ボルトングループ

NEWS LETTER

MANAGEMENT SERVICE

7
2026

2026年7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。



◆「IT活用をお手伝いします」事業者の皆様が対象となるその他の主な補助金・助成金
◆製造業が使える！補助金支援策３選
◆運輸・倉庫業が使える！補助金支援策３選
◆建設業が使える！補助金支援策３選
◆ぐんま賃上げ促進支援金
◆2026年度 両立支援等助成金のご案内
◆放置は厳禁 会社から社長への貸付金
◆企業の人材不足への対応状況
◆M&A譲渡し情報

Bolton

ボルトン税理士法人
㈱ボルトン労務管理事務所
㈱開業医支援さくら会
㈱北関東M＆Aサポート

【IT活用をお手伝いします】 お気軽にご相談ください！

IT経営サポートセンター（中小機構）

複数回のオンライン相談（60分／回）により、課題の整理からITを活用した解決策の提示まで、実務経験豊富なITの専門家がお悩みに応じたアドバイスをいたします。

【事業者の皆様が対象となるその他の主な補助金・助成金】

効率化

省力化投資補助金（一般型）

人手不足の解消や業務効率化を目的に、省力化設備の導入を支援する補助金です。製造業・サービス業など幅広い業種が対象です。
対象経費：オーダーメイド機器・システム　ほか

新チャレンジ

新事業進出補助金

新規事業への挑戦を支援する補助金です。既存事業と異なる新市場・高付加価値事業への進出に活用できます。

対象経費：機械装置・システム構築費、建物費　ほか

高付加価値

ものづくり補助金

中小企業の革新的な新製品・新サービスの開発や海外需要開拓に必要な設備投資等を支援する補助金です。

対象経費：
機械装置・システム構築費　ほか

雇用関係

厚生労働省が行っている助成金

雇用環境の改善や人材育成を支援する助成金制度が多数あります。

【主な助成金】
- キャリアアップ助成金（非正規雇用者の正社員化）
- 両立支援助成金（育児・介護と仕事の両立支援）
- 人材開発支援助成金（職業訓練の実施支援）
- 業務改善助成金
- 働き方改革推進支援助成金
- 産業雇用安定助成金
- 地域雇用開発助成金
- 特定求職者雇用開発助成金

