

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

2026.3
VOL.42

TOPICS

融資に強くなる講座

インフレ時代に
中小企業経営者が選ぶべき資産形成戦略

事業承継入門講座

——なぜ日本の社長の平均年齢は60歳超、米国は45歳なのか？
数字が示す日米の事業承継の違い

税制改正コラム

令和8年度 税制改正のポイント(中編)

助成金・補助金活用ガイド

キャリアアップ助成金(賞与・退職金制度導入コース)

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

賃上げ促進税制が縮小予定！

中小企業がおこなう賃上げ対策とは

05

融資に強くなる講座

インフレ時代に

中小企業経営者が選ぶべき資産形成戦略

07

事業承継入門講座

なぜ日本の社長の平均年齢は60歳超、米国は45歳なのか？

数字が示す日米の事業承継の違い

09

税制改正コラム

令和8年度 税制改正のポイント（中編）

11

助成金・補助金活用ガイド

キャリアアップ助成金（賞与・退職金制度導入コース）

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！！

その新規事業、補助金が使えるかもしれません 採択事例から考える新事業進出補助金

その新規事業、補助金で実現しませんか？現在公募中の「中小企業新事業進出補助金」について、採択されやすい事業の共通点や、採択率を高めるポイントを具体的な事例と共に解説します。

「中小企業新事業進出補助金」とは？

既存事業とは異なる新たな市場への進出や、高付加価値な事業展開を目指す中小企業を支援するための補助金です。新市場への挑戦を後押しすることで、企業の生産性や収益力の向上を図り、従業員の質上げに繋げることを目的としています。設備投資や研究開発費、新たな販路開拓のための広告宣伝費など、幅広い経費が補助の対象となる点が大きな特徴です。



採択事例から学ぶ！あなたの会社でも応用できる新規事業のヒント

まずは、実際にどのような事業が採択されているのか、具体的な事例を見ていきましょう。貴社の事業に近いものや、意外な組み合わせのアイデアが見つかるかもしれません。

実際に採択された事業の例

【製造業】

自動車を応用し、航空機部品の製造事業へ新規参入。

【建設業】

注文住宅を活かし、高性能なサウナ小屋の製造・販売事業を開始。

【飲食業】

自社農園で使用し、クラフトビールの醸造・販売事業へ進出。

【卸売業】

鮮魚の卸売事業の知見を活かし、魚のサブスクリプション（定期宅配）サービスを開始。

なぜこれらの事業が採択されたのか？

これらの事例には、「自社の強み」×「新たな市場のニーズ」という共通点があります。

例えば製造業の例では、「精密な加工技術」という自社の強みを、「成長が見込まれる航空機産業」という新たな市場で活かしています。また、飲食業の例では、「果物栽培」という強みを、「クラフトビール市場」という新たなニーズに結びつけています。

このように、既存事業で培った技術やノウハウ、資産を、新しい市場や顧客のニーズに合わせてどのように展開していくかを具体的に示すことが、採択される事業計画の重要なポイントと言えるでしょう。

採択率をさらに高める！今から準備できる3つの加点戦略

事業計画の魅力に加えて、国の政策目標に貢献する姿勢を示すことで、採択の可能性をさらに高めることができます。それが「加点措置」です。ここでは、多くの企業が取り組み可能な3つの戦略をご紹介します。

「くるみん・えるぼし認定」で 社会貢献姿勢を評価

次世代育成支援（くるみん）や女性活躍推進（えるぼし）といった、厚生労働省の認定を取得していると評価が高まります。これは働きやすい職場環境の整備や多様な人材の確保に繋がると同時に、企業の社会的信頼を向上させる重要な指標となります。（具体的な要件：くるみん認定、えるぼし認定など）

これらの加点要素は、単に採択率を上げるためだけでなく、企業の体質強化や社会的な信頼獲得にも繋がる重要な経営戦略です。申請を検討するこの機会に、ぜひ自社で取り組めるものがないかご確認ください。

「パートナーシップ構築宣言」で 取引先との信頼を強化

サプライチェーン全体で共存共栄を目指す「パートナーシップ構築宣言」を公表することも加点対象です。これは、大企業や取引先との連携を強化し、新たなビジネスチャンスを生むきっかけにもなり得ます。

「事業再生」への取り組みで 経営基盤を強固に

中小企業活性化協議会などの支援を受けて事業再生に取り組んでいる場合も評価されます。経営基盤を強化する前向きな姿勢が、新規事業の成功確度を高めるとしてプラスに働きます。



第3回公募締切は2026年3月26日（木）です。

自社の事業が補助対象になるかどうか、まずはお気軽にご相談ください。

賃上げ促進税制が縮小予定！ 中小企業がおこなう賃上げ対策とは



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

賃上げ促進税制が大幅に縮小される予定です。2026年度(令和8年度)の税制改正により、大企業(全企業)向けと中堅企業向けは廃止、中小企業向けは教育訓練費の増額による税額控除上乗せが廃止される予定です。

