週刊WEBマガジン
Vol.993

企業経営

2026.11.10







ネットジャーナル

Weeklyエコノミスト・レター 2026年10月30日号

2026年7-9月期の実質GDP

～前期比▲0.1%（年率▲0.3%）を予測

経済・金融フラッシュ 2026年11月2日号

ユーロ圏GDP（2026年7-9月期）

～主要4か国はいずれも前期比伸び率が低下

経営TOPICS

統計調査資料 消費動向調査
（令和8（2026）年10月実施分）

経営情報レポート

人的資本経営を実現するための
中小企業のKPIと実践的アプローチ

経営データベース

ジャンル:資金繰り ＞ サブジャンル:資金調達
資金の調達コスト
金融機関の担保評価

発行：税理士法人日下事務所

本誌掲載記事の無断転載を禁じます

Weeklyエコノミスト・レター要旨　2026年10月30日号

ネット
ジャーナル

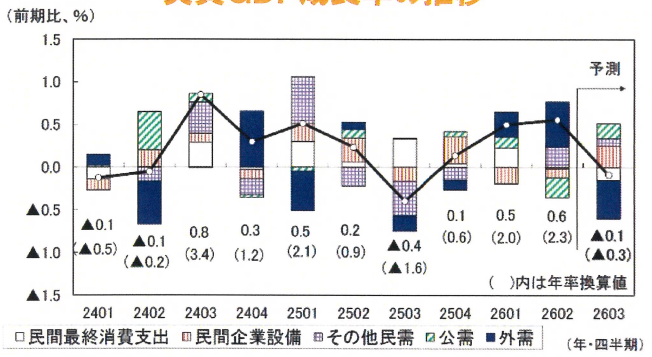
2026年7-9月期の実質GDP
～前期比▲0.1％(年率▲0.3％)を予測

ニッセイ基礎研究所

本レポートの文書（画像情報等含む）に関する著作権は、すべてニッセイ基礎研究所に帰属し、無断転載を禁じます。

1　11/16に内閣府から公表される2026年7-9月期の実質GDPは、前期比▲0.1%（前期比年率▲0.3%）と4四半期ぶりのマイナス成長になったと推計される。

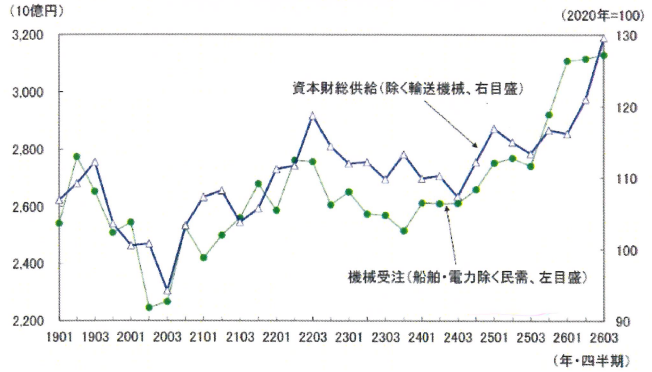
実質GDP成長率の推移



（注）2602までは当研究所による改定見込値、2601は予測値
（資料）内閣府経済社会総合研究所「四半期別ＧＤＰ速報」

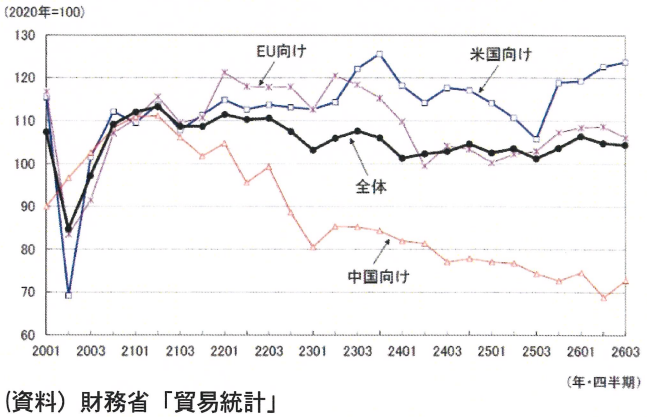
2　高水準の企業収益を背景に設備投資が前期比1.4%と大幅に増加したが、天候不順の影響などから民間消費が前期比▲0.3%と減少したこと、原油を中心に輸入が大幅に増加し、外需が成長率を大きく押し下げたことなどから、小幅ながら4四半期ぶりのマイナス成長になったとみられる。

設備投資関連指標の推移



（注）機械受注の2603は26年7、8月の平均値
（資料）内閣府「機械受注統計」、経済産業省「鉱工業出荷内訳表・総供給表」

地域別輸出数量指数（季節調整値）の推移



（資料）財務省「貿易統計」

3　名目GDPは前期比0.5%（前期比年率2.0%）と10四半期連続で増加し、実質GDPの伸びを大きく上回るだろう。

GDPデフレーターは前期比0.6%、前年比2.5%と予測する。

4　2026年7-9月期のマイナス成長の一因となった民間消費の減少は、天候不順による一時的な影響が大きい。ただし、こうした影響が解消されても、物価上昇の加速が消費の回復を妨げる可能性が高い。

5　現時点では、2026年10-12月期はプラス成長に復帰するものの、民間消費が伸び悩むことなどから、前期比年率0%台半ばとマイナス成長の後としては低めの伸びにとどまると予想している。