■対　象：中小企業・個人事業主
■支給額：数十万円～数百万円

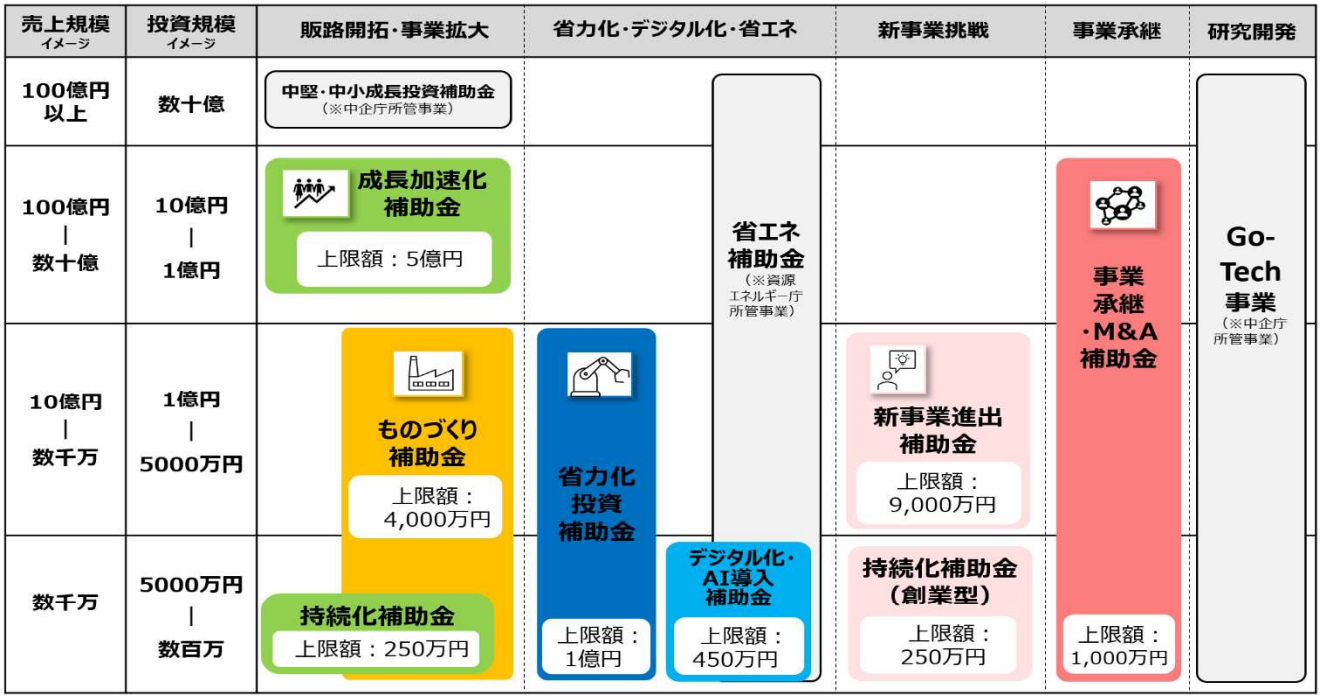
事業承継

事業承継・M&A補助金 ※事業承継促進枠

5年以内に事業を引き継ぐ後継者が中心となって行う、設備投資等の取組を支援します。

代表的な対象経費：内装工事費、設備費、販売促進にかかる経費 等

【事業規模別の補助金のイメージ】



2026.1

補助金活用ナビ

製造業が使える！補助金支援策3選



人手不足を解消したい！
システムで効率化したい！
生産量をもっと増やしたい！
補助金って使えるのかな？

補助金の採択には審査があります。お近くの支援機関にご相談ください。

省力化で時間を生む

ハード



カタログ注文型

省力化投資補助金

最大1500万円 補助率1/2

×

ITで仕組みを整える

ソフト



デジタル化・AI導入補助金

最大450万※通常枠

×

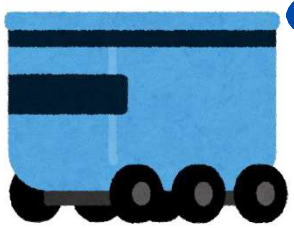
販促で売上を伸ばす

広告



持続化補助金

最大250万円 ※小規模事業者のみ



ハード 検品・仕分システム、無人搬送車、自動倉庫を導入し、製造・検品・保管のオペレーションを最適化

効果：無人搬送車の活用で、荷物の搬送作業の人手が大幅短縮
作業員負担を軽減し、工場全体の生産性が向上

製品例：自動倉庫／検品・仕分けシステム／無人搬送車（AGV・AMR）／オートラベラー丁合機／段ボール製箱機　他※専用カタログから選択して販売事業者へご連絡ください



ソフト EDI・受発注システムの導入で、請求・受発注業務を自動化

効果：受注データ入力工数・ミス削減、請求業務の自動化等により
納品までの時間を短縮。

導入例：EDIシステム／受発注ソフト／RPA・SFAツール／BIツール
ほか



広告 新製品・新商品の販路開拓のため展示会に出品
新製品の特長を記載した広告を作成し配布

効果：周知効果大で取引先数増加／新製品に関する問い合わせ増加
（※対象：従業員数20人以下の小規模事業者）

活用例：新製品・商品の試作開発用原材料の購入費／新たな包装パッケージのデザイン費／SNS広告・WEBサイト・EC構築（WEB関連経費は全体の1/4まで）など

補助金活用ナビ

運輸／倉庫業が使える！ 補助金支援策 3選



人手不足を解消したい！
ドライバー管理を効率化したい！
取引量をもっと増やしたい！
補助金って使えるのかな？

補助金の採択には審査があります。お近くの支援機関にご相談ください。

省力化で時間を生む



ハード

カタログ注文型

省力化投資補助金

最大1500万円 補助率1/2

×

ITで仕組みを整える



ソフト

デジタル化・AI導入補助金

最大450万※通常枠

×

販促で売上を伸ばす



広告

持続化補助金

最大250万円 ※小規模事業者のみ



ハード 垂直搬送機やバランサ装置を重量物運搬に活用
検品・仕分システムで仕分けの自動化を実現

効果：重量物の運搬にかかる作業員の作業負担が大幅に軽減
運送物の仕分けが自動化でき倉庫内の作業効率向上

製品例：パワーアシストスーツ／無人搬送車（AGV・AMR）／パレタイズロボット／ラックシステム／垂直搬送機ほか　※専用カタログから選択して販売事業者へご連絡ください