本記事では、賃上げ促進税制の改正予定と中小企業が賃上げするときのポイントについて解説します。

■賃上げ促進税制の改正予定 大企業・中堅企業向けは廃止予定

2026年度(令和8年度)税制改正大綱(与党大綱)によると、賃上げ促進税制は以下のとおり大幅に縮小される予定です。

- 大企業(全企業)向けは、2026年3月31日をもって廃止
- 中堅企業向け(中小企業も利用可能)は、継続雇用者給与等支給額の引き上げ幅要件を4%以上へ引き上げ、2027年3月末をもって廃止
- 中小企業向けについては、教育訓練費の増額による税額控除率の上乗せ10%を廃止

■賃上げ促進税制(現行制度)とは 賃上げ額の最大45%を税額控除

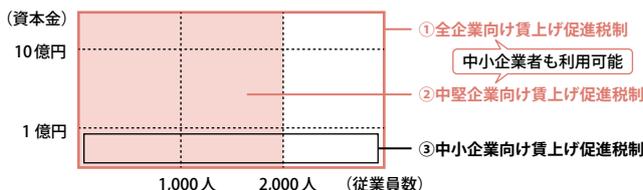
賃上げ促進税制とは、賃上げをおこなった企業を対象に、給与等支給額の増加額の最大45%の法人税または所得税が控除される優遇税制です。(税額控除率45%は、2026年度税制改正大綱において廃止予定となっている教育訓練費増額による上乗せ10%を含む控除率です)

現行の賃上げ促進税制の主な内容は以下のとおりです。

企業規模により3種類 大企業(全企業)向け、中堅企業向け、中小企業向け

賃上げ促進税制は、企業の規模に応じた3種類があります。中小企業は3種類のいずれについても申請可能です。

- **大企業(全企業)向け**
青色申告をおこなうすべての法人・個人事業主
- **中堅企業向け**
青色申告をおこなう従業員数2,000名以下の法人・個人事業主
- **中小企業向け**
青色申告をおこなう資本金1億円以下の法人・従業員数1,000名以下の個人事業主



税額控除は3段階 賃上げ+教育訓練費+子育て両立・女性活躍支援

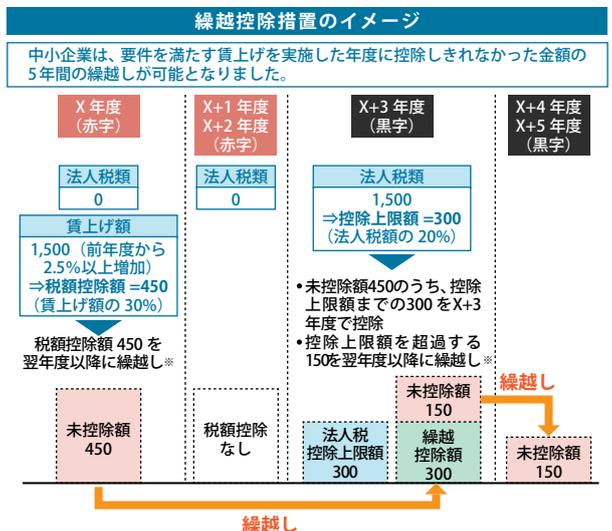
賃上げ促進税制の税額控除率は、次の3つの段階によって決まります。

- 賃上げ：税額控除率10%から30%
- 教育訓練費の増加：税額控除率を5%または10%上乗せ
- 子育て両立・女性活躍支援：税額控除率を5%上乗せ

継続雇用者給与等支給増加割合 [★雇用者給与等支給増加割合]	税額控除割合	
	教育訓練費に関する要件を満たす場合	子育てとの両立支援・女性活躍支援に関する要件を満たす場合
[全法人向けの措置(措法42の12の5①)]		
3%以上	10%	+5%
4%以上	15%	
5%以上	20%	
7%以上	25%	
[特定法人(中堅企業)向けの措置(措法42の12の5②)]		
3%以上	10%	+5%
4%以上	25%	
[中小企業者等向けの措置(措法42の12の5③④)]		
1.5%以上	15%	+10%
2.5%以上	30%	
+ 繰越税額控除限度超過額の5年間の繰越し		

中小企業のみ繰越控除 控除しきれない額は最大5年間繰り越し

賃上げ促進税制(中小企業向け)についてのみ、繰越控除制度があります。税額控除しきれない額がある場合、控除額を最大5年間繰り越すことが可能です。



※未控除額を翌年度以降に繰り越す場合は、未控除額が発生した年度の申告において、「給与等の支給額が増加した場合の法人税額の特別控除に関する明細書」を提出する必要があります。

■賃上げ促進税制(中小企業向け)の要件・計算方法とは

現行の賃上げ促進税制(中小企業向け)の主な要件と計算方法は以下のとおりです。

基本要件①: 国内雇用者への給与などの支給 賞与やパートタイムを含む

賃上げ要件の対象となる賃金は、「雇用者給与等支給額」です。

雇用者給与等支給額とは、国内事業所に所属するすべての従業員の給与・手当のことで、従業員は、パートタイムやアルバイトを含めます。給与・手当は、賞与や家族手当などを含めます。