「Ｗｅｅｋｌｙエコノミスト・レター」の全文は、当事務所のホームページの「マクロ経済予測レポート」よりご確認ください。

ネット
ジャーナル

ユーロ圏GDP（2026年7-9月期）
～主要4か国はいずれも前期比伸び率が低下

ニッセイ基礎研究所

本レポートの文書（画像情報等含む）に関する著作権は、すべてニッセイ基礎研究所に帰属し、無断転載を禁じます。

1 結果の概要：前期比 0.4%と高成長を記録

10月30日、欧州委員会統計局（Eurostat）はユーロ圏GDPの一次速報値（Preliminary Flash Estimate）を公表し、結果は以下の通りとなった。

【ユーロ圏21か国GDP（2026年7-9月期、季節調整値）】
- 前期比は0.4%、市場予想(注)（0.2%）を上回り、前期（0.6%）から低下した
- 前年同期比は1.3%、市場予想（1.1%）を上回り、前期（1.2%）から上昇した

（注）bloomberg集計の中央値。以下の予想値も同様。

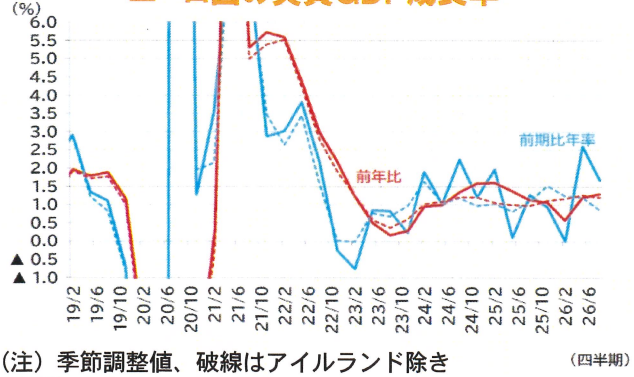
2 結果の詳細：アイルランド要因を除くと前期比伸び率はやや減速

ユーロ圏の26年7-9月期の成長率は前期比0.4%（年率換算1.7%）となった。

4-6月期（前期比0.6%、年率2.6%）から減速したが、高めの成長率を維持した。前年同期比の伸び率は1.3%（4-6月期1.2%）だった。なお、近年はアイルランドがユーロ圏全体の成長率も大きく左右しており、アイルランドを除くユーロ圏の実質成長率は7-9月期が前期比0.2%（年率換算0.8%）、前年同期比1.2%、4-6月期が前期比0.3%（年率換算1.2%）、前年同期比1.3%であり、成長基調は維持されているものの前期比での伸び率はやや減速している。

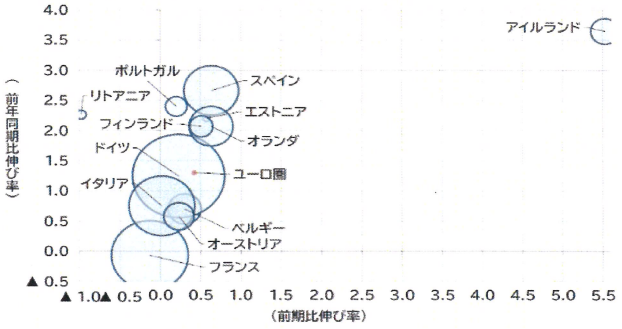
経済規模の大きい4か国の伸び率を見ると、前期比ではドイツ0.2%（4-6月期0.3%）、フランス▲0.1%（同0.0%）、イタリア0.0%（同0.2%）、スペイン0.6%（同0.7%）となり、これまで同様スペインが高成長を維持しているが、いずれの国でも成長率は低下した。特に足もとではフランスの伸び悩みが目立つ。

ユーロ圏の実質GDP成長率



（注）季節調整値、破線はアイルランド除き
（資料）ともにEurostat

ユーロ圏主要国の26年7-9月期GDP伸び率



（注）ユーロ圏全体を除く円の大きさは2019年のＧＤＰの大きさ、アイルランドは枠外

前期比伸び率について、ドイツ統計局は投資が減少する一方で消費がやや増加し、輸出は上半期の大幅増から減速したと指摘、イタリア統計局は供給面ではサービス業と農林水産業が増加する一方、工業が減少し、需要面では内需の寄与がプラス、純輸出の寄与がマイナスだったと指摘している。

経済・金融フラッシュの全文は、
当事務所のホームページの「マクロ経済予測レポート」
よりご確認ください。

経営 TOPICS
統計調査資料
抜 粋

消費動向調査
（令和8(2026)年10月実施分）

内閣府　2026年10月29日公表

結果の概要

＜消費者マインド＞

消費者態度指数の動きから見た 10 月の消費者マインドは、持ち直しの動きがみられる。
（基調判断据置き）

- 10 月は前月差▲0.4 ポイントと、前月の▲0.1 ポイントに続き２か月連続の小幅な低下となった。
- ３か月移動平均は前月差＋0.0 ポイントとなった。

＜消費者の物価見通し＞

- １年後の物価について、「上昇する」と見込む割合は９割を超えている。
- 「５%以上 上昇する」と見込む割合は、前月と比べ 0.5 ポイント増加した。

1 消費者の意識（二人以上の世帯、季節調整値）

（1）消費者態度指数

令和８（2026）年 10 月の消費者態度指数は、前月差 0.4 ポイント低下し 35.0 であった。

（2）消費者意識指標

消費者態度指数を構成する各消費者意識指標について、令和８（2026）年 10 月の動向を前月差でみると、「暮らし向き」及び「雇用環境」がともに 0.6 ポイント低下し、それぞれ 33.2、39.4、「耐久消費財の買い時判断」が 0.5 ポイント低下し 26.8、「収入の増え方」が 0.1 ポイント低下し 40.4 となった。

