

|| ボルトングループ

NEWS LETTER

MANAGEMENT SERVICE

5

2026

2026年5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。



さらに活用しやすくなりました！中小企業省力化投資補助金
迷うな決断！迫る期限 今こそ事業承継税制の特例の活用を
福利厚生の充実を税制が応援 そのお悩み食事補助で解決できるかも!?
令和8年度業務改善助成金のご案内
人材確保に悩む事業主の皆さまへ 雇用管理に助成金を活用しませんか？
4月から努力義務となった治療と就業の両立支援
中小企業経営者の3割は70歳代以上
M&A譲渡し情報

Bolton 

ボルトン税理士法人

(株)開業医支援さくら会

(株)ボルトン労務管理事務所

(株)北関東M&Aサポート

簡易で即効性のある
省力化投資に

カタログ注文型

随時申請
受付中

補助率
1/2以下

補助上限額
最大1,500万円

- 対象製品のリスト(カタログ)に登録された汎用製品から事業課題に合わせて省力化製品を選択できます。
- 申請手続きが簡易で、申請から交付決定まで最短1ヶ月。随時公募受付のため、いつでも申請が可能です。
- 省力化製品の「販売事業者」が、省力化製品の導入と補助金申請・手続きをサポートします(共同申請)。

「販売事業者」の選択肢が広がり、
より使いやすくなりました!

販売事業者数 **4,000超**

補助対象
(カタログ掲載)
製品の
カテゴリ例 ▶
どんどん追加中!



清掃ロボット



券売機



無人搬送車 (AGV・AMR)



オートラベラー



5軸制御マシニングセンタ



スチームコンベクションオープン



測量機



印刷用インキ自動計量装置



バランス装置

サービス業から
製造業まで、
様々な業種
向けの製品を
ラインアップ!

※一部の省力化製品は、置き換
えであっても申請可能です。

登録
カテゴリ数
150超
(製品数
2,000超)
※2026年2月現在

人手不足解消に効果のある「省力化投資」を後押しする補助金が
さらに活用しやすくなりました!

中小企業 省力化投資補助金

事業内容に合わせて多様な
設備やシステムが導入できる

一般型

公募回制

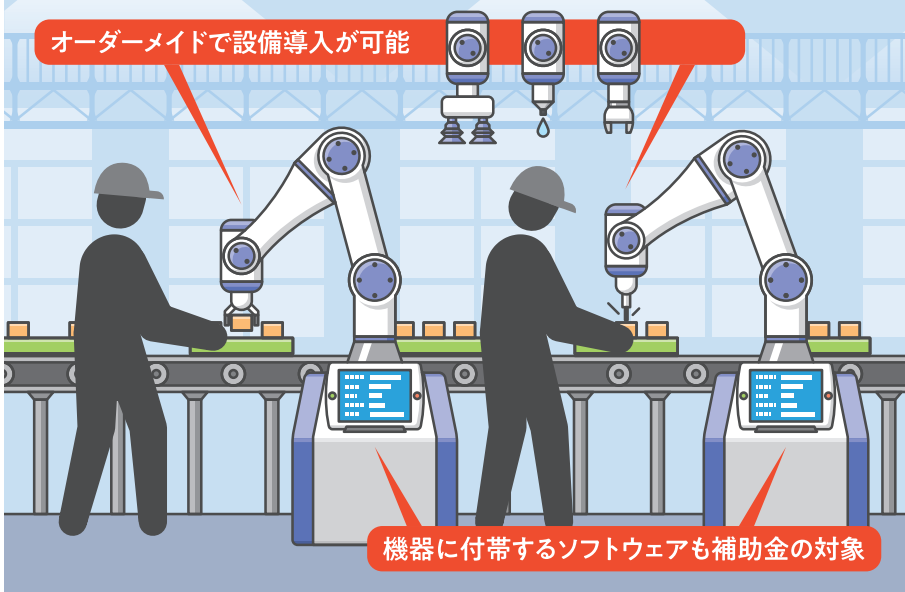
補助率

中小企業 **1/2** | 小規模・再生 **2/3**

補助上限額

最大**1億円**

オーダーメイドで設備導入が可能



機器に付帯するソフトウェアも補助金の対象

- オーダーメイド・セミオーダーメイド性のある設備導入・システム構築など、多様なニーズに応えます。
- 公募回制で、省力化指数などに関する詳細な事業実施計画を作成。3ヶ月程度の審査を経て、交付決定されます。
- 大幅賃上げ特例(補助上限額アップ)、最低賃金引き上げ特例(補助率2/3にアップ)があります。

