

経営管理 マガジン

08

2026 August

P2 経営 TOPICS

人手不足を補う副業・兼業人材の活用 中小企業に広がる新たな選択肢

P3 データで見る経営

65歳以上の就業拡大が進む時代に
高齢社会白書が示す新基準

P4 税務・会計 2分セミナー

令和8年度税制改正大綱
押さえておきたい改正のポイント

P5 労務 ワンポイントコラム

突然の「退職代行」通知！
慌てないための初期対応と実務

P6 社長が知っておきたい 法務講座

スムーズな事業承継を阻む経営者保証
解除に向けたガイドラインと活用法

P7 増客・増収のヒント

顧客データを売上に変える手法とは？
データベースマーケティングの基本

P8 経営なんでも Q&A

時間泥棒の会議からの卒業
生産性を劇的に高める会議改革



人手不足を補う副業・兼業人材の活用 中小企業に広がる新たな選択肢

人手不足が深刻化するなか、注目を集めているのが『副業・兼業人材』の活用です。専門知識やスキルを持つ人材を必要な期間だけ迎え入れることで、どのような効果が期待できるのでしょうか。今回は活用事例や進め方について紹介します。

課題解決のカギとなる 副業・兼業人材活用のメリット

人手不足という課題に直面している一方で、常勤で人を雇う余裕がない中小企業や個人事業主は少なくありません。そうした企業などにとって現実的な選択肢となるのが『副業・兼業人材』の活用です。週1日や月に数日といった決められた時間だけ、マーケティングやIT、経営企画など高い専門性を持つ人材にピンポイントで関わってもらう仕組みで、正社員として雇用するよりも低いコストで即戦力を確保できます。単なる労働力としてではなく、事業の成長を後押しする戦略的パートナーとして迎える視点が、自社にないノウハウや発想を柔軟に取り込むうえで欠かせません。

実際の活用例を見てみましょう。ある地方の老舗旅館では、慢性的な人手不足のなかでSNSやホームページを十分に更新できず、若い世代への認知度向上が課題となっていました。そこでWebマーケティングを得意とする副業・兼業人材を、月に数回のオンライン打ち合わせを軸として受け入れたところ、SNS発信の頻度と質が高まり、写真や文章の見せ方も刷新されて、宿泊予約の増加や新規客の獲得につながりました。特に若い世代からの問い合わせが増えたことは、旅館にとって大きな手応えになったといいます。また、高知県では、都市部の大手企業やIT企業に勤めるエンジニアが副業として地元の製造業やIT企業を支援する仕組みが整えられており、社内の人材だけでは着手しにくかった業務システムの構築や見直しが進み、業務効率化とDX推進が着実に前進した例も見られます。いずれも、自社にない専門性をもつ人材をピンポイントで取り入れたことが、成果につながった事例といえます。

助成金も活用しよう 副業人材活用の進め方と注意点

副業・兼業人材を受け入れる際にかかる、人材紹介事業者へ支払う仲介手数料や、面談・訪問時の交通費や旅費などについて、都道府県から助成金や補助金を受けられるケースがあります。募集開始前に申請が必要な自治体もあり、制度をうまく組み合わせれば、コストを抑えながら副業・兼業人材の力を取り入れることが可能です。ただし地域により補助事業の実施状況や、対象となる経費、補助上限額などの要件は大きく異なるため、自社が拠点を置く自治体の担当窓口へ事前に必ず確認するようにしましょう。

実際に活用する際は、次のような手順で進めるとスムーズです。まず自社の課題を、営業力強化やIT化、マーケティングなど具体的な領域に絞ります。次に副業マッチングサイトや、地域の『プロフェッショナル人材戦略拠点』などを活用し、求めるスキルや業務内容をできるだけ具体的に言語化して募集の準備を進めます。そして、オンライン面談などを通じて人柄や進め方の相性を確認し、認識のずれを防いだうえで、業務委託契約などを締結し、業務を開始します。契約後も定期的な振り返りの機会を設けると、良好な関係を築きやすくなります。

外部の力を上手に借りながら経営基盤を強くしていくことは、これからの中小企業や個人事業主にとって欠かせない視点です。人手不足という深刻な課題を解消し、企業の成長を加速させるためにも、経営状況や予算に合わせて、『副業・兼業人材』という柔軟な選択肢を検討してみてはいかがでしょうか。まずは自社の課題を洗い出すところから、一歩を踏み出してみましょう。