基本要件②:雇用者給与等支給額1.5%以上の増加 税額控除率15%

雇用者給与等支給額が前事業年度より1.5%以上増加した場合、増加額の15%が法人税または所得税から控除されます。

基本要件③:雇用者給与等支給額2.5%以上の増加 税額控除率30%

雇用者給与等支給額が前事業年度より2.5%以上増加した場合、増加額の30%が法人税または所得税から控除されます。

賃上げ促進税制(給与等支給額)の計算方法

賃上げ要件の計算方法をわかりやすく記載すると、以下のとおりです。実際の計算においては、雇用安定助成金の受給額を控除して計算するなど細かな要件があります。

$$(\text{今期の給与等支給額} - \text{前事業年度の給与等支給額}) \times \text{税額控除率} = \text{税額控除額}$$

上乗せ要件①:教育訓練費5.0%以上の増加 税額控除率の上乗せ10%(廃止予定)

従業員に対する教育訓練費用が前事業年度より5.0%以上増加した場合、税額控除率が10%上乗せされます。

ただし教育訓練費用が雇用者給与等支給額の0.05%以上であることが条件です。

なおこの上乗せ措置は、2026年度税制改正大綱においては廃止予定となっています。

上乗せ要件②:子育てとの両立・女性活躍支援 税額控除率の上乗せ5%

以下の認定を取得している企業は、税額控除率が5%上乗せされます。

- ・くるみん、くるみんプラス
- ・プラチナくるみん、プラチナくるみんプラス
- ・えるぼし(2段階目以上)
- ・プラチナえるぼし

■賃上げ促進税制の検討時に 注意しておきたいポイント

賃上げ促進税制を検討するときに注意しておきたいポイントは、主に以下のとおりです。

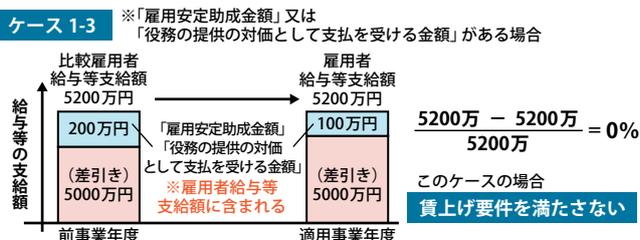
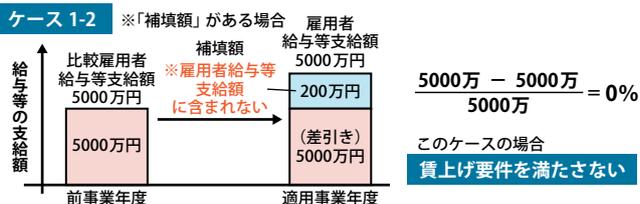
税額控除の上限額 | 法人税額または所得税額の20%

本制度の適用を申請する事業年度の法人税額または所得税額の20%が上限です。

雇用者給与等支給額における控除 雇用安定助成金や補填額は除く

雇用者給与等支給額の増加を計算するときは、給与等支給額から以下を差し引いて計算します。

- 補填額
(賃上げを対象とする助成金、出向者給与に関する受取金など)
- 雇用安定助成金(雇用調整助成金など)
- 役務の提供の対価



教育訓練費の対象となる従業員 役員や入社予定者(内定者)は除く

教育訓練費の増加による税額控除率の上乗せ措置は、対象となる従業員の範囲が制限されています。以下の従業員は教育訓練費の対象額となります。

- 役員、個人事業主
- 役員または個人事業主の特殊関係者
(親族、内縁関係または役員から生計の支援を受けている従業員とその親族)
- 使用人兼務役員
- 海外事業所の従業員
- 入社予定者(内定者など)

教育訓練費の下限額 | 給与等支給額の0.05%以上

教育訓練費の増加による税額控除率の上乗せ措置は、支出額が当該事業年度における雇用者給与等支給額の0.05%以上であることが必要です。

子育てとの両立・女性活躍の認定 申請事業年度終了までの認定取得

子育てとの両立や女性活躍による税額控除率の上乗せ措置は、税額控除を申請する事業年度において対象となる認定を取得していることが必要です。

■さいごに

2026年も賃上げを続ける企業が多いといわれています。中小企業は単なる給与の引き上げだけでなく、自社の魅力のアピール、自社の合う賃金体系の導入、収益構造の見直しなどによって、長期的に賃上げを持続できるようにすることが必要です。

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/>



インフレ時代に 中小企業経営者が選ぶべき資産形成戦略

はじめに：あなたは気づいていますか？

最近、賃上げのニュースをよく耳にしませんか？そして、スーパーでの買い物や外食の際に「あれ、また値上がりした？」と感ずることが増えていませんか？

実は、これは気のせいではありません。確実に、そして急速に、日本は物価上昇の時代に突入しています。

私が住んでいる愛知県では、最低賃金がこの3年間で毎年約4%以上上昇しています。2021年の955円から、2025年には1,140円へ。わずか4年間で約19%も上がっているのです。これは国が単に「賃金を上げなさい」と言っているわけではありません。それだけ物価が上がる世界を国が想定している、いわば未来への「予告」なのです。

愛知県最低賃金推移

年度	最低賃金(時間額)	前年からの上昇額	上昇率
2021年	955円	+28円	約3.02%
2022年	986円	+31円	約3.25%
2023年	1,027円	+41円	約4.16%
2024年	1,077円	+50円	約4.87%
2025年	1,140円	+63円	約5.85%