例えば、
通信販売事業で

オンラインショッピングの顧客数・購買量の増加に対応するため、自動梱包機と倉庫管理システムをオーダーメイドで開発・導入

例えば、自動車関連
部品製造事業で

検査が難しい微細な部品製造を効率的に行うため、現場に合わせ、最新のデジタルカメラやAI技術を活用した自動外観検査装置を導入

中小企業省力化投資補助金とは、 人手不足解消に効果のあるロボットやIoTなどの製品や設備・システムを導入するための経費を国が補助することにより、中小企業の省力化投資を促進し売上拡大や生産・業務プロセスの効率化を図るとともに、賃上げにつなげることを目的とした補助金です。

Be a Great Small.
中小機構

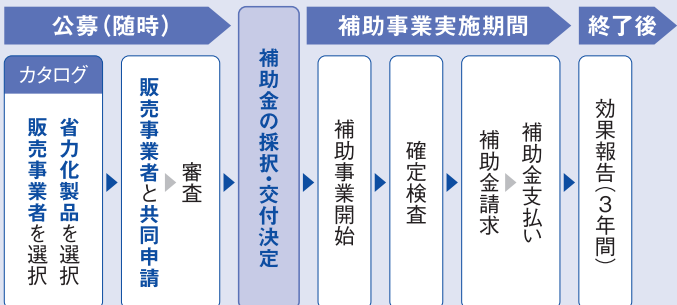
カタログ注文型

随時申請
受付中

● 補助対象となる事業

中小企業などが省力化製品を対象製品のリスト(カタログ)から選んで導入し、販売事業者と共同で「労働生産性 年平均成長率3%向上」を目指す事業計画に取り組むものが対象です。

● 申請から事業完了までの流れ



● 補助率と補助上限額

※令和8年3月19日(木)の申請から、補助上限額を拡充!

従業員数	補助率	補助上限額	大幅な賃上げを行う場合
5名以下	1/2	500万円※	750万円※
6~20名		750万円※	1,000万円※
21名以上		1,000万円	1,500万円

各申請における補助額の合計が補助上限額に達するまでは、複数回の応募・交付申請が可能です。2回目以降の申請における補助上限額は【上記の補助上限額×2-前回来までの累計交付額】とします。

補助上限額がアップする【大幅賃上げ特例】の適用要件

事業終了時に①給与支給総額+6%以上かつ、②事業場内最低賃金+3% (日本銀行が定める「物価安定の目標」+1.0%)以上とする計画を策定し申請する必要があります

※上記①、②のいずれか一方でも未達の場合、補助額の減額となります。※上記②は令和8年3月19日(木)以降に申請の方を対象とした適用要件です。令和8年3月16日(月)以前に申請の方は、旧制度の要件を満たす必要がありますのでご注意ください。

※令和8年3月16日(月)以前に申請の方は、その申請に限り旧制度の補助上限額が適用されますのでご注意ください。詳しくは下記ホームページの「公募要領」「応募・交付申請の手引き」をご確認ください。

一般型

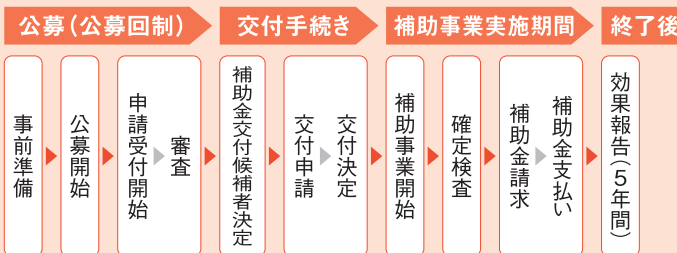
公募回制

● 補助対象となる事業

中小企業などが省力化効果のあるオーダーメイド・セミオーダーメイド性のある設備やシステムなどを導入し、「労働生産性 年平均成長率4%向上」を目指す事業計画に取り組むものが対象です。