また、「資産価値」に関する意識指標は、前月差 0.1 ポイント低下し 45.2 となった。。

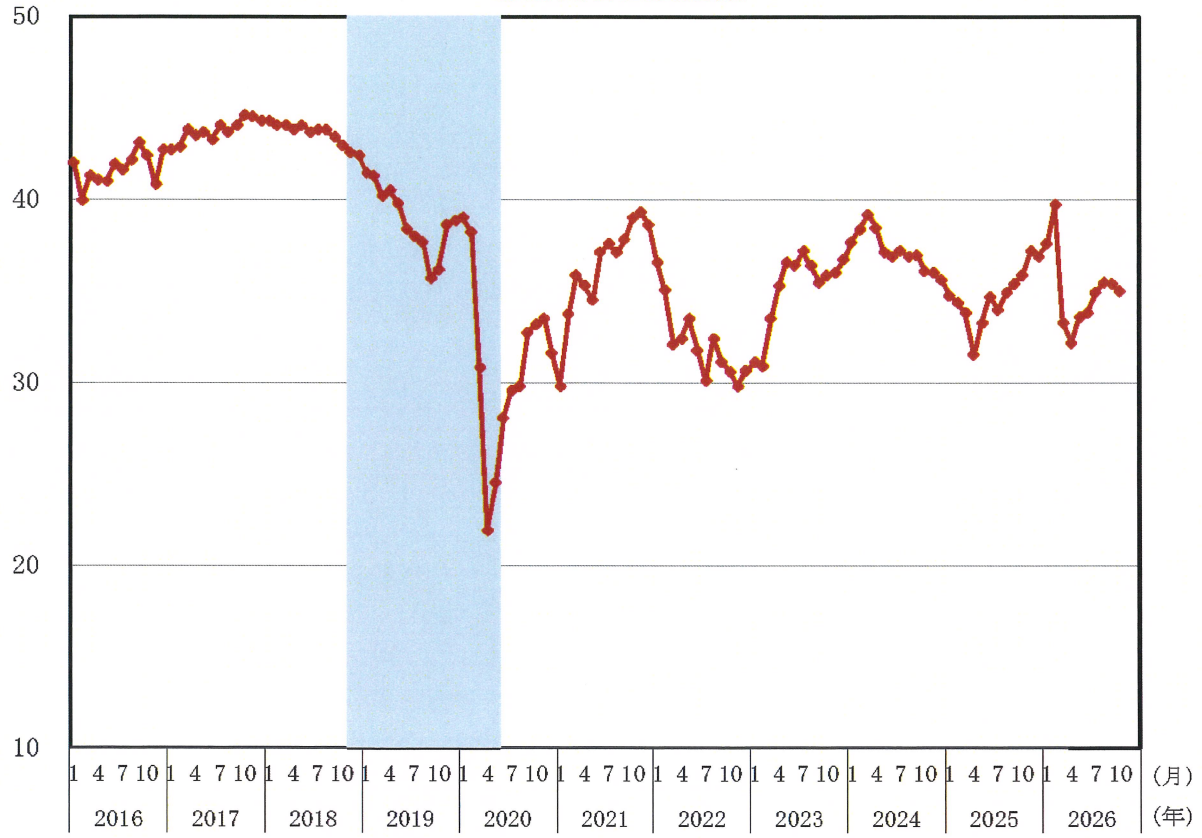
消費者の意識(二人以上の世帯、季節調整値)

		2026年						
		４月	５月	６月	７月	８月	９月	10月
消費者態度指数を構成する意識指標	消費者態度指数	32.2	33.6	33.8	34.9	35.5	35.4	35.0
	（前月差）	▲1.1	1.4	0.2	1.1	0.6	▲0.1	▲0.4
	（前月差：３か月移動平均）	▲1.8	▲2.1	0.2	0.9	0.6	0.6	0.0
	暮らし向き	28.2	31.2	32.0	33.1	34.1	33.8	33.2
	（前月差）	▲1.5	3.0	0.8	1.1	1.0	▲0.3	▲0.6
	収入の増え方	39.8	40.3	40.3	40.9	40.4	40.5	40.4
	（前月差）	0.0	0.5	0.0	0.6	▲0.5	0.1	▲0.1
	雇用環境	37.4	38.3	38.4	40.1	39.9	40.0	39.4
	（前月差）	▲0.2	0.9	0.1	1.7	▲0.2	0.1	▲0.6
	耐久消費財の買い時判断	23.2	24.4	24.6	25.6	27.5	27.3	26.8
	（前月差）	▲2.8	1.2	0.2	1.0	1.9	▲0.2	▲0.5
その他の意識指標	資産価値	41.9	45.4	44.8	46.4	45.8	45.3	45.2
	（前月差）	0.0	3.5	▲0.6	1.6	▲0.6	▲0.5	▲0.1