しかし、金融の専門家として申し上げると、多くの方がこの重大な事実の意味に気づいていません。

2019年に金融庁が公表した報告書で話題になった「老後2,000万円問題」をご存じでしょうか。これは、夫65歳・妻60歳の夫婦が老後30年間生活するために、公的年金だけでは約2,000万円不足するという試算です。しかし、この試算には、これから日本を襲う最大の敵である「インフレ(物価上昇)」が全く計算に入っていないのです。

もし毎年5%のインフレが20年続いたら、今1,000万円で買える資産は約2,650万円必要になります。逆に言えば、今1,000万円を銀行に預けたままでは、20年後には購買力が約377万円相当まで目減りしてしまうのです。

衝撃の未来図！もし毎年5%のインフレが20年続いたら？

モノの値段は…【2.65倍】に暴騰！



現在: 1,000万円
20年後: 約2,650万円必要!
今1,000万円で買える家は、2,650万円に。

お金の価値は…【約1/3】に激減！



現在: 1,000万円の現金
20年後: 実質価値は377万円!
そのままでは、たった377万円の価値に。

「何もしない」ことが、最大のリスクになる。◆

中小企業経営者とアクティブ運用の相性

ここで、中小企業の経営者である皆さまに知っていただきたい重要な視点があります。それは「アクティブ運用」という考え方です。

1. アクティブ運用：自ら稼ぐ力を最大化する

サラリーマンの場合、定年という明確な区切りがあり、その後は年金と貯蓄に頼ることになります。しかし、中小企業の経営者は違います。自分で定年を決められる立場にあるのです。

この「働き続けられる自由」こそが、最強のインフレ対策になります。物価が上がるなら、自分の事業収入も上げればよい。事業の価値を高め、収益力を維持・向上させることで、稼ぐ力というエンジンを長期間回し続けることができるのです。

特にこれからのインフレ環境では、「稼ぐ力の持続」が何よりも重要になります。なぜなら、インフレに打ち勝つためには、単に資産を守るだけでなく、継続的にキャッシュフローを生み出せる仕組みが必要だからです。中小企業の経営者である皆さまは、この点で大きなアドバンテージをお持ちなのです。

しかし、実はこのアクティブ運用だけでは、5%を超えるようなインフレには不十分かもしれません。

そこで今後考えておかないといけないのは、「お金にお金を稼がせる」パッシブ運用という考え方です。このアクティブ運用とパッシブ運用、二つの運用を組み合わせる戦略というのが、今後非常に重要なテーマとなってきます。

二つの運用を組み合わせる戦略

「静かなる自滅」を防ぐ唯一の解：二つのエンジンの稼働



2. パッシブ運用: お金に働いてもらう 世界株式(オルカン投資)の進め

そして、稼いだお金をそのまま銀行に眠らせておくのは、ガソリンを積んだまま走らない車と同じです。国が新NISAやiDeCoという強力な非課税枠を用意してまで「貯蓄から投資へ」と旗を振っているのは、「資産を守る」という考えをやめて、増やす仕組みを作らなければ、将来は支えきれない」という警告でもあります。

国が用意した節税の貯金箱を使い倒す

投資と聞くと「何を買うか」ばかり気にしがちですが、実は「どの箱(口座)に入れるか」が運命を分けます。

1) iDeCo: 鍵付きの節税金庫

iDeCoは「鍵付きの金庫」です。お金を入れた瞬間に所得税が還付され、金庫の中で増えた利益にも税金がかかりません。ただし、60歳まで引き出せないという制約があるからこそ、国は強力な節税メリットを付けています。

2) NISA: いつでも出し入れ自由な魔法の財布

NISAは「魔法の財布」です。増えた分は税金ゼロで、いつでも引き出し可能。生涯で1,800万円という枠があります。事業資金が必要になった時、すぐに現金化できる柔軟性も、経営者にとっては重要なポイントです。

国としては「老後2,000万円が不足するかもしれない」と公表した手前、国民にこれらの非課税枠で資産を築いてほしいという意図があります。だからこそ、NISAの枠も大幅に拡充されたのです。

箱に何を入れるか?

「世界株式(オルカン)一択」でOK?

■世界株式・オルカンとは?

「世界株式」とは、世界中の企業に分散投資する投資信託のことです。中でも「オルカン(オール・カンントリー)」と呼ばれる投資信託は、日本を含む先進国から新興国まで、約50カ国、3,000社以上の企業に一度に投資できる商品です。

つまり、たった1つの商品を買うだけで、アップル、マイクロソフト、トヨタ、サムスンなど、世界を代表する優良企業すべてに分散投資できるのです。個別の企業を選ぶ必要はありません。

「本当に5%で運用できるのか?」

この疑問は当然です。しかし、実績を見れば、その根拠が明確になります。

過去30年間、世界中の主要企業に投資していた場合、ドル建てでの平均利回りは年利約8%以上でした。ITバブルの崩壊、リーマンショック、コロナショック……何度も「世界経済は終わりだ」と言われましたが、それらを全て乗り越えて、世界は成長し続けてきました。

さらに、日本人にとって重要なのは「円ベース」での成績です。円安が進んだことで、ドル建てでの成長に為替のプラスが加わり、日本人が世界株を持っていた場合の過去30年の平均利回りは、なんと年利10%前後にまで達しています。つまり、「5%」という目標は、過去の実績から見れば極めて控えめで現実的な数字なのです。