- 基本要件**
- 労働生産性の年平均成長率が+4%以上増加
 - 1人当たり給与支給総額の年平均成長率が3.5%(日本銀行が定める「物価安定の目標」+1.5%)以上増加
 - 事業場内最低賃金が事業実施都道府県における最低賃金+30円以上の水準
 - 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を公表など(従業員数21名以上の場合のみ)の基本要件を全て満たす3~5年の事業計画に取り組むこと。
- ※最低賃金引上げ特例事業者の場合、基本要件は①、②、④のみとします。※3~5年の事業計画に基づき事業を実施していただくとともに、毎年、効果報告を提出いただき、事業成果を確認します。
※基本要件などが未達の場合、補助金返還義務があります。

● 申請から事業完了までの流れ



● 補助率と補助上限額

従業員数	補助率	補助上限額	大幅な賃上げを行う場合
5名以下	中小企業 1/2	750万円	1,000万円
6~20名		1,500万円	2,000万円
21~50名		3,000万円	4,000万円
51~100名	小規模・再生 2/3	5,000万円	6,500万円
101名以上		8,000万円	1億円

補助上限額がアップする【大幅賃上げ特例】の適用要件

①1人当たり給与支給総額の年平均成長率+6%以上増加 ②事業場内最低賃金が事業実施都道府県における最低賃金+50円以上の水準
※最低賃金引上げ特例事業者は除く。※上記①、②のいずれか一方でも未達の場合、各申請枠の従業員規模別の補助上限額との差額について補助金を返還。

補助率が2/3にアップする【最低賃金引き上げ特例】の適用要件

2024年10月から2025年9月までの間で「当該期間における地域別最低賃金以上~2025年度改定の地域別最低賃金未満」で雇用している従業員が全従業員数の30%以上である月が3か月以上あること。
※小規模・再生事業者は除く。

カタログ注文型・一般型それぞれ要件が異なりますので、必ずそれぞれの公募要領をご確認ください。カタログ注文型・一般型は、補助対象経費が異なれば併用可能です。

本補助金の詳細や対象製品のリスト(カタログ)、公募要領などはこちらから

中小企業省力化投資補助事業ホームページ <https://shoryokuka.smrj.go.jp/>



お問い合わせは、本補助事業コールセンターまで

あらかじめ上記ホームページの掲載資料や「よくあるご質問」をご確認のうえ、お問い合わせください。

ナビダイヤル

0570-099-660

IP電話などからの
お問い合わせ

03-4335-7595

カタログ
注文型

省力化製品に関わる工業会・
製造事業者・販売事業者のみならず

カタログ登録
サポートセンター

03-6746-1530
でご相談受付中!

● 受付時間：9:30~17:30 / 月曜~金曜(土・日・祝日除く) ※通話料がかかります。恐れ入りますが、繋がらない場合は、しばらくたってからおかけ直しください。

全都道府県に、インフォメーション窓口を設けています。詳しくは上記ホームページをご確認ください。

経営の承継はアナタが決める!

迷うな決断! 迫る期限

今こそ事業承継税制の特例の活用を!

事業承継税制の特例とは...

事前エントリー(特例承継計画)を提出して事業承継すると、
 自社株の贈与・相続時の**税負担がゼロ**になる制度

期間
 限定

事前エントリーは **2027年9月末** まで!

特例は **2027年12月末** で終了予定!

※令和8年度税制改正において事前エントリー(特例承継計画)の提出期限が2027年9月末まで延長されました。

利用者に聞いた! 事業承継税制の特例のメリット

メリット1 自社株の贈与・相続時の **税負担ゼロ!**

メリット2 株価が上昇しても安心! 贈与時の価額で **株価を固定!**

メリット1

自社株の贈与・相続時の **税負担ゼロ!**

例えば、先代経営者が子1人に株式を生前贈与すると...



