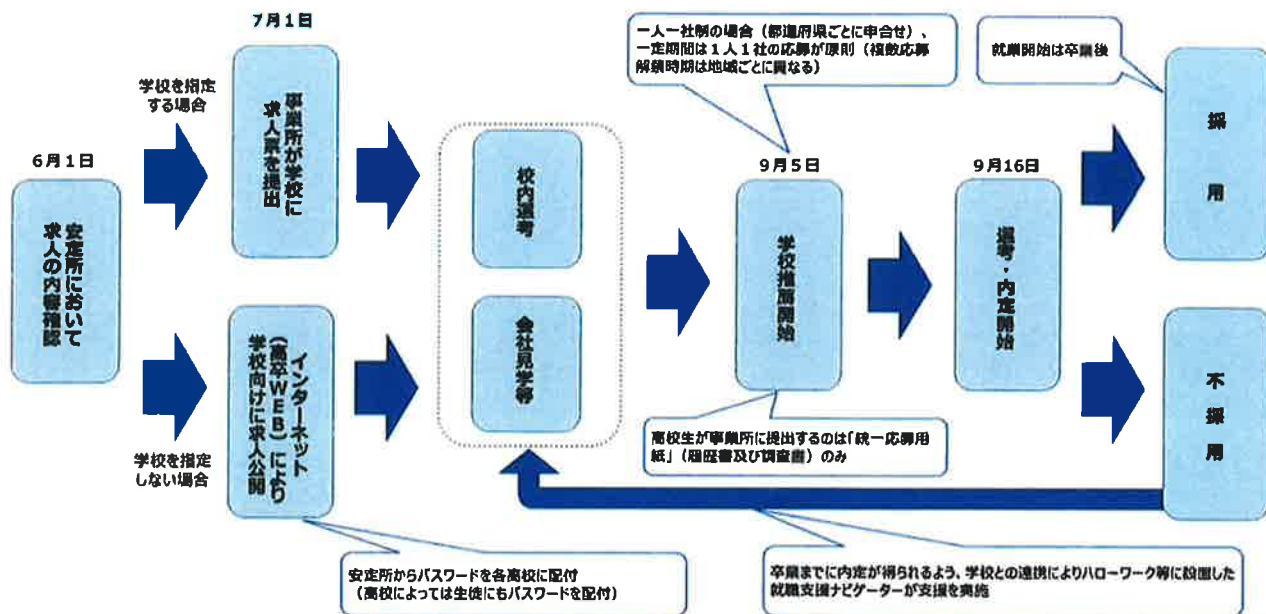
↑:引上げ →:変更なし ↓:引下げ

支部	保険料率		支部	保険料率		支部	保険料率		支部	保険料率	
北海道	10.31%	↑	東京都	9.91%	↓	滋賀県	9.97%	↑	香川県	10.21%	↓
青森県	9.85%	↑	神奈川県	9.92%	↓	京都府	10.03%	↓	愛媛県	10.18%	↑
岩手県	9.62%	↓	新潟県	9.55%	↑	大阪府	10.24%	↓	高知県	10.13%	↑
宮城県	10.11%	↑	富山県	9.65%	↑	兵庫県	10.16%	↓	福岡県	10.31%	↓
秋田県	10.01%	↑	石川県	9.88%	↓	奈良県	10.02%	↓	佐賀県	10.78%	↑
山形県	9.75%	↓	福井県	9.94%	↓	和歌山県	10.19%	↑	長崎県	10.41%	↑
福島県	9.62%	↑	山梨県	9.89%	↓	鳥取県	9.93%	↑	熊本県	10.12%	↓
茨城県	9.67%	↑	長野県	9.69%	↑	島根県	9.94%	↑	大分県	10.25%	→
栃木県	9.82%	↑	岐阜県	9.93%	↑	岡山県	10.17%	↑	宮崎県	10.09%	↑
群馬県	9.77%	↓	静岡県	9.80%	↓	広島県	9.97%	↑	鹿児島県	10.31%	↑
埼玉県	9.76%	↓	愛知県	10.03%	↑	山口県	10.36%	↑	沖縄県	9.44%	↓
千葉県	9.79%	↑	三重県	9.99%	↑	徳島県	10.47%	↑			

2026 年 3 月高校卒の選考・内定開始日は 9 月 16 日に

高校生の就職活動のルールについて

高校生の職業紹介は、ハローワークと学校との連携により実施しており、全国高等学校就職問題検討会議（国（厚生労働省、文部科学省）、高校（全国高等学校長協会）、主要経済団体（日本経済団体連合会、日本商工会議所、全国中小企業団体中央会）により構成）の申合せにより、求人の手続や応募のスケジュール等が定められている。また、都道府県高等学校就職問題検討会議（労働局、都道府県（学校主管部局、雇用対策主管部局）、学校側代表、産業界代表等により構成）において、各地域の実情に応じて、一人一社制等を申し合わせている。



9

2026 年 3 月高校卒の就職に係る推薦・選考開始期日等に関して、厚生労働省は、全国高等学校長協会、主要経済団体（一般社団法人日本経済団体連合会、日本商工会議所、全国中小企業団体中央会）および文部科学省と検討会議を開催し、以下のとおり取りまとめたことを発表しました。