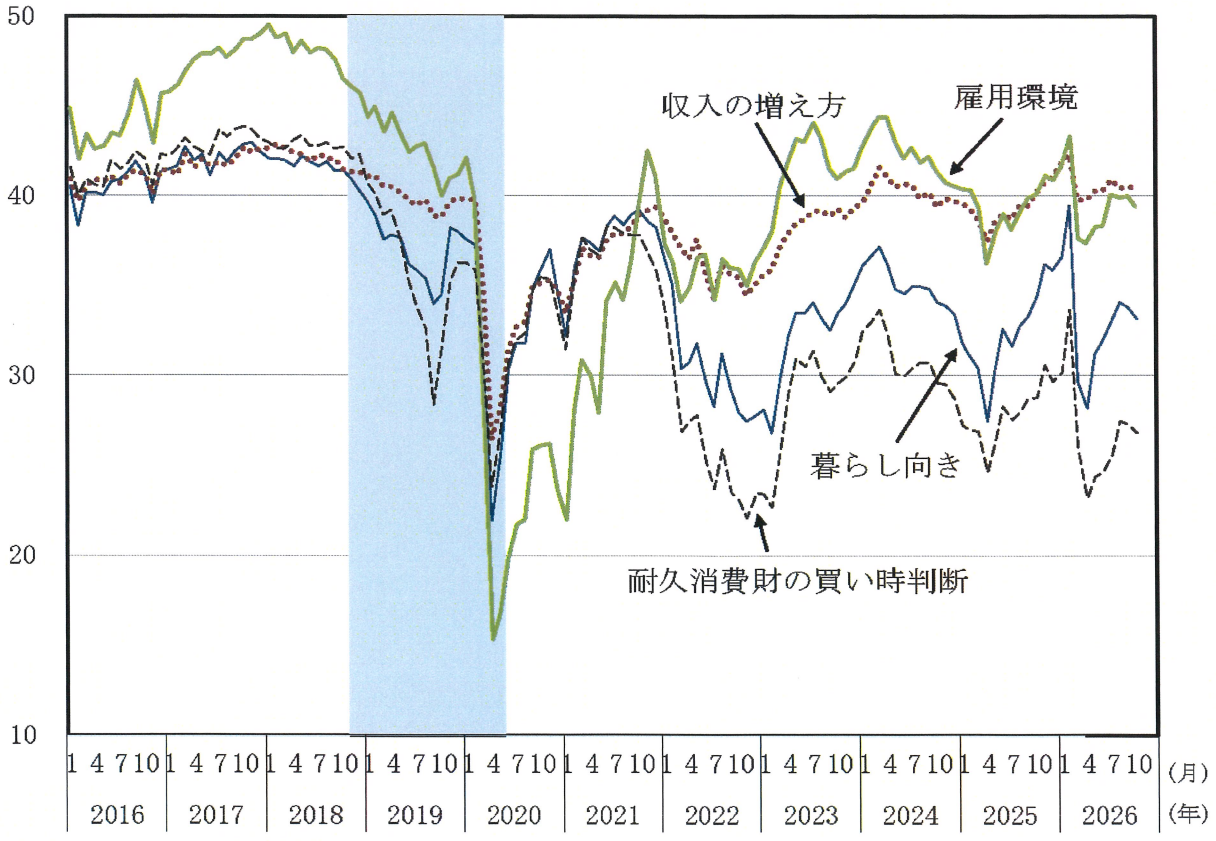
(注)消費者態度指数（季節調整値）は、「暮らし向き」、「収入の増え方」、「雇用環境」、「耐久消費財の買い時判断」の４項目の消費者意識指標（季節調整値）を単純平均して算出している。