利用者からはこんな **声** も



会社資金が残ったので、若手社員の採用と賃上げを大幅に強化。モチベーション向上から売上も増え、毎年の賃上げにつながった。

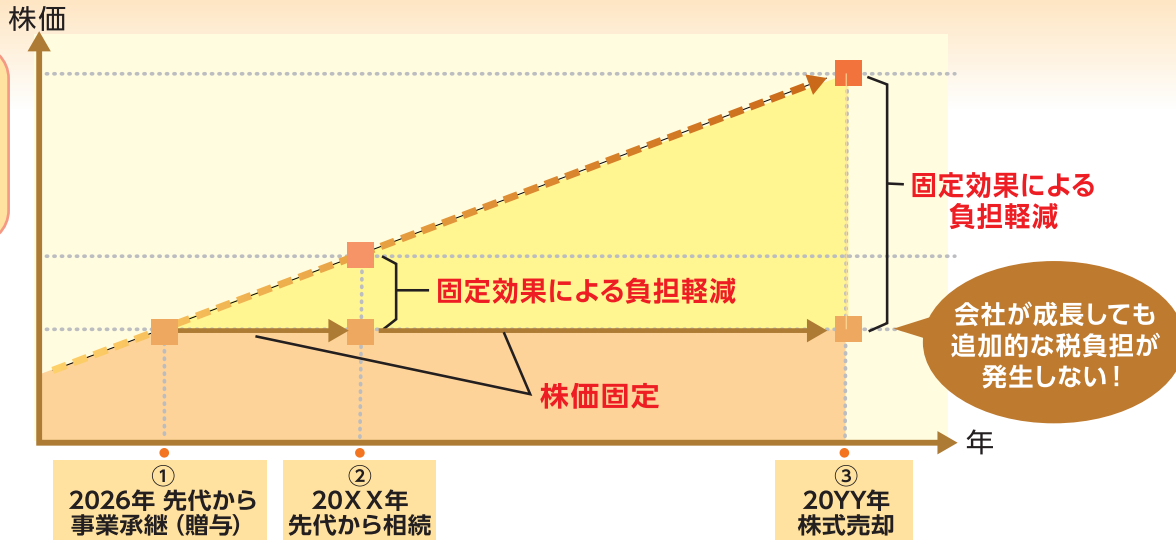


M&Aの資金を確保できたおかげで事業を多角化し、経営基盤が安定。ワンストップでサービス提供できるようになり売上も増加。

メリット2

株価が上昇しても安心！贈与時の価額で**株価を固定**！

会社を成長させる
うえで株価を
固定できるのは
大きなメリット。



①
先代から事業承継
(贈与or相続)

① 贈与税or相続税が100%猶予されます

②
先代から相続

② 猶予中の贈与税は免除され、贈与時の評価額で相続税額を再計算し、相続税の猶予に切り替わります。贈与時の価額で固定されているため、贈与後に会社が成長し、株価が上昇していても、相続税額には影響しません(※1)
(※1) 相続時の株価が贈与時から下落しても、贈与時の価額で相続税が計算されます

③
株式売却

③ 猶予税額と利子税の納付が必要です(※1)。もし、相続時に比べて株価が上昇していても、贈与時の価額で固定されているため、株価上昇による追加的な税負担はありません(※2)

(※1) 承継してから5年経過している場合は、5年分の利子税は免除されます

(※2) 一定の要件を満たせば売却額ベースで税額を再計算し、それが猶予税額を下回る場合、差額が免除されます

事業承継税制の特例を利用したことで・・・

「何とか事業承継ができた」「納税猶予で生じた資金で投資や賃上げができた」という声が多く寄せられています

想定したよりも株式評価額が高く、自力では贈与税は払えなかった。特例がなければ事業承継できなかった。

適用に向けて事業計画を作成したことで、経営戦略が可視化でき、将来を見据えることができた

株価上昇による税負担増のリスクがないため安心して設備投資や事業拡大に取り組めた

キャッシュアウトを防げたことで、従業員の労働環境改善や新規雇用への投資に注力できた

事業承継に関するご相談は、各窓口にお問い合わせください

税務に関するご相談
お近くの税理士へ

事業承継税制の申請など、税務に関するご相談は、お近くの税理士までご相談ください。



経営改善に関するご相談
商工会議所

事業承継に向けた経営改善の相談や専門家派遣等を実施しております。詳しくは地域の商工会議所(右記)までお問い合わせください。





福利厚生 of 充実を税制が応援

そのお悩み **食事補助** で

物価高が家計を圧迫。
少しでも手取りが増えれば助かるなあ…



解決できるかも!?

人手不足が深刻。
求人への応募数や人材の定着率を
上げるにはどうすれば…

従業員への食事補助に係る所得税の非課税措置とは?

- 会社が従業員へ食事補助を行う際、一定要件のもと、従業員にかかる所得税を非課税とする措置
- 令和8年度改正で非課税の対象となる食事補助の上限金額が月額**7,500円(税抜)**に引上げ

非課税措置を適用するためには

食事補助のイメージ (例) 定価800円の弁当を従業員向けに450円で提供する場合



適用要件

- 従業員が**食事代金の半額以上**を負担
- 1人当たりの**補助金額は月額7,500円(税抜)以下**
- **食事そのものの提供、または食事に用途を限定した金券等の支給**

食事補助の提供パターンは裏面をCHECK!