ソフト 配車管理システムやGPS動態システム
在庫管理ツール等の導入で人員を最適配置

効果：車両の運行管理を徹底し、安全で確実な配送を実現
在庫管理を徹底し、在庫ロス削減・ピッキング効率を向上

導入例：配車管理ソフト／GPS動態管理ソフト／受発注ソフト／在庫管理ソフト／勤怠管理ソフト／人事・労務管理ソフト ほか



広告 新サービスの内容を記載した広告を作成
これまでの顧客層と異なる新規のお客様を獲得

効果：周知効果大で取引先数増加／新サービスに関する問い合わせ増加
（※対象：従業員数20人以下の小規模事業者）

活用例：チラシ作成／新サービス記載のポスター作成／英語併記の看板設置／SNS広告・WEBサイト・EC構築（WEB関連経費は全体の1/4まで）など

補助金活用ナビ

建設業が使える！補助金支援策3選

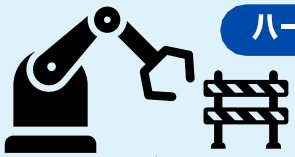


工事現場の人手不足を解消したい！
事務作業を簡単にしたい！
もっと受注を増やしたい！
補助金って使えるのかな？

補助金の採択には審査があります。お近くの支援機関にご相談ください。

省力化で時間を生む

ハード



カタログ注文型

省力化投資補助金

最大1500万円 補助率1/2

×

ITで仕組みを整える

ソフト



デジタル化・AI導入補助金

最大450万※通常枠

×

販促で売上を伸ばす

広告



持続化補助金

最大250万円 ※小規模事業者のみ

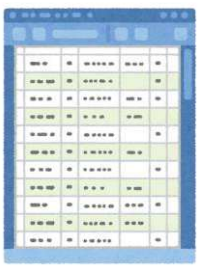


ハード

最新型の測量機を導入して現場作業が3人から2人で対応可能に

効果：測量業務がスピードアップし全体工期も短縮／自動化による技術者の負担軽減／測定の精度とスピードが均一化

製品例：測量機／地上型3Dレーザースキャナー／GNSS測量機（RTK）／シンダーコンクリート解体機など　※専用カタログから選択して販売事業者へご連絡ください



ソフト

測量作業・土量計算・点群処理などをデジタル化し、生産性を大幅向上

効果：内製化による外注費用の大幅圧縮／受注から作業着手までのプロセスを高速化

導入例：在庫管理ソフト／会計ソフト／受発注ソフト／CADソフト
顧客管理ソフト／人事・労務管理ソフト ほか





広告

受託可能工事内容を記載したチラシを作成し隣町で配布、新規受注が増加

効果：周知効果大で売上増加／チラシ経由の新規受注が増加
（※対象：従業員数20人以下の小規模事業者）

活用例：郵送によるDMの発送／雑誌への広告掲載／看板設置／ホームページ
SNS広告・WEBサイト・EC構築（WEB関連経費は全体の1/4まで）など

ぐんま賃上げ促進支援金

従業員の賃金を一定額以上引き上げた場合、

1期あたり40人分、最大200万円の支援金

（2期合計のべ80人分、最大400万円）

を支給します。

賃上げ期間

対象となる賃上げ期間は2期あります。
第1期と第2期の両方で賃上げを行った場合には、
それぞれで申請が可能です！

第1期： 令和8年1月1日から 令和8年8月31日まで

第2期： 令和8年9月1日から 令和8年12月31日まで

支給額

賃金を5%以上引き上げた場合、第1期・第2期それぞれで
1人あたり5万円、最大40人分（のべ80人分）

「小規模な事業者」のみ 次の特例を利用できます！

賃金を3%以上引き上げた場合、第1期・第2期それぞれで
1人あたり3万円、最大20人分（のべ40人分）

支給対象者

県内に事業所を有する中小企業等
※医療法人、社会福祉法人、農業法人等もご利用いただけます。

申請期限

第1期分：令和8年 9月30日（水） まで

第2期分：令和9年 1月31日（日） まで

予算には限りがあります。
早めの申請をおすすめします。

申請方法

特設サイトから申請
https://gunma-chinage.pref.gunma.jp/

沼田市・渋川市・東吾妻町・大泉町では、上乗せを実施しています。
※詳細は特設サイトを御確認ください。
※本事業は、国の「物価高騰対応重点支援地方創生臨時交付金」を財源として実施する事業です。