世界株指数(オルカン投資)の過去30年の年平均利回り実績

期間	米ドルベース	円ベース	迷わずオルカン投資 一択でよかった 長期的に右肩上がり (約8%成長トレンド)
10年	約12.8%	約14~17%	
20年	約8~9%	約9~10%	
30年	約8.1~8.2%	約8.5~9.5%	

過去の実績は「8%以上」だから「年利5%」目標は現実的

※上記は過去の実績であり、将来の成果を保証するものではありません。指数使用: MSCI ACWI (国別込み、名目) などを使用し作成。

税引後の収入を銀行口座に預けていることが、いかに大きな「機会損失」を生んでいるか、この数字がすべてを物語っています。自分で定年を決められる立場にある中小企業の経営者にとって、アクティブ運用とパッシブ運用の組み合わせは、インフレに打ち勝つための最適な環境整備と言えるでしょう。

まずは小さく始めてみることをお勧めします。月5万円の積立でも、20年後には大きな差を生み出します。今日という日が、人生で一番若い日です。

資産形成は、思い立ったその日から始めることができます。



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

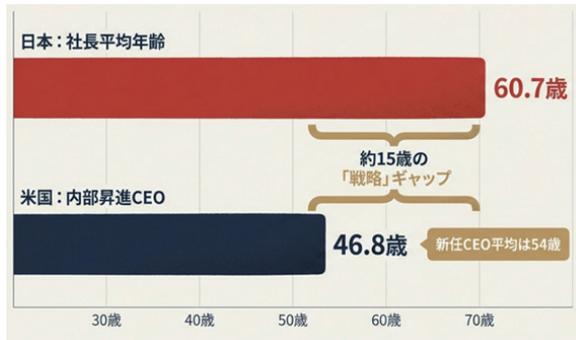
1967年岐阜県大垣市出身。関西大学卒業後、銀行員として10年間金融の実務を経験。現(株)プロシード代表取締役。企業財務コンサルタントとして創業以来500件を超える企業財務のさまざまな課題解決プロジェクトに参画。中小企業金融のスペシャリストとして講演を行うほか、経営革新等支援機関推進協議会のエグゼクティブプロデューサーでもある。

事業承継入門講座

なぜ日本の社長の平均年齢は60歳超、米国は45歳なのか？ 数字が示す日米の事業承継の違い

7 事業承継入門 — なぜ日本の社長の平均年齢は60歳超、米国は45歳なのか？ — 数字が示す日米の事業承継の違い

2024年、日本の社長の平均年齢は60.7歳となり、34年連続で過去最高を更新しました。一方、米国の新任CEO平均年齢は54歳、内部昇進CEOに限れば46.8歳です。この約15歳の差は、単なる数字の違いではありません。事業承継に対する根本的な考え方の違いを物語っています。



中小企業の経営者である皆さまは、「いつ引退すべきか」「誰に継がせるべきか」という問いに直面されているかもしれません。今回は、グローバルな視点から事業承継の考え方を比較し、日本企業が学べるヒントを探ってみたいと思います。

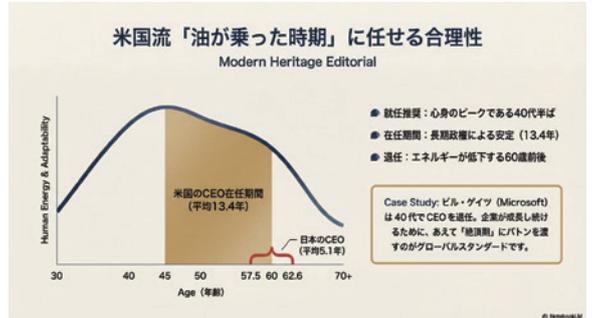


米国は「最も油が乗った時期」に経営を任せる戦略

・45歳CEO就任の背景にある計算

米国では、大企業の経営を任せることができる最も早い年代として40代半ばが意識されています。その背景には明確な計算があります。

「45歳程度でCEOになり、60歳まで務める」——これが米国のCEOキャリアモデルです。在任期間は平均13.4年。対して日本の大企業CEOは57.5歳で就任し、わずか5.1年で交代します。なぜ米国は45歳にこだわるのか。理由は「気力と体力が充実している時期」を最大限活用するためです。CEOという激務をこなすには、10数年が限界だという現実的な判断があります。



・逆算される後継者育成

アメリカ上場企業の強みは、後継者の選出プロセスが決められていることであり、株式市場から、経営トップは最高の能力を誇っているときに交代するよう期待されていると言われています。実際、マイクロソフトのビル・ゲイツは40歳を超えたタイミングで退任しました。その後の成長を見れば、「油が乗ったタイミング」での交代が正しかったことが証明されています。

日本「長くあり続けること」を最優先する経営

日本、欧州には、300年以上続く企業が数多く存在します。日本だけで605社、世界の100年企業の約4割を日本企業が占めています。

これらの長寿企業に共通するのは、「短期の利益追求ではなく、長くあり続けることを目指している」という点です。

興味深いのは、「資本効率重視」よりも「家の存続」を優先してきた点です。実際、娘婿や養子を受け入れ外部人材を取り込み、企業を「家族のような共同体」として捉え、存続を図ろうとする。これは米国とは正反対のアプローチです。伝統ある欧米企業が合併・買収で姿を消す中、日本では長く続く老舗が尊ばれる文化があります。