給与・手当としての支給は対象外

食事補助の導入メリット

経営者

福利厚生の充実により
従業員の満足度が向上

補助金額を福利厚生費
として損金計上可能

従業員

同額を給与・手当として
受け取るより手取り額が増加

食費の負担軽減や
生活の質向上に直結

『**第三の賃上げ**』^(※)で企業・従業員の双方にメリット多数!!

(※) 定期昇給やベースアップといった従来の賃上げと異なり、福利厚生を充実させることにより従業員の実質的な手取りを増やすまたは生活の質を向上させる手法のこと

食事補助の提供パターン



社員食堂等、オフィス内での食事の提供

- 特徴**
- ・一般的な外食よりも安価に、温かく、栄養バランスの取れた食事が取れる
 - ・従業員同士のコミュニケーションの場として機能する

弁当や惣菜が購入できる冷蔵庫や自動販売機の設置

- 特徴**
- ・時間の制限がなく、自由に購入できる
 - ・商品の補充や管理は業者が行うため、企業側の運用負担が少ない



専門業者による弁当や惣菜の配送

- 特徴**
- ・飲食店への移動時間が不要で、昼休みを有効活用できる
 - ・社員食堂のような設備投資が不要で、比較的導入しやすい

食事購入時に使える電子マネーを専用カード等にチャージして支給

- 特徴**
- ・全国の幅広い店舗で利用でき、時間や場所の制約がない
 - ・設備投資が不要なため、初期費用が少なく、比較的導入しやすい



※以下は対象外

①食事以外の商品(書籍や酒類等) ②勤務時間外の喫食 ③従業員以外の者(配偶者や子供等)が購入する食事

業種や事業規模に応じて様々な方法が選択可能

手取り額シュミレーション

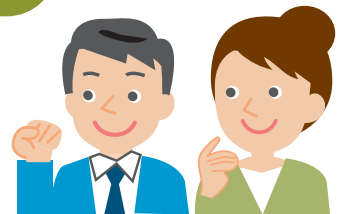
7,500円/月を支給した場合

	支給額	所得税	手取り額
給与・手当	7,500円	1,500円	6,000円
食事補助	7,500円	0円	7,500円

※所得税(20%と仮定)のみ考慮した場合

手取り額が **1,500円/月UP** × 12か月
= **18,000円/年UP**

1,500円の差



経営に関するご相談は、各窓口にお問い合わせください

税務に関するご相談
お近くの税理士へ

従業員に向けた食事補助の非課税制度の適用など、税務に関するご相談は、お近くの税理士までご相談ください。



経営改善に関するご相談
商工会議所

経営改善に向けた相談や、専門家派遣等を実施しております。詳しくは地域の商工会議所までお問い合わせください。



令和8年度業務改善助成金のご案内

業務改善助成金とは？

業務改善助成金は、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を50円以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資等にかかった費用の一部を助成する制度です。

事業場内最低賃金の
引上げ計画



設備投資等の計画
(機械設備導入やコンサル
ティングなど)

計画の承認
と実施

業務改善助成金を支給
(最大600万円)

※ 事業場内最低賃金の引上げ計画と設備投資等の計画を立てて申請いただき、**交付決定後**に計画どおりに事業を進め、事業の結果を報告いただくことにより、設備投資等にかかった費用の一部が助成金として支給されます。

<事業場内最低賃金とは？>

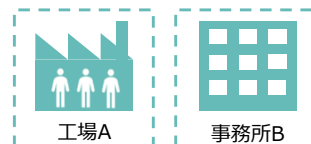
事業場で最も低い時間給を指します。（ただし、業務改善助成金では、雇入れ後6か月を経過した労働者の事業場内最低賃金を引き上げていただく必要があります。）

事業場内最低賃金の計算方法は、地域別最低賃金（国が例年10月以降に改定する都道府県単位の最低賃金額）と同様、最低賃金法第4条及び最低賃金法施行規則第1条又は第2条の規定に基づいて算定されます。