くわしい申請手続きは裏面

添付書類

① 支給対象従業員に係る労働条件通知書の写し又は雇用契約書の写し

② 賃金台帳等の写し(賃上げ月とその前月の基本給を比較します。)

③ 支援金振込先口座情報(金融機関名、支店名、預金種目、口座番号、口座名義等)が分かる預金通帳の写し等

申請時点で、パートナーシップ構築宣言に会社名が公開されていない法人のみ

④ パートナーシップ構築宣言に係る事務局からの受付完了メールなど
(登録が完了していなくても申請できます)

※ 審査において、その他必要な書類の提出を求めることがあります。

申請方法

特設サイトの申請フォームから申請してください。

特設サイト：https://gunma-chinage.pref.gunma.jp/



申請手続きはオンラインで完結！
郵送手続きは不要です

1. 特設サイトへアクセス
2. 申請フォームに必要事項を入力
3. 必要書類を添付
4. 入力終了・申請
5. 申請完了！

申請受付から振込まで**約4週間**ほど

※振込までの期間は、申請書類の不備等の状況や申請時期などによって、さらに期間を要する場合があります。予め御了承ください。

お問い合わせ

【ぐんま賃上げ促進支援金について】

ぐんま賃上げ促進支援金事業事務局

電話 050-6892-9990

【受付時間 9:00～17:00(土･日･祝を除く)】

お問い合わせフォーム
https://tayori.com/f/gunma-chinageshien/ ▶▶▶

【市町の上乗せ支援について】

沼田市役所 経済部 産業振興課	電話	0278-23-2111	東吾妻町役場 まちづくり推進課	電話	0279-68-2111
渋川市役所 商工観光部 商工課	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

事業主の皆さまへ

厚生労働省・都道府県労働局

2026(令和8)年度 両立支援等助成金のご案内

仕事と育児・介護等を両立できる職場環境づくりのために、
以下の取組を行った事業主の皆さまを応援します！

男性の育児休業取得促進	>>>	1 出生時両立支援コース(子育てパパ支援助成金)
仕事と介護の両立支援	>>>	2 介護離職防止支援コース
円滑な育児休業取得支援	>>>	3 育児休業等支援コース
業務代替者への手当支給等	>>>	4 育休中等業務代替支援コース
育児期の柔軟な働き方整備	>>>	5 柔軟な働き方選択制度等支援コース
仕事と不妊治療等の両立支援	>>>	6 不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース

1 出生時両立支援コース(子育てパパ支援助成金)



男性の育休取得促進にむけて

育児休業を取得しやすい雇用環境整備などを行い、**男性労働者が育児休業を取得**した場合に受給できる助成金です。

	種別	要件	支給額
①	**男性労働者の育児休業取得**	対象労働者が子の出生後、8週以内に育休開始	1人目 20万円 2・3人目 10万円
②	**男性労働者の育児休業取得率の上昇等**	育休取得率が30%以上UP ＆ 50%達成 等	60万円

※男性労働者の育児休業取得率の上昇等は1事業主につき1回限りの支給です。
※男性労働者の育児休業取得率の上昇等申請後の男性労働者の育児休業取得申請および同一年度内に両方の申請はできません。
※男性労働者の育児休業取得の対象となった同一の育児休業取得者の同一の育児休業について、育児休業等支援コース(育休取得時等)との併給はできません。

おもな要件

① 男性労働者の育児休業取得

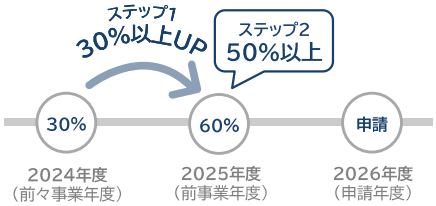


- ●育児・介護休業法等に定める**雇用環境整備の措置を複数実施** ★1
- ●育児休業取得者の業務代替者の**業務見直しに係る規定等を策定し、業務体制の整備を実施** ★2
- ●男性労働者が子の出生後8週間以内に開始する**一定日数以上(※)の育児休業**を取得
  ※1人目:5日以上、2人目: 10日以上、3人目: 14日以上