家業を継ぐ 日本型経営の課題

日本では、70代以上の社長が全体の34.47%を占めます。50歳以上で見ると81.7%。若手経営者(30代以下)はわずか3%です。休廃業・解散企業の社長年齢を見ると、平均72.61歳で、70代以上が約7割を占めています。

対照的に、米国では新任CEOの平均年齢が54歳、世界平均は53歳です。日本の新任CEO(60歳)より7歳も若い計算になります。

さらに注目すべきは、米国CEOの在任期間の長さです。13.4年という期間は、日本の5.1年の2.6倍。若くして就任し、長く経営を任されるのが米国スタイルです。

「所有と経営の分離」という選択肢

欧米では、ファミリーが所有権を保持しつつ、経営はプロフェッショナルに任せるケースが一般的です。これは「所有と経営の分離」と呼ばれます。

日本でも最近、この動きが出始めています。しかし、中小企業では依然として「社長=株主=創業家」という三位一体が主流です。

欧米の考え方はシンプルです。「優秀な後継者がいないなら、外部から招けばいい」。

対して日本では、「後継者がいないから廃業する」という選択をする黒字企業が過去最多(2024年:6万2,695件)を記録しています。この差は何でしょうか。

それは、「会社は誰のものか」という根本的な問いに対する答えの違いです。欧米では「会社は従業員、顧客、社会のもの」という意識が強く、日本では「会社は創業家のもの」という意識が根強いのです。



日本の中小企業が学ぶべき点

このように世界と日本を比較すると、事業承継に対する考え方の違いが鮮明に見えてきます。米国の45歳CEO就任モデルから学べるのは、「逆算思考」です。

経営者としての知的財産(ノウハウ、人脈、経営理念)の引き継ぎには、一般的に5~10年かかると言われています。もし60歳で事業承継を完了させるなら、遅くとも50代前半には具体的な準備を始める必要があります。

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。

しかし日本の現実、60代後半になって初めて「そろそろ後継者を」と考え始める経営者が多いのです。70歳で始めたのでは、完了する前に経営者が病気になるリスクが高まります。実際、2024年の「経営者の病気・死亡」による倒産は316件と過去最多を記録しました。

そして重要なのは、選択肢は親族内承継だけではないということです。

- **プロ経営者への承継:**
欧米では一般的
- **MBO(従業員による買収):**
優秀な幹部に経営を任せる
- **M&A:**
より大きな資本のもとで事業を成長させる
- **外部人材の招聘:**
日本の長寿企業も「婿養子」で実践してきた伝統

世界では当たり前のこれらの選択肢を、日本の中小企業ももっと柔軟に検討すべき時期にきています。

視点の転換:「誰に継がせるか」から「どう永続させるか」へ

中小企業の経営者である皆さまにお伝えしたい最も重要なメッセージは、この視点の転換です。

「会社を誰に継がせるか」ではなく、「どうすれば会社を永続させられるか」

この問いに真剣に向き合うとき、見えてくる選択肢は大きく広がります。親族に適任者がいなければ、外部から招けばいい。300年続く欧州企業も、日本の老舗企業も、そうやって乗り越えてきました。

日本には世界が羨む長寿企業文化があります。しかし同時に、グローバルスタンダードの柔軟性も取り入れる必要があります。

50代のうちに事業承継の検討を始める。複数の選択肢を柔軟に検討する。そして、会社の永続を最優先に考える——これが、グローバル時代の事業承継に不可欠な姿勢なのです。





税制改正コラム

令和8年度 税制改正のポイント（中編）



昨年12月19日に与党(自由民主党・日本維新の会)から、「令和8年度税制改正大綱」が公表されました。今回は「中編」として、企業経営者にとって「減税」となる所得税の改正項目をご紹介します。

- 【前編】所得税(ミニマム課税、ふるさと納税)、資産税(貸付用不動産の評価、教育資金贈与非課税)
- 【中編】所得税(基礎控除・給与所得控除、NISA、食事支給・マイカー通勤手当の非課税)
- 【後編】法人税(30万円未満特例、研究開発税制、大胆な投資促進税制、賃上げ促進税制)

1. 基礎控除と給与所得控除の引上げ ～年収の壁への対応～【所得税】

就業調整に対応し、物価上昇の中で足元厳しい状況の中低所得者に配慮するため、令和8・9年分の所得税の基礎控除が「最大104万円」に、給与所得控除の最低保障額が「74万円」に引き上げられます。結果、所得税の課税最低限が「178万円(令和7年分:160万円)」まで引き上げられます。

一方、住民税の基礎控除は最大43万円のまま据え置かれるため、所得税は非課税になっても、住民税が課税される場合がある点に注意が必要です。

【図解】所得税の基礎控除

合計所得金額	年収の目安	現行	
		令和7・8年	令和9年
132万円以下	200万円以下	95万円	
336万円以下	475万円以下	88万円	58万円
489万円以下	665万円以下	68万円	
655万円以下	850万円以下	63万円	
2,350万円以下	2,545万円以下	58万円	



合計所得金額	年収の目安	改正案
		令和8・9年
489万円以下	665万円以下	104万円
655万円以下	850万円以下	67万円
2,350万円以下	2,545万円以下	62万円