ご不明点があれば、管轄の労働局雇用環境・均等部室または賃金課室までお尋ねください。

対象事業者・申請の単位

- **中小企業・小規模事業者**であること（大企業と密接な関係を有する企業（みなし大企業）でないこと）
- **事業場内最低賃金が、令和8年度地域別最低賃金未満**であること
- 解雇、賃金引き下げなどの**不交付事由がない**こと



別々に
申請

➡ 以上の要件を満たした事業者は、事業場内最低賃金の引上げ計画と設備投資等の計画を立て、（工場や事務所などの労働者がいる）**事業所ごとに申請**いただきます。

申請期限と賃金引き上げの期間

申請期間	賃金引き上げ期間	事業完了期限
令和8年9月1日～ 申請事業所の都道府県において 適用される地域別最低賃金の 発効日の前日又は同年11月30日 のいずれか早い日	令和8年9月1日～ 申請事業所に適用される地域 別最低賃金発効日の前日	交付決定年度の1月31日

申請の流れや注意事項は
裏面をチェック！

助成上限額や助成率などの
詳細は中面をチェック！

助成上限額・助成率

助成上限額

コース区分	事業場内最低賃金の引上げ額	引き上げる労働者数	助成上限額	
			右記以外の事業者	事業場規模30人未満の事業者
50円コース	50円以上	1人	30万円	40万円
		2～3人	40万円	70万円
		4～5人	70万円	70万円
		6～7人	90万円	90万円
		8人以上	110万円	110万円
		10人以上※	130万円	130万円
70円コース	70円以上	1人	40万円	50万円
		2～3人	50万円	100万円
		4～5人	130万円	130万円
		6～7人	180万円	180万円
		8人以上	230万円	230万円
		10人以上※	300万円	300万円
90円コース	90円以上	1人	90万円	100万円
		2～3人	150万円	240万円
		4～5人	270万円	270万円
		6～7人	360万円	360万円
		8人以上	450万円	450万円
		10人以上※	600万円	600万円

※ 10人以上の上限額区分は、特例事業者が、10人以上の労働者の賃金を引き上げる場合に対象になります。

助成率

事業場内最低賃金1,050円未満	4/5
事業場内最低賃金1,050円以上	3/4

特例事業者

以下の要件に当てはまる場合が特例事業者となります。なお、②に該当する場合は、助成対象経費の拡充も受けられます。

① 賃金要件	申請事業場の事業場内最低賃金が1,050円未満である事業者
② 物価高騰等要件	原材料費の高騰など社会的・経済的環境の変化等の外的要因により、申請前6か月間平均における利益率が前年度と比べ3%ポイント※以上低下している事業者

※「%ポイント（パーセントポイント）」とは、パーセントで表された2つの数値の差を表す単位です。

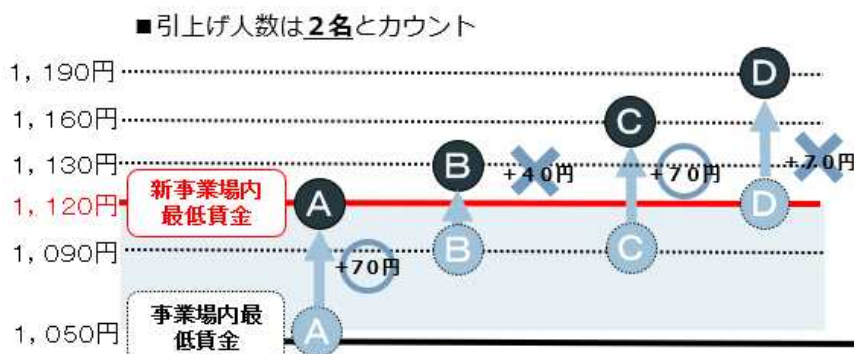
物価高騰等要件に該当する事業者は、パソコン等の新規導入が認められる場合があります。詳しくはP3の「助成対象経費の特例」をご覧ください。

「引き上げる労働者数」の教え方

- ▶ 事業場内最低賃金である労働者
- ▶ 事業場内最低賃金である労働者の賃金を引き上げることで、賃金額が追い抜かれる労働者が「引き上げる労働者」に算入されます。（ただし、いずれも申請コースと同額以上賃金を引き上げる必要があります。）

<例：事業場内最低賃金1,050円の事業場で70円コースを申請する場合>

- A：事業場内最低賃金である労働者なので、「引き上げる労働者」に算入可
- B：申請コース以上賃金を引き上げていないので、算入不可
- C：Aに賃金額が追い抜かれる労働者であり、かつ、申請コース以上賃金を引き上げているので、算入可
- D：既に引上げ後の事業場内最低賃金以上なので、算入不可