② 男性労働者の育児休業取得率の上昇等

- ●★1および★2の実施
- ●以下のいずれかを達成
  - A 申請年度の前事業年度の男性労働者の育休取得率が、前々事業年度と比較して**30%以上UP＆育休取得率50%以上**(※)
  - B 申請年度の前々事業年度で子が出生した男性労働者が5人未満かつ**申請前事業年度と前々事業年度の男性労働者の育休取得率が連続70%以上**

(※)Aの達成から申請までのイメージ



2 介護離職防止支援コース

労働者の**円滑な介護休業の取得・職場復帰**に取り組み、労働者が**介護休業を取得**した場合や、**介護両立支援制度**を利用した場合、**介護休暇制度を有給化し労働者が利用**した場合などに受給できる助成金です。

	種別		要件	支給額(※)
①	介護休業		対象労働者が**介護休業を取得＆職場復帰**	40万円
②	介護両立支援制度		A:制度を**1つ導入**＆対象労働者が**当該制度を利用**	20万円
			B:制度を**2つ以上導入**＆対象労働者が**当該制度を1つ以上利用**	25万円
③	業務代替支援	(1)新規雇用	介護休業取得者の**業務代替要員**を**新規雇用**または**派遣**で受入	20万円
		(2)手当支給等	A:**介護休業取得者の業務代替者**に手当を支給	5万円
			B:**介護短時間勤務者の業務代替者**に手当を支給	3万円
④	**介護休暇制度有給化支援**		**有給の介護休暇制度を導入し労働者が利用** ＼NEW／	30万円

※①～③それぞれ、1事業主あたり5人まで、④は1事業主1回限り
※一部については制度利用期間等に応じて増額あり

おもな要件

① 介護休業

- 介護休業の取得・職場復帰支援に関する方針の社内周知 ★1
- 労働者との**面談を実施**し、**仕事と介護の両立支援プランを作成・実施** ★2
- 対象労働者が**連続5日以上の介護休業を取得**し、復帰後も支給申請日まで継続雇用

② 介護両立支援制度

- ★1および★2の実施
- いずれかの**介護両立支援制度(※)を対象労働者が一定基準以上利用し**、支給申請日まで継続雇用

(※)介護両立支援制度… 時差出勤制度 ／ 短時間勤務制度 ／ 在宅勤務制度
フレックスタイム制度 ／ 介護サービス費用補助制度

③ 業務代替支援

(1)新規雇用
- **対象労働者**が**介護休業を連続5日以上取得し**、業務代替要員を**新規雇用**または**派遣受入**で確保

(2)手当支給等
- 業務を代替する労働者への**手当制度等を就業規則等に規定**
- 対象労働者が**介護休業を連続5日以上取得または短時間勤務制度を合計15日以上利用**し、業務代替者への**手当支給等**

④ 介護休暇制度有給化支援

- 介護休暇制度を有給化し、利用に関する方針を社内周知
- 介護休暇制度を労働者が一定基準以上利用



3 育児休業等支援コース



円滑な育休取得・職場復帰にむけて

労働者の**円滑な育児休業の取得・職場復帰**に取り組み、
労働者が**育児休業を取得**した場合に受給できる助成金です。

	種別	支給額
①	育休取得時	30万円
②	職場復帰時	30万円

※①②とも1事業主2人まで(無期・有期1人ずつ)。

おもな要件

① 育休取得時

- 育児休業の取得・職場復帰支援に関する方針の社内周知
- 労働者との**面談を実施**し、**育休復帰支援プランを作成・実施**
- 対象労働者の育児休業(引き続き休業する場合は産前休業)の開始日の前日までに、業務の引き継ぎを実施し、対象労働者が**連続3か月以上の育児休業**(引き続き休業する場合は産後休業を含む)を取得

② 職場復帰時

※「①育休取得時」と同一の育児休業取得者のみ対象

- 対象労働者の育児休業中に**職務や業務の情報・資料の提供**を実施
- 育児休業終了前にその上司または人事労務担当者が**面談を実施**し、面談結果を記録
- 対象労働者を**原則として原職等に復帰**させ、申請日までの間**6か月以上**継続雇用