消費者態度指数と各消費者意識指標の推移（二人以上の世帯、季節調整値）

❶消費者態度指数



❷消費者態度指数を構成する消費者意識指標



(注)1　シャドー部分は景気後退期を示す。
(注)2　2018年９月までは郵送調査、2018年10月から郵送・オンライン併用調査で実施。以下同。

2 物価の見通し（二人以上の世帯）

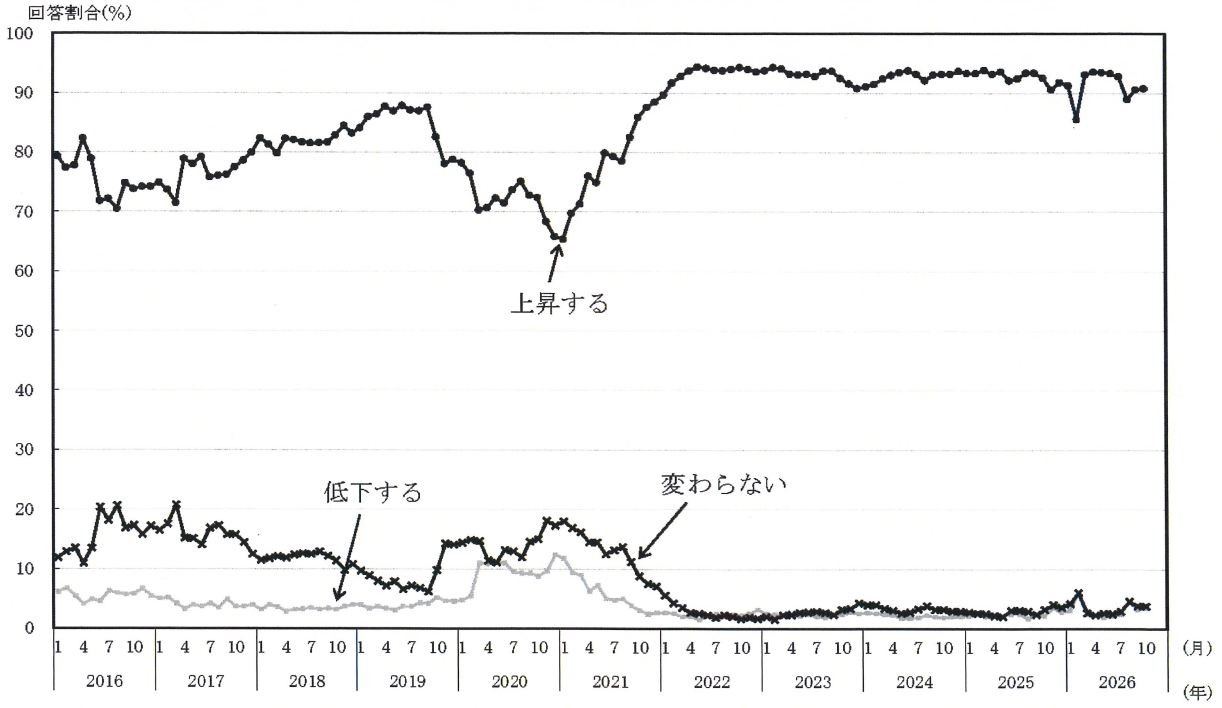
令和８（2026）年 10 月の１年後の物価に関する見通しで、最も回答が多かったのは「上昇する（５%以上）」（48.1%）であった。前月差でみると、「上昇する」と「低下する」が 0.2 ポイント増加したのに対して、「変わらない」が前月と変わらず横ばいであった。

消費者が予想する1年後の物価の見通し（二人以上の世帯、原数値）

（単位：%）

		2026年						
		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
低下する	▲５%以上	0.8	0.7	0.7	0.8	0.7	0.6	0.7
	▲５%未満～▲２%以上	0.7	0.7	0.8	0.8	1.5	1.0	1.0
	▲２%未満	0.8	0.5	0.7	0.9	2.4	1.7	1.8
	〈計〉	〈2.3〉	〈1.9〉	〈2.2〉	〈2.5〉	〈4.6〉	〈3.3〉	〈3.5〉
	（前月差）	（▲0.2）	（▲0.4）	（0.3）	（0.3）	（2.1）	（▲1.3）	（0.2）
変わらない	０%程度	2.3	2.6	2.5	2.9	4.6	3.8	3.8
	（前月差）	（▲0.4）	（0.3）	（▲0.1）	（0.4）	（1.7）	（▲0.8）	（0.0）
上昇する	２%未満	6.7	7.7	8.7	10.0	11.7	11.3	11.0
	２%以上～５%未満	28.8	29.8	30.6	30.7	31.2	31.7	31.7
	５%以上	58.1	56.0	54.0	52.1	46.1	47.6	48.1
	〈計〉	〈93.6〉	〈93.5〉	〈93.3〉	〈92.8〉	〈89.0〉	〈90.6〉	〈90.8〉
	（前月差）	（0.5）	（▲0.1）	（▲0.2）	（▲0.5）	（▲3.8）	（1.6）	（0.2）
分からない		1.8	2.0	1.8	1.7	1.8	2.3	1.9

消費者が予想する1年後の物価の見通しの推移（二人以上の世帯、原数値）



消費動向調査（令和８（２０２６）年１０月実施分）の全文は、
当事務所のホームページの「企業経営 TOPICS」よりご確認ください。



経営情報
レポート
要約版



人事

人的資本経営を実現するための

中小企業のKPIと実践的アプローチ

1. 人的資本経営とは何か
2. 人的資本経営を可視化するKPI
3. 人的資本経営を実現する実践的なアプローチ
4. 人的資本経営への取り組み事例



■参考資料

『人的資本経営 実践ハンドブック』（トラン・チー、小川高子、梅原潤一 著）　『図解 人的資本経営 50の問いに答えるだけで「理想の組織」が実現できる』（岡田幸士　著）　『人的資本経営ストーリーのつくりかた　経営戦略と人材のつながりを可視化する』（一守靖　著）　他

1 企業経営情報レポート

人的資本経営とは何か

昨今、企業経営の重要なテーマとして「人的資本経営」が注目されています。その背景には、何と言っても少子高齢化による労働力人口の減少があります。

当然、企業は限られた人材を最大限に活用し、生産性を向上させることが必須となっています。

また、ビジネス環境が急速に変化していくなかで、従業員のスキルや能力を常に更新し、エンゲージメントを高め、継続的に伸ばしていくことが競争優位性の獲得に向けた企業の課題となっています。

上記のような人材に対する社内的な取り組みについては、昨今のガバナンス改革の流れを受けて社外に向けて開示することが求められるようになりました。いわゆる「人的資本開示」です。

人的資本経営で求められている開示項目を自社の指標（KPI：Key Performance Indicator）として人事戦略に活用することは、これからの経営にとって極めて重要となります。