※合計所得金額2,350万円超で48万円、2,400万円超で32万円、2,450万円超で16万円、2,500万円超で0円(改正なし)

【図解】給与所得控除(住民税も共通)

給与収入(A)	令和7年	令和8・9年
190万円以下	65万円	74万円
220万円以下	A×30%+8万円	
360万円以下		A×30%+8万円
660万円以下	A×20%+44万円	
850万円以下	A×10%+110万円	
850万円超	195万円(上限)	



また、配偶者控除や扶養控除などの所得要件も「合計所得金額62万円(令和7年分:58万円)以下」に引き上げられます。給与のみなら「年収136万円(令和7年分:123万円)」までが対象です(この年収を超えても配偶者は配偶者特別控除、大学生の扶養親族は特定親族特別控除が使えます)。

基礎控除や給与所得控除は、今後、「2年ごと」に物価上昇等を考慮して見直しが行われる予定のため、次は令和10年度税制改正で変わる可能性があります。

2. NISAの拡充【所得税】

令和9年から、NISAのうち「つみたて投資枠」の対象年齢が「18歳未満」にも拡充されます。教育資金一括贈与非課税制度が廃止されるため、教育資金の準備にNISAの活用も検討したいところです。

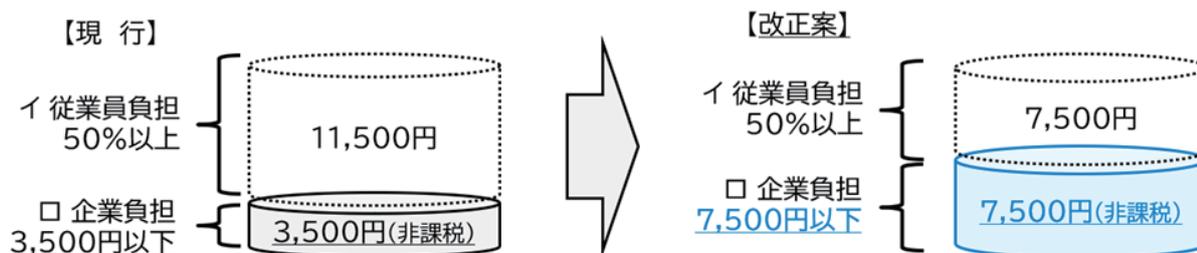
【図解】NISAの概要

区分	つみたて投資枠		成長投資枠
対象年齢	0～17歳	18歳以上	18歳以上
年間投資枠	60万円	120万円	240万円
非課税保有限度額	600万円	1,800万円(うち成長投資枠は1,200万円まで)	
非課税保有期間	(制限なし)		
対象商品	長期・積立・分散投資に適した一定の投資信託		一定の上場株式・投資信託等
払出し制限	子の同意を得て12歳以後、可	(制限なし)	

3. 食事支給・マイカー通勤手当の非課税【源泉所得税】

足元の物価上昇等を踏まえ、40年以上、据え置かれていた食事支給の非課税限度額が「月額7,500円以下（現行：月額3,500円以下）」に引き上げられます。従業員への食事支給は、実質的な手取りを増やせる「第三の賃上げ」として注目されているので、この機会に福利厚生の実質充実を検討したいところです。

【図解】食事支給の非課税限度額 ～月額15,000円(1食750円×20日)の場合～



また、国家公務員に対する通勤手当の拡充を受けて、マイカー通勤手当の非課税制度が次のとおり拡充されます。改正に合わせて、通勤手当に関する社内規程を整備したいところです。

- 非課税限度額に「65km以上」の新たな距離区分を新設。上限を「66,400円」まで引上げ
- 「月5,000円までの駐車場代」を非課税とする措置を創設

4. その他【所得税】

(1) 住宅ローン減税：「令和12年入居分」まで5年延長。次のとおり見直し

- 省エネ性能が高い中古住宅：借入限度額を最大4,500万円に引上げ。控除期間も13年間に
- 新築住宅：令和10年から、省エネ基準適合住宅が原則対象外、災害レッドゾーン内も対象外
- 床面積要件の特例(40㎡以上50㎡未満)：子育て世帯等の上乗せ措置と選択適用。中古住宅も対象

(2) 一定の暗号資産取引：税率20%の申告分離課税（現行：最高税率55%の総合課税）に見直し



助 成 金

活 用 ガ イ ド

キャリアアップ助成金 (賞与・退職金制度導入コース)

「キャリアアップ助成金(賞与・退職金制度導入コース)」は、就業規則または労働協約の定めるところにより、すべての有期雇用労働者等に関して、賞与・退職金制度を新たに設け、支給または積立てを実施した場合に助成されます。

助成額

1 事業所当たりの助成額は以下のとおりです。

企業規模	制度	支給額
中小企業	賞与又は退職金制度いずれかを導入	40万円
	賞与及び退職金制度を同時に導入	56万8,000円
大企業	賞与又は退職金制度いずれかを導入	30万円
	賞与及び退職金制度を同時に導入	42万6,000円

※1事業所当たり1回のみ

制度導入のパターン

- ①賞与または退職金制度のどちらか一方を導入
いずれか一方の制度を新たに設け、実際に支給または積立てを実施した場合に助成されます。
- ②賞与及び退職金制度を同時に導入
両方の制度を同時に新たに設け、実際に支給および積立てを実施した場合は、より高額の助成が受けられます。