4 育休中等業務代替支援コース



まわりに気兼ねなく育休を取得できるように

育児休業取得者や短時間勤務者の業務を**代わりに行う労働者に手当を支給**、
または**代替要員を新規雇用**(または派遣で受入)した場合に受給できる助成金です。

	種別	要件	支給額(※)
①	手当支給等(育児休業)	育児休業取得者の業務代替者に手当を支給	A 業務体制整備費:最大20万円 B 業務代替手当 :手当支給額の3/4 (最大240万円)
②	手当支給等(短時間勤務)	短時間勤務者の業務代替者に手当を支給	A 業務体制整備費:最大20万円 B 業務代替手当 :手当支給額の3/4 (最大108万円)
③	新規雇用(育児休業)	育休取得者の業務代替要員を新規雇用または派遣で受入	○最短(7日以上) : 9万円 ○最長(1年以上) :81万円 ＼ NEW ／

※①②のみ企業規模要件なし。
※①~③全て合わせて1年度10人まで、初回から5年間支給。その他要件あり。

おもな要件

① 手当支給等(育児休業)

- 代替業務の見直し・効率化の取組の実施 ★1
- 業務を代替する労働者への**手当制度等を就業規則等に規定** ★2
- 対象労働者が**7日以上の育児休業**を取得し、復帰後も支給申請日まで継続雇用
- 業務を代替する労働者への**手当支給等**(支給した手当額に応じ、助成金支給額が変動)



② 手当支給等(短時間勤務)

- ★1および★2の実施
- 対象労働者が**短時間勤務制度を1か月以上利用**し、支給申請日まで継続雇用
- 業務を代替する労働者への**手当支給等**(支給した手当額に応じ、助成金支給額が変動)

③ 新規雇用(育児休業)

- 育児休業を取得する労働者の代替要員を新規雇用または派遣受入で確保
- 対象労働者が**7日以上の育児休業**を取得し、復帰後も支給申請日まで継続雇用
- 代替要員が育児休業中に**業務を代替**(業務を代替した期間に応じ、助成金支給額が変動)

5 柔軟な働き方選択制度等支援コース

柔軟な働き方選択制度を3つ以上導入した上で、**対象労働者が制度を利用**した場合や有給**の子の看護等休暇制度**を導入し、**労働者が利用**した場合に受給できる助成金です。

	種別	要件	支給額(※)
①	柔軟な働き方選択制度	制度を3つ導入し、対象労働者が制度を利用	20万円
		制度を4つ以上導入し、対象労働者が制度を利用	25万円
②	子の看護等休暇制度有給化支援	子の看護等休暇を有給化し、対象労働者が制度を利用	30万円

※①②ともに障害児等を養育する労働者について子が18歳になる年度末まで対象にした場合の加算あり。
※①は1事業主5人まで。②は1事業主1回限り。

おもな要件

柔軟な働き方選択制度とは
- フレックスタイム制度、時差出勤制度
- 育児のためのテレワーク等
- 柔軟な働き方を実現するための短時間勤務制度
- 保育サービスの手配及び費用補助
- 養育両立支援休暇制度

①柔軟な働き方選択制度

- **柔軟な働き方選択制度**を**3つ以上導入**
- 柔軟な働き方選択制度等の利用に関する方針の社内周知
- 労働者との**面談を実施**し、**育児に係る柔軟な働き方支援プランを作成・実施**
- 制度利用開始から6か月間の間に、対象労働者が**柔軟な働き方選択制度を一定基準以上利用**

②子の看護等休暇制度有給化支援

- 子の看護等休暇制度を有給化し、利用に関する方針を社内周知
- 有給の子の看護等休暇制度を労働者が一定基準以上利用

6 不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース

不妊治療、月経（PMS（月経前症候群）含む。）や更年期といった女性の健康課題に対応するために利用可能な両立支援制度を利用しやすい**環境整備**に取り組むとともに、不妊治療や女性の健康課題に関する労働者の相談に対応し、それぞれに対応する両立支援制度を労働者が利用した場合に受給できる助成金です。

	支給要件	支給額
A	不妊治療のための両立支援制度を5日(回)利用	30万円
B	月経に起因する症状への対応のための支援制度を5日(回)利用	30万円
C	更年期に起因する症状への対応のための支援制度を5日(回)利用	30万円