そこで、本レポートでは、人的資本経営の基本概念から実践的な取り組みまでを解説し、企業が持続的に成長するためのポイントを人的資本経営のKPIを交えて紹介します。

人的資本を最大限に活用し、企業価値の向上を目指すためのヒントになれば幸いです。

■ 人的資本経営の基本概念

経済産業省のホームページでは人的資本経営を下記のように定めています。

> **人的資本経営とは、人材を「資本」として捉え、その価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値向上につなげる経営のあり方です。**

これまで、経営資源といえばヒト・モノ・カネ・情報などが挙げられてきました。ヒトつまり人材は「資源」であり、人件費というコストをいかに抑えるかが求められてきたのです。

しかし、人的資本経営では人材を「資本」として捉え、投資の対象として予算を掛けて成長させ、リターンつまり利益を高めることを目指します。

昨今、製品やサービスなどによる差別化が非常に困難になっており、無形資産によって他社との違いを出すことに活路を見出す企業が増えています。

無形資産にはノウハウや技術、ブランド力、特許などがありますが、その中核となっているのが人材といえます。

この人材に費用を投じることで従業員が成長し、従業員の成長が無形資産の価値を高め、無形資産の高まりがその結果として、企業の価値を持続的に向上させることになります。

2 企業経営情報レポート
人的資本経営を可視化するKPI

■ 人的資本経営で開示が求められている項目

人的資本の開示に関する基準や枠組みについては、いくつかの団体が策定しています。

特にISO（International Organization for Standardization）には、生産性（人的資本ROIを含む）や人材育成、従業員の安全・健康などの多岐に渡る項目が設定されているため、本レポートではISO30414の「人材マネジメントに関する情報開示のガイドライン」をもとに人的資本経営のKPIについて解説します。

ISO30414では、下記のように11の領域と58の指標が設定されています。

■ISO30414に示されている11領域と58指標

※開示義務がある項目に○を記載しています

人的資本領域		人的資本指標	大企業		中小企業	
			内部向け	外部向け	内部向け	外部向け
			58	23	32	10
1	コンプライアンスと倫理	1 組織内の苦情の種類と件数	○	○	○	
		2 懲戒処分の種類と件数	○	○		
		3 倫理・コンプライアンス研修を受講した従業員の割合	○	○	○	○
		4 外部機関に解決を委ねた紛争の種類と件数	○		○	
		5 外部監査で指摘された事項の数と種類	○		○	
2	コスト	1 総人件費	○	○	○	○
		2 外部人件費	○		○	
		3 給与・報酬の社内格差の比率	○			
		4 雇用に関する総費用	○		○	
		5 1人当たりの採用費	○			
		6 社内外からの採用・異動費	○			
		7 離職費	○		○	
3	ダイバーシティ	1 従業員の多様性				
		a)年齢	○	○	○	
		b)性別	○	○	○	
		c)障がい	○	○	○	
		d)その他	○	○	○	
		2 経営層の多様性	○	○		
4	リーダーシップ	1 リーダーシップに対する信頼	○	○		
		2 管理職1人当たりの部下数	○			
		3 リーダーシップ研修に参加した従業員の割合	○			
5	組織文化	1 エンゲージメント/満足度/コミットメント	○		○	
		2 従業員の定着率	○		○	
6	健康・安全	1 けが等のアクシデントによって失った時間の割合	○	○		
		2 労災の件数または発生率	○	○	○	○
		3 労災による死亡者数	○	○	○	○
		4 安全衛生研修に参加した従業員の割合	○		○	
7	生産性	1 従業員1人当たりのEBIT/売上高/利益	○	○	○	○
		2 人的資本ROI	○	○	○	○
8	採用・異動・離職	採用（IN）				
		1 空きポジションに適した候補者数	○			
		2 入社前の期待に対する入社後のパフォーマンス	○			
		3 採用に要した平均日数				
		a)空きポジションを埋めるためにかかった期間	○	○		
		b)重要なポジションを埋めるためにかかった期間	○	○		
		4 将来必要となる人材能力の把握度	○			
		異動（THROUGH）				
		5 内部登用率	○	○		
		6 重要ポジションにおける内部登用率	○	○		
		7 重要ポジションの割合	○		○	
		8 空きポジションのうち重要ポジションが占める割合	○			
		9 社内異動率	○			
		10 重要ポジションへの内部登用準備度合い	○			
		離職（OUT）				
		11 離職率	○	○	○	○
		12 自己都合退職率	○			
		13 自己都合退職に占める優秀な従業員の割合	○			
		14 退職理由	○		○	
9	スキルと能力	1 人材開発・育成の総費用	○	○	○	○
		2 学習・開発				
		a)全従業員数に対し年間で育成プログラムに参加した従業員の割合	○		○	
		b)従業員1人当たりの平均育成プログラム参加時間	○		○	
		c)全従業員数に対し年間でカテゴリー別での育成プログラムに参加した従業員の割合	○			
		3 労働力のコンピテンシーレーティング	○			
10	後継者育成	1 後継者育成の効率	○		○	
		2 後継者のカバー率	○		○	
		3 後継の準備率				
		a)後継の深度：準備できている	○			
		b)後継の深度：1～3年以内	○			
		c)後継の深度：4～5年以内	○			
11	労働力	1 従業員数	○	○	○	○
		2 フルタイム換算数	○	○	○	○
		3 外部労働力				
		a)業務委託者数	○		○	
		b)非常勤労働者数	○		○	
		4 欠勤率	○		○	