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。賞与・退職金制度の新設日(就業規則等に規定した日)の前日までに提出が必要です。
- ②制度の実施
就業規則または労働協約で、すべての有期雇用労働者等に対して賞与・退職金制度を新たに設け、以下の条件を満たす必要があります。
賞与の場合：6か月分相当として50,000円以上支給
退職金の場合：1か月分相当として3,000円以上を6か月分(計18,000円以上)積立て



<対象となる事業主>

次の①～⑥すべてに該当する事業主が対象になります。

- ①就業規則または労働協約の定めるところにより、その雇用するすべての有期雇用労働者等に関して、賞与もしくは退職金制度またはその両方を新たに設けた事業主であること（退職金制度は、費用を全額事業主が負担することが規定されたものに限る）
- ②①の制度に基づき、対象労働者1人につき次に掲げる(a)もしくは(b)またはその両方に該当する事業主
 - (a) 賞与については、6か月分相当として50,000円以上支給した事業主
 - (b) 退職金については、1か月分相当として3,000円以上を6か月分または6か月分相当として18,000円以上積立した事業主であること
- ③①の制度をすべての有期雇用労働者等に適用させた事業主であること
- ④①の制度を初回の賞与の支給または退職金の積立て後6か月以上運用している事業主であること
- ⑤①の制度の適用を受けるすべての有期雇用労働者等について、適用前と比べて基本給および定額で支給されている諸手当を減額していない事業主であること
- ⑥②(b)の適用を受ける場合にあっては、支給決定後に積立金等が確認できる書類を提出することに同意している事業主であること

※他にも細かい基準がありますが大事なところ以外省略しています。

■ 支給申請

対象労働者に、初回の賞与の支給または退職金の積立て後6か月分の賃金を支給した日の翌日から起算して2か月以内に申請してください。

※勤務をした日数が11日未満の月は除きます。

■ 添付書類

- 受付したキャリアアップ計画書の写し
- 制度新設前後の就業規則または労働協約等の写し（労働基準監督署の受理印があるもの）
- 対象労働者全員の制度新設前後の雇用契約書または労働条件通知書等
- 対象労働者全員の初回の支給・積立て前後および賞与支給月分の賃金台帳等
- 賃金台帳等に関する確認書
- 退職金制度を導入する場合は、積立金等が確認できる書類

※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（賞与・退職金制度導入コース）は、有期雇用労働者等の処遇改善を目的として創設された助成金です。

賞与や退職金制度の導入は、従業員のモチベーション向上や定着率の改善に大きく寄与します。特に人手不足が深刻な業界では、この助成金を活用して待遇を改善することで、採用活動や人材確保において競合他社との差別化を図ることができます。

注意点として、過去に「諸手当制度共通化コース」または「諸手当制度等共通化コース」の支給を受けている場合は、本コースの支給対象外となります（健康診断制度のみ助成を受けた場合を除く）。

また、既に一部の有期雇用労働者等に賞与を支給している場合、全員への一律支給のための変更は「新たに設けた」とは認められません。ただし、就業規則に規定がなく慣例的に支給していた場合は、規定化することで対象となる場合があります。

■ 最後に

皆さんの会社では、賞与や退職金制度はどのようになっているでしょうか。

正社員には賞与や退職金があるのに、有期雇用労働者にはないという企業も多いのではないのでしょうか。

同じ職場で働いているのに、雇用形態によって処遇に大きな差があると、有期雇用労働者のモチベーション低下や離職につながる可能性があります。

キャリアアップ助成金（賞与・退職金制度導入コース）では、有期雇用労働者に対して「賞与」または「退職金制度」を新たに設けることが要件となっています。

その際、退職金制度の導入方法の一つとして活用できるのが企業型確定拠出年金です。退職金制度の導入には、制度設計や就業規則の改定など、一定の準備が必要です。

しかし、企業型確定拠出年金を退職金制度として活用し、助成金を活用することで、その初期コストを軽減しながら、従業員の満足度向上と企業の競争力強化を同時に実現することができます。

人材確保が年々難しい中、退職金制度がないことで求人をかけても採用につながらない企業もあります。人件費は企業にとって大きなウエイトを占めるものです。採用や定着の観点からも、戦略的な制度設計が求められます。



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。

2025年6月現在、全国で27,000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は多数あります。経営革新等支援機関は、中小企業や小規模事業者が補助金を活用し、経営の発展を図るための専門的な支援を行います。補助金の申請には、事業計画の策定や財務の健全性の証明が求められることが多く、経営革新等支援機関がそのプロセスをサポートします。

\\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ます

財務と事業承継で 中小企業の 持続的成長をサポート

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

 **F+prus**

承継
ロードマップ

簡易納税
シミュレーション

リスク分析

- ☑ 事業承継の不安を、**アンケート**で見える化
- ☑ **事前のシミュレーション**で不安を安心に
- ☑ 「誰に・何を・いつまでに」を整理し、**想いをつなぐ“事業承継”**へ

 **J+prus**

F+prus (エフプラス)・J+prus (ジェイプラス) 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・事業承継計画など財務・事業承継に関するスムーズな支援が可能です。