おもな要件

- A～Cそれぞれの両立支援制度(※)、制度利用の手続きや賃金の取扱い等を就業規則等に規定
  (※)休暇制度／所定外労働制限制度／時差出勤制度／短時間勤務制度／フレックスタイム制度／在宅勤務等
- 労働者からの相談に対応する両立支援担当者を選任
- 対象労働者(制度利用の開始日から申請日まで雇用保険被保険者として継続雇用)がA～Cそれぞれの両立支援制度を合計5日(回)利用



両立支援等助成金の詳しい支給要件や手続き、申請期間については、
厚生労働省のHPをご参照いただくか、本社等所在地を管轄する
都道府県労働局(申請先)へお問い合わせください。

両立支援等助成金　厚生労働省　検索



※事業所内保育施設コースについては平成28(2016)年4月から新規計画の認定申請受付を停止しています。

2026年4月作成　リーフレットNo.14

会社から社長への貸付金

放置は厳禁



「自分の会社の金を使っただけ」。そんな軽い気持ちで計上された社長貸付金が、決算書の隅で雪だるま式に膨らんでいないだろうか。貸借対照表に居座るこの科目は、銀行から回収不能な資産と見なされるだけでなく、その扱いによっては税務署から調査のターゲットとして狙われる、会社にとっての〝泣き所〟になりかねない。社長貸付金にどのように対応するべきかを探る。

金融機関の心象は「公私混同」

会社が社長に貸し付けたおカネ、いわゆる「社長貸付金」が発生する根底には、オーナー企業特有の公私混同という問題がある。領収書のない支出を仮払金で処理し、決算期に精算せず貸付金に振り替える場合や、社長個人の支出を会社の資金でまかなうケースが典型的だ。これらは資産として計上されるため、一見すると利益を減らさず、問題ない処理に見える。しかし、これが積み上がって多額になると、銀行から特別な意味をもって見られる要因になってしまう。

銀行は、決算書を分析する際、社長貸付金を純粋な自己資本とは見なさない。それどころか、融資した資金が事業に使われず、社長の個人消費に流用されているとみなし、ネガティブな評価を下す原因となりかねない。社長貸付金が多額に上る決算書から、ガバナンスが効いていないという最悪のレッテルを貼られてしまうわけだ。こうした状態が続けば、追加融資の謝絶や金利上昇も否定できず、会社の資金繰りを根本から揺るがすことになる。経営者にとって、社長貸付金を放置することは、将来の成長機会を自ら放棄する行為にほかならないといえる。

さらに社長貸付金を、自分の会社の金を一時的に借りるだけと軽く考え、「無利子無担保、ある時払いの催促なし」で処理していると、税務上の重大なリスクに発展する。たとえオーナー企業であっても、会社が社長に金を貸している以上、会社は利息を受け取らなければならない。もし無利息で貸している場合、税務署は、社長個人が利息相当額の給与を受け取ったものとして所得税を追徴する。さらに、役員報酬の損金算入には厳格なルールが設けられているため、それを満たさない報酬は、会社にとっても損金に算入できない支出となる。適正に処理していない社長貸付金は、個人と会社の双方にとって、深刻な負担増の要因となるわけだ。

すでに多額の社長貸付金がある場合、解消するには何らかの出血を覚悟しなければならない。例えば、最も確実な手法は、役員報酬や賞与を増額し、その手取り分で貸付金を返済する方法だ。しかし、これには社長個人に対する所得税や住民税、さらに社会保険料の負担が急増するという痛みを伴う。また、社長個人が所有する不動産や有価証券を会社へ売却し、その代金と相殺するやり方もあるが、時価の算定が難しく、税務署から不当な買い取りと見なされれば、その差額が役員賞与として課税されるリスクが否定できない。長期的な戦略としては、将来の退職金で一括精算する道もある。退職金は税率が低いため比較的スマートな出口となり得るが、退職の日まで銀行からの低評価や認定利息の課税リスクを背負い続けなければならない点には注意したい。



これらの解決策が採用できない場合、会社が返済を免除する「債務免除」という手法もあるが、これは会社側では寄附金、個人側では給与等として多額の課税が発生する可能性が高く、最後の手段といえるだろう。

なお、これらの出血を避けたいからといって、「放置」するのもお勧めできない。もし社長貸付金を残したまま事業承継に発展した場合、多額の役員貸付金が残ったバランスシートは、それだけで承継の意欲を削ぐ要因となる。承継後も、後継者は先代が使い込んだ金の尻拭いをさせられるかたちとなり、何らかのトラブルに発展する可能性もゼロではない。自身の代で生み出した負債を次世代に引き継がせないことは、経営者としての責務でもあるだろう。