- A：引上げ人数としてカウント
- B・C：新事業場内最低賃金以上に引き上げる必要がある。ただし、引上げ人数としては、申請コースの額（70円）以上引き上げているCのみ対象。
- D：既に新事業場内最低賃金以上なので、70円以上引き上げてもカウントしない。

雇用管理に助成金を活用しませんか？

人材確保等支援助成金 雇用管理制度・雇用環境整備助成コースのご案内

このコースは、事業主が雇用管理制度や業務負担軽減機器等(労働者の業務負担の軽減が図られる機器・設備等)の導入など雇用管理の改善を行い、離職率低下の目標などを達成した場合に最大230万円(賃金要件を満たした場合は最大325万円)を助成する制度です。

助成内容および助成額

導入が必要なメニュー		助成額・助成率 (※1)	上限額(※1・2)
A 雇用管理制度の導入	a 賃金規定制度(※4) (賃金表の整備)	40万円 (50万円)	80万円 (100万円)
	b 諸手当等制度 (資格手当などの導入)		
	c 人事評価制度 (人事評価制度の導入)		
	d 職場活性化制度 (メンター制度等の導入)	20万円 (25万円)	
	e 健康づくり制度 (人間ドックの実施)		
B 業務負担軽減機器等の導入 (労働者の業務負担の軽減が図られる機器・設備等の導入)		対象経費の 1/2 (62.5/100又は 75/100)	150万円 (187.5万円又は 225万円)(※3)

具体的な活用事例

① 賃金要件加算なし

諸手当等制度(40万円) + 職場活性化制度(20万円)
+ 健康づくり制度(20万円)

合計80万円

② 賃金要件加算あり(7%以上の賃上げの場合)

賃金規定制度(50万円) + 諸手当等制度(50万円)
+ 雇用環境整備(対象経費の1/2(上限225万円))

合計325万円

(※1) 括弧内の金額は、賃金要件(3%以上、5%以上又は7%以上)を満たした場合の助成額又は助成率。なお、賃金要件(3%以上)については別途一定の要件を満たす必要がある。また、賃金要件(7%以上)は業務負担軽減機器等の導入に限る。

(※2) 上限額は、複数の雇用管理制度又は業務負担軽減機器等を導入した際の助成上限額

(※3) 助成率が対象経費の62.5/100である場合の上限額は187.5万円、対象経費の75/100である場合の上限額は225万円

(※4) 「a 賃金規定制度」は中小企業が対象

支給までの流れ

① 雇用管理制度等整備計画を策定

提出期間内に本社の所在地を管轄する都道府県労働局へ提出・認定

② 雇用管理制度または業務負担軽減機器等の導入・実施

雇用管理制度等整備計画の実施期間内に導入・実施

③ 離職率の低下目標を達成

雇用管理制度等整備計画期間の末日の翌日から12か月経過するまでの期間の離職率が、目標値を達成していること

④ 助成金の支給(最大230万円)

賃金要件を満たした場合は最大325万円の支給

申請・お問い合わせ先

詳しい支給要件、手続きなどの詳細について、ご不明な点は、以下を参考に
していただくか、最寄りの都道府県労働局までお問い合わせください。

助成金の詳細

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000199292_00005.html



助成金のお問い合わせ先・申請先

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/toiawase2.html



4月から努力義務となった 治療と就業の両立支援

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で分かりやすくお伝えします。



社労士

4月から、従業員が治療を受けながら安心して働き続けられるよう支援する「治療と就業の両立支援」が企業の努力義務となりました。



総務部長

そうでしたか。ちょうど当社でもがんが見つかった従業員がおり、その対応をどうしようと悩んでいるところでした。



どのようなお悩みがあるのでしょうか。



その従業員からは突然、退職の申出がありました。話を聞いたらがんの治療に専念したいということでした。がんが見つかったから会社に言い出せずに悩んでいたようです。



なるほど。今回、治療と就業の両立支援を行うための環境整備が努力義務となったのですが、その中に「相談窓口の明確化・社内の支援体制の整備」と「社内制度の整備」があります。従業員が病気に罹り、治療を進める上で、安心して相談や支援の申出を行い、治療と就業を両立できるようにすることが必要です。