出典：ISO文章および「企業価値創造を実現する人的資本経営（吉田寿 岩本隆 共著）」を参考に筆者作成

3 企業経営情報レポート
人的資本経営を実現する実践的なアプローチ

■ 人的資本経営を始めるための7ステップ

企業価値向上を期待できる人的資本経営ですが、どのように始めたら良いのかを７つのステップで紹介します。

STEP1：経営者のコミットメント

人的資本経営を導入する目的を「中長期的な競争力強化」「従業員エンゲージメント向上」「サスティナビリティ実現」など、経営戦略とリンクさせて明確化します。

STEP2：現状分析の実施

現状の人材構成やスキル、エンゲージメント、離職率、生産性など、人的資本に関連するデータを収集・分析して可視化します。収集したデータをもとに、人的資本に関する課題（例：人材育成の不足、モチベーション低下など）を明確にします。

STEP3：KPIの設定

現状分析で見つけた課題に対し「育成」「エンゲージメント向上」「離職率の低減」「ダイバーシティ推進」など、経営目標を達成するための具体的なKPIを設定します。

STEP4：施策の立案・実行

社内教育プログラムの強化やリーダー育成プログラムの導入、従業員の健康・働きがいを向上させるための柔軟な働き方（リモートワーク、フレックスタイム制など）の導入、人的資本経営の目標に沿った評価制度への改定および社員の成長を促す評価指標の設定など、KPIをもとに具体的な施策を立案し、実行します。

STEP5：効果測定と改善

設定したKPIに基づいて定期的に効果を測定し、改善点を明確にします。そして、計画（Plan）→実行（Do）→評価（Check）→改善（Act）のサイクルを回しながら、施策を最適化します。

STEP6：人的資本情報の開示

人的資本に関する取り組みとその成果を、株主や投資家を含むステークホルダーに対して開示します。中小企業では人材確保が重要なテーマとなるため、学生などの求職者や従業員に対して開示します。

STEP7：社内浸透と組織文化醸成

人的資本経営の理念を全社員に共有し、経営戦略と従業員の役割を結びつけます。エンゲージメントを高めるために、心理的安全性の確保、透明性の高いコミュニケーションの実現、成果を認め合う文化の醸成などに取り組みます。

4 企業経営情報レポート
人的資本経営への取り組み事例

人的資本経営を実践している先進企業の中から２社を取り上げて事例を紹介します。

■ 事例1：人的資本経営で1人当たり生産性が2.6倍

JPYC 株式会社＜東京都＞

設立：2019 年　　売上高：46 億円　　従業員数：56 人（2022 年２月）
事業内容：前払式支払手段扱いの日本円ステーブルコインの発行
※売上高はステーブルコイン・前払式支払手段の発行額

同社は、人的資本の分析・開示自体を経営戦略・事業戦略の推進そのものと捉え、全面的な人的資本の分析と課題設定、施策立案と実行について、その全体を開示しています。

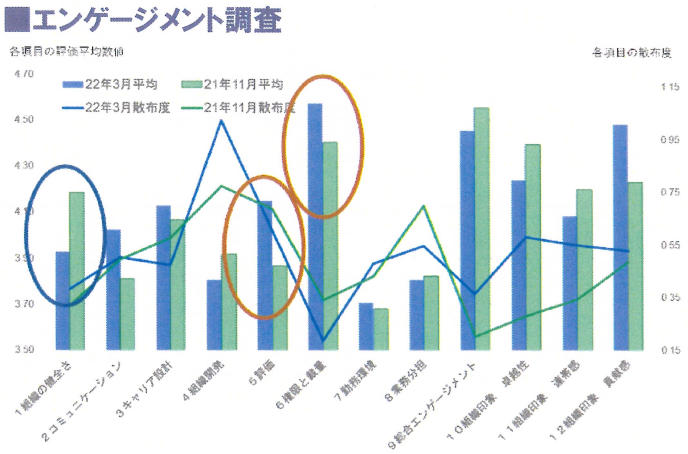
具体的な内容については、人的資本レポートを作成し、公開しています。

人的資本レポートには、人的資本の分析の方向性として理念・文化・経営計画が記載されており、人的資本に関する現状と課題および人材戦略の方針についても情報を開示しています。

人的資本の現状としては、採用・離職、生産性とコスト、エンゲージメント、ダイバーシティなどの人的資本に関する指標について定量的にまとめ、前年と比較をしています。

例えば、エンゲージメントについては、従業員に対する 50 問程度の質問による調査を実施し、項目ごとの評価をまとめています。

右図では、点数が高い項目が「高評価」を示しています。点数が高い項目はエンゲージメントの上昇要件になると考え、クロス分析等で詳細に分析し、エンゲージメントの改善に用いています。



		2021年2月~7月	2021年8月~22年1月	増加率
生産性	FTE当たりJPYC総発行額 ※	¥3,062,355	¥11,106,651	262.6%
	FTE当たりJPYC総未使用残高	¥1,981,643	¥5,151,296	160.0%
コスト	総労働力コスト	¥47,371,984	¥114,382,929	141.5%
	外部労働力コスト	¥9,352,011	¥22,226,010	137.7%
	総雇用コスト	¥41,721,726	¥104,136,117	149.6%
	1人当たり総雇用コスト	¥1,428,826	¥2,467,680	72.7%