社長貸付金が招くリスクを避けるためには、第一にそもそも貸付金を発生させないことである点は、いうまでもない。また、仮に社長貸付金を作る場合でも、しっかり利息を設定し、早期に返済を行うことで、大きな問題とはならないだろう。しかし、すでにある程度の社長貸付金がある場合は、できるだけ早くその解消に取り組むことが重要になる。金額が数百万円のうちであれば、役員報酬の微調整などで数年かけて静かに消し去ることが可能だが、これが数千万円を超えれば、一度に消そうとすれば何らかの出血を避けられない。将来の後継者のためにも、社長貸付金の早期解決に取り組みたい。



企業の人材不足への対応状況

人材不足の状態にある企業は、依然として少なくないと思われます。ここでは、今年４月に発表された調査結果※から、企業の人材不足の状況や人材不足への対応状況などをみていきます。

人手不足感ありが８割に

上記調査結果から企業の人手不足感をまとめると表１のとおりです。

【表1】企業の人手不足感（%）

求人を出しているが、人手を確保できていない	59
求人を出したいが、人件費等が負担で出せない	2
人手不足感はあるが求人を出すほどではない	7
人手不足感はあるが、上記に該当無し	13
人手不足感無し	19

財務省「地域企業の人材戦略（特別調査）」より作成

人手不足感無しと回答した企業は19%で、8割以上の企業で人手不足感があるという結果になりました。中でも、求人を出しているが、人手を確保できていない企業は59%と、人材確保が難しい企業が多いこともわかります。

なお企業規模別では、中小企業で人手不足感がない割合が最も少なくなっています。

人材獲得策の強化に注力

人手不足への対応策として、現状注力している対応策（以下、現状）と今後注力していく取組（以下、今後）を企業規模別にまとめると表２のとおりです。

現状では、企業規模を問わず人材獲得策の強化とする企業が多いことがわかります。今後についても同様です。

現状と今後の差に注目すると、AI活用と自動化・省人化投資、AIロボティクスの活用は、企業規模に関わらず、現状よりも今後の方が高くなりました。人材不足への対応に、AI等を取り入れようとする企業が多いようです。

人材不足への対応が必要な企業では、自社の現状を分析し、AI活用だけでなく自社でできるさまざまな対応策を実施していくことが重要です。

【表2】企業の人手不足への対応策と今後の取組（複数回答、%）

	中小企業		中堅企業		大企業	
	現状	今後	現状	今後	現状	今後
人材獲得策の強化	77	67	79	65	79	65
既存従業員の配置転換、残業等での対応	39	25	42	26	43	31
多様な人材活用	39	35	35	38	43	38
既存従業員のリスキリング・高付加価値化	35	36	37	40	46	45
自動化・省人化投資	30	38	28	43	43	50
アウトソーシング	22	20	24	22	24	19
AI活用	18	31	26	39	39	51
AIロボティクスの活用	3	9	3	11	12	20
操業短縮	7	8	5	8	6	6

財務省「地域企業の人材戦略（特別調査）」より作成

※財務省「全国財務局管内経済情勢報告概要（令和８年４月）地域企業の人材戦略（特別調査）」
各財務局が管内経済情勢報告を取りまとめる際に、従来から継続的にヒアリングを行っている企業等を対象として、2026年3月上旬～4月上旬に行われた調査で、回答企業数は（全国計1,094社）です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。
https://www.mof.go.jp/about_mof/zaimu/kannai/202601/index.html

M & A 譲 渡 し 情 報

Bolton

業種	所在地	売上高	譲渡希望額
化学製品卸	関東地方	10億円以上～	応相談(s)
整形外科	関東地方	5億円未満	応相談(m)
受託開発ソフト	関東地方	2～3億円	応相談(s)
建築設計業	関東地方	1億円程度	応相談(s)
空調設備工事	関東地方	5～10億円	応相談(s)
機械工具	関東地方	2～5億円	応相談(s)
訪問看護／居宅介護支援	関東地方	6,500万円	応相談

お問い合わせ先　㈱北関東M＆Aサポート　☎ 027-260-8630