確かに、早めに相談してもらって、働きながら治療するためにはどのような制度が必要か、一緒に考える必要があるのでしょうか。



がんの場合、見つかった時点で退職を選択する人も多いようですので、安易に退職を選択するのではなく、治療と就業の両立ができないかを慎重に考えてもらいたいものですね。



そうですね。先ほどの「社内制度の整備」については、具体的にどのような制度が挙げられていますか。



手術で一時的に入院が必要なことや、短時間の治療が定期的に繰り返されること、働く時間に一定の制限が必要なこと等、治療と就業を両立させるためには、クリアすべき様々な課題があります。その対応として、時間単位の年次有給休暇や病気休暇等の休暇制度を充実させたり、時差出勤制度、短時間勤務制度、在宅勤務制度等を導入したりすることが考えられます。



なるほど、いろいろな制度が考えられるんですね。



もちろん、最初からすべてを導入することは難しいでしょう。職場の実情を踏まえて、導入する制度を整えていけばよいと考えています。

ONE POINT

- ① 2026年4月から治療と就業の両立支援が努力義務となった。
- ② 相談窓口を設置したり、働きながら治療ができるような休暇制度等を整備することが望まれる。

中小企業経営者の3割は70歳代以上

経営者の年齢は企業によって様々です。ここでは、今年2月に発表された調査結果※などから、中小企業経営者の年代別構成を産業別にみていきます。

60歳代が最も多い

上記調査結果などから、産業別に中小企業経営者の年代別構成比をまとめると、下表のとおりです。

全体の結果(合計)では、60歳代が27.5%で最も高く、50歳代が25.5%で続いています。70歳代も24.9%と、50～70歳代で全体の4分の3以上を占めています。

なお、2019年度の合計では、70歳代が29.3%、60歳代が28.2%、50歳代が21.4%だったことから、70歳代の割合が低下し、50歳代の割合が高くなっています。

40歳代は2割に届かず

産業別にみると、50歳代が最も高いのは建設業、情報通信業、運輸業、郵便業、生活関連サービス業、娯楽業、サービス業でした。70歳代が最も高いのが、小売業、不動産業、物品賃貸業、宿泊業、飲食サービス業でした。

その他、40歳代は情報通信業の19.4%が、30歳代も情報通信業の4.6%が最も高くなりました。

後継者不足などの問題もありますが、事業承継や創業などにより、比較的若い年代の経営者層が増えることが期待されます。

2024年度の中小企業経営者の年代別構成比(%)

	20歳代以下	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	70歳代	80歳代以上
合計	0.1	2.1	11.8	25.5	27.5	24.9	8.1
建設業	—	1.5	15.7	28.9	28.4	19.5	6.0
製造業	0.1	2.0	11.9	27.3	27.6	24.1	7.0
情報通信業	0.5	4.6	19.4	31.7	29.3	12.4	2.1
運輸業、郵便業	0.1	1.7	11.0	31.6	30.9	19.5	5.3
卸売業	0.2	2.0	12.6	27.7	27.9	23.4	6.3
小売業	0.0	2.0	10.5	23.7	25.2	27.6	11.0
不動産業、物品賃貸業	0.3	1.7	8.8	18.1	26.5	27.6	17.1
学術研究、専門・技術サービス業	0.0	2.1	11.3	24.2	31.1	26.6	4.7
宿泊業、飲食サービス業	0.2	3.1	8.9	23.3	28.6	29.3	6.6
生活関連サービス業、娯楽業	0.0	2.4	13.0	26.8	25.7	25.0	7.1
サービス業(他に分類されないもの)	0.1	1.6	13.4	30.9	28.8	21.7	3.7
【参考】2019年度の合計	0.1	2.3	12.2	21.4	28.2	29.3	6.7

中小企業庁「令和7年中小企業実態基本調査(令和6年度決算実績)速報」等より作成

※中小企業庁「令和7年中小企業実態基本調査(令和6年度決算実績)速報」

11産業に属する中小企業約11万社を抽出して、2024年度決算の状況などを調査しています。有効回答率は41.2%です。表中の数字は四捨五入の関係で合計が100にならない場合があります。詳細は次のURLのページの統計表「4.事業承継の状況(1)産業別・従業員規模別表」から確認いただけます。

<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?tclass=000001237354&cycle=7&year=20250>

M & A 譲渡シ情報



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