左図が示すように、人的コストは上昇（総労働力コストは 141.5%上昇）していますが、それ以上に生産性が 262.6%上昇しており、人的資本経営への取り組みについて効果が出ていると、捉えることができます。

※FTE＝同社の週所定労働時間（32 時間）で所定労働時間の合算値を割り出した人数
※JPYC 総発行額…ステーブルコイン・前払式支払手段の発行額であり、売上に似た指標となるもの

レポート全文は、当事務所のホームページの「企業経営情報レポート」よりご覧ください。

経営データベース

Question

Answer

ジャンル：資金繰り ＞ サブジャンル：資金調達

資金の調達コスト

資金調達を行う際に生じるコストについて教えてください。

資金調達には何らかのコストが必ずかかります。

資本金には「配当」というコストがかかり、借入金には、「金利」というコストがかかります。特に金利コストは、配当金と異なり、直接的に損益に影響します。金利コストをみる場合、表面金利だけで判断することは誤りの元です。

どんな企業も必ず、預金を預けているはずです。つまり受取利息の発生があり、この旨の試算が必要になるのです。この計算方法は右記の通りです。

$$\text{実質金利} = \frac{\text{支払利息} - \text{受取利息}}{\text{借入額} - \text{預金額}}$$

資金を調達するにあたっては、資金提供者に対して何らかの見返りが必要です。借入に対する利息や株式に対する配当がその代表でしょう。

こうした、資金提供者に対する見返りのことを資本コストと言います。

では、資本コストを意識しないと利回り思考が身に付かないのは何故でしょう。商品を仕入れて転売するケースを考えてみれば分かるはずです。商品はタダではありません。当然、仕入にはコスト（原価）がかかります。転売する際には、この商品原価に利益を乗せた価格で販売することでしょう。このケースでは、殆ど無意識のうちに調達コストを意識しています。

一方、資金調達の場合はどうでしょう。資金調達とは、資金の仕入にほかなりません。したがって、この場合にも調達コストがかかっています。ですから、もし調達コスト以上の収益を上げられなければ、赤字になってしまいます。にもかかわらず、資金コストはなかなか意識されてきませんでした。いわば、原価を知らずに売値を決めてきたのです。中には、原価割れであるにもかかわらず、資金を使い続けてきたケースもあったことでしょう。これは何故でしょう。

資本コストは、商品の仕入原価ほど単純で分かりやすいものではありません。

仮に資本コストの場合でも単純なケース、たとえば銀行から１億円借りて（金利３％）、その資金で株式投資を行なうような場合には、「３％以上の利回りを上げないと損が出る」と簡単に分かるでしょう。

資本コストは、資金の提供者（銀行や株主）から見れば、投資資金の期待利回りのことであり、一方、資金の運用者（企業もしくは経営者）から見れば、資本運用における目標利回りの水準を意味します。資本コストが明確に意識されていない以上、必要な利回り水準が目標になることはありません。

経営データベース

Question

Answer

ジャンル：資金繰り ＞ サブジャンル：資金調達

金融機関の担保評価

金融機関の担保評価の方法について教えてください。

■担保物件評価

金融機関が担保として見る場合、貸金の回収を前提としているわけですから、処分価格を前提として考えていることになります。したがって、金融機関の担保評価額は、実際の物件価値よりも低くなっています。

担保物件の評価が行われた場合、その評価額の 100%に見合う額の融資が行われるかというと、実はそうではありません。

さらに、担保の種類によって「掛け目（評価率）」を考慮するため、実際の評価額よりも少なくなっているのが現状です。中小企業金融公庫は、評価率（掛け目）について民間金融機関より比較的高めの設定をしているようです。

政府系金融機関であるため、政策的な配慮で優遇されているものと思われます。

特に設備資金などの長期資金が必要な場合には、積極的に利用することをお勧めします。

■不動産担保の設定

金融機関からの借入れに際して不動産担保の設定を行う場合、抵当権あるいは根抵当権といった種類と担保設定金額が問題となります。金融機関の主導で担保設定を行うと、金融機関にとって有利な内容となりうることは否めません。

健全な資金計画策定のためには、基本的な仕組みを理解する事が必要です。

❶抵当権

今回の借入れに限って担保する場合は、その債務を担保する抵当権の設定手続きを行います。
したがって、借入額を完済すると抵当権が消滅することになります。抵当権は、該当する債権額（借入額）だけしか担保しませんので、借入れの都度、担保設定手続きが必要になります。
また、抵当権を設定する場合には、登記簿に記載しなければいけません。
完済後、抹消登記を行わないとそのままの形で残ってしまうので注意が必要です。
さらには、登記の設定費用にも気をつけましょう。

❷根抵当権

根抵当権は、今回の借入れのみならず、今後の借入れに対しても担保していく場合に、極度額（限度額）を設けて、その範囲内ならば繰り返し利用できるものです。
融資のたびに抵当権を設定する必要がないので便利ですが、その金融機関からの借入れを完済しないと、根抵当権を抹消することはできません。