■2026 年 3 月新規高等学校卒業生の採用選考期日等

・ハローワークによる求人申込書の受付開始……………6 月 1 日

※高校生を対象とした求人については、ハローワークにおいて求人の内容を確認したのち、学校に求人が提出されることとなります。

・企業による学校への求人申込及び学校訪問開始……………7 月 1 日

・学校から企業への生徒の応募書類提出開始……………9 月 5 日

（沖縄県は 8 月 30 日）

・企業による選考開始及び採用内定開始……………9 月 16 日

なお、高卒求人票の公開方法・範囲及び公開時期については、規制改革に関する中間答申を踏まえ、今後見直しを検討されることになっています。先日（2025 年 2 月 3 日）行われた検討会議の資料（「全国高等学校統一応募用紙の見直しについて」と「規制改革に関する中間答申を踏まえた高卒求人票の公開方法・範囲及び公開時期の見直しの検討について」を含む）が厚生労働省ホームページに公開されていますので、こちらもあわせて確認し今後の動向を予め把握しておけるとよいでしょう。

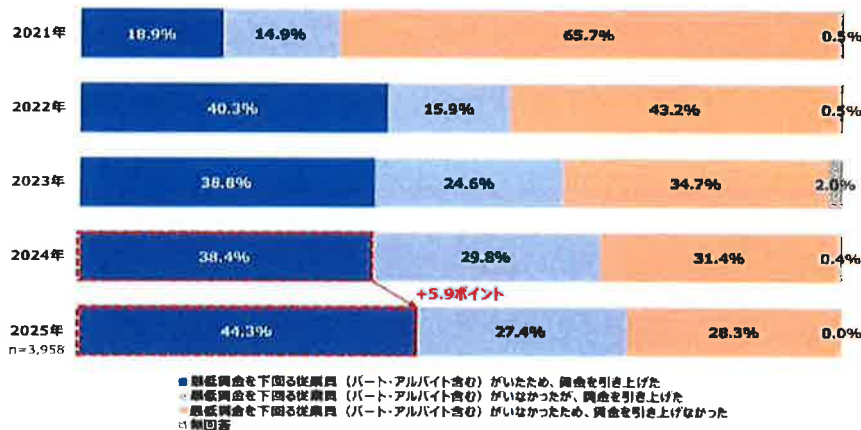
44.3%の中小企業が最低賃金割れによる賃金引き上げを実施

1. 今年度の最低賃金引き上げ 2024年の最低賃金引き上げの影響を受けた中小企業の割合

④

○ 2024年の最低賃金引き上げ（全国加重平均51円：1,004円→1,055円 ※過去最高）を受け、「最低賃金を下回る従業員がいたため、賃金を引き上げた」中小企業は4割を超え（44.3%）、昨年調査から5.9ポイント増加。

【全体集計】



最低賃金については2020年代の間に全国加重平均で1,500円を目指すという方針が打ち出され、昨年秋にも51円（全国加重平均）の引き上げが行われました。本日はその中小企業への影響を、東京商工会議所の「中小企業における最低賃金の影響に関する調査（2025/3/5）」から見ていきたいと思います。

2024年の最低賃金引き上げの対応

44.3% 最低賃金を下回る従業員がいたため、賃金を引き上げた

27.4% 最低賃金を下回る従業員がいなかったが、賃金を引き上げた

28.3% 最低賃金を下回る従業員がいなかったため、賃金を引き上げなかった

「最低賃金を下回る従業員がいたため、賃金を引き上げた」という回答は2023年は38.4%でしたので、+5.9%という大幅の伸びとなっています。

最低賃金引き上げにともなう人件費増への対応

31.4% 具体的な対応が取れず、収益を圧迫している

26.9% 人件費増加分の製品・サービス価格への転嫁

22.3% 原材料費等増加分の製品・サービス価格への転嫁

19.6% 支払い原資に余力があり、特に対応は行っていない

「具体的な対応が取れず、収益を圧迫している」という回答がトップで31.4%となっています。

このように非常に厳しい状況が明らかになっており、政府目標通りの引き上げが行われた場合には、15.9%が「収益悪化により事業継続が困難（廃業、休業等の検討）」と回答しています。最低賃金の引き上げ以前に、人手不足により初任給も含めた賃金水準が上昇していることから、価格転嫁も含めた収益改善が企業存続の絶対条件となっていくことになるでしょう。

参考リンク

東京商工会議所「中小企業における最低賃金の影響に関する調査（2025/3/5）」

<https://www.tokyo-cci.or.jp/page.jsp?id=1205533>

キャリアアップ助成金が変わります！



2025年4月以降の変更点のご案内

「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、処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月以降、正社員転換や賃金規定等の改定の実施を行った場合に適用されます。

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等をした場合に助成。

支給対象者の範囲・助成額の変更

現 行	
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	
【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) 無期→正規 40万円(30万円)	有期→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	
※雇用された期間が通算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	

新規学卒者については、雇い入れられた日から起算して1年未満のものについては、支給対象者から除外しました。

()は大企業の助成額

M & A 譲 渡 し 情 報



業種	所在地	売上高	譲渡希望額
NEW 温泉旅館	関東地方	1千700万円	応相談
イベントプロデュース	関東地方	4億円～5億円	応相談
スーパーマーケット	関東地方	20億円	応相談
精神科クリニック	関東地方	3億円～4億円	応相談
建築資材の卸・内装建築工事	関東地方	5億円	応相談
ソフトウェア開発	関東地方	4億円	応相談
日本酒製造・販売業	関東地方	3千万円	応相談
プログラムの開発	関東地方	5億円	応相談
WEBサイト制作	関東地方	1億円	応相談
太陽光発電所	関東地方	5億円	応相談
イベントプロデュース	関東地方	4億円	応相談