65歳以上の就業拡大が進む時代に 高齢社会白書が示す新基準

最新の高齢社会白書は、シニアが労働市場の重要な主役であることを示しています。人手不足に悩む企業にとって、22年連続で増加する高齢者の就業データは、もはや見過ごせません。彼らを自社の戦力に組み込むための経営戦略を、今こそ考えましょう。

22年連続で増加のシニアの就業 65歳以上の就業率も増加傾向に

内閣府の「令和8年版高齢社会白書」によると、65歳以上の就業者数は22年連続で前年を上回り、長期的な増加トレンドが続いています。高齢化が進むなかでも、働く意思や能力を持つシニア層が確実に増え続けている現状が、最新の調査結果から浮き彫りになっています。

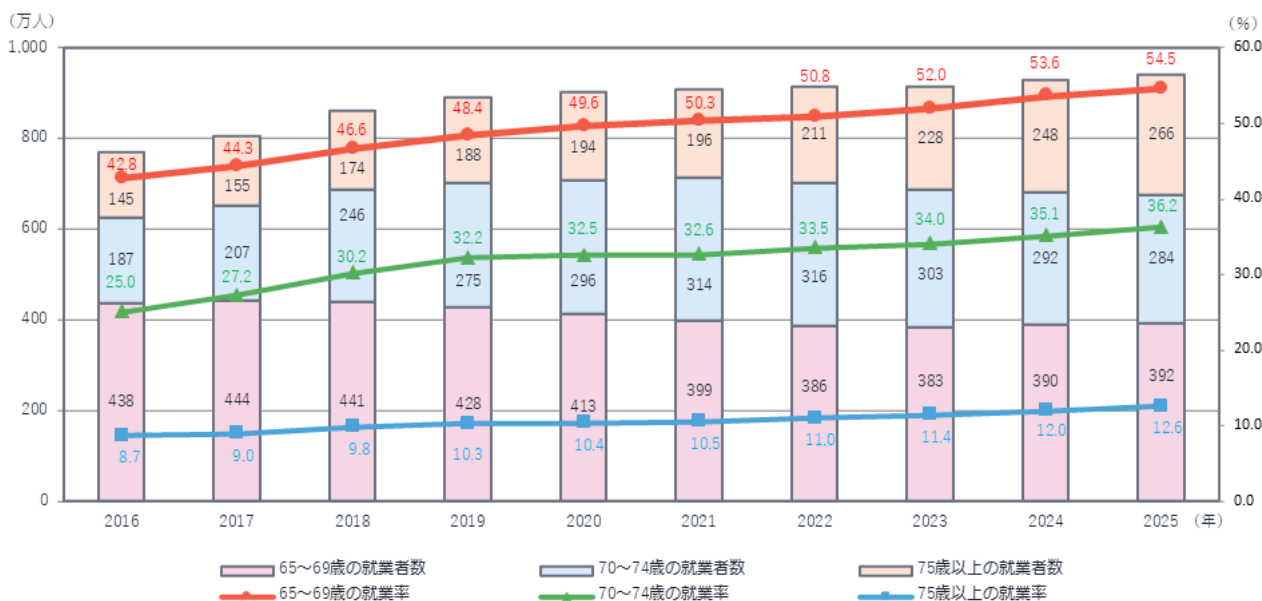
年代別の就業率をみると、65～69歳は54.5%と、すでに2人に1人以上が就業しているという状況です。70～74歳は36.2%、75歳以上も12.6%にのぼり、いずれの世代も上昇傾向が続いています。シニアはもはや一部の例外的な働き手ではなく、日本の労働市場を支える中核的な存在になりつつあるといえるでしょう。経営者にとっても、決して見過ごせない数字が並んでいます。

年金と雇用延長が促す就労 深刻な人手不足を救うカギに

シニアの就業が伸びている背景には、高年齢者雇用安定法による雇用確保措置の広がりに加え、年金を受け取りながら安心して長く働けるよう、年金制度の見直しが進んできたこともあります。働く意欲のある高齢者を受け入れる土壌が、社会全体で着実に整いつつあるといえるでしょう。

この流れは、単なる社会問題としての高齢化への対策というだけでなく、深刻な人手不足を補う貴重な戦力としてシニアが求められている証でもあります。再雇用制度の充実や柔軟な勤務体系の整備、業務の見える化などに踏み出せるかどうか、これからの採用力と企業の競争力を左右する大きな分かれ目になります。自社の人事・採用戦略をいま一度見直す好機が、すでに訪れています。

65歳以上の就業者数および就業率の推移



出典：内閣府「令和8年版高齢社会白書」をもとに一部改変

税務・会計 2分セミナー

令和8年度税制改正大綱 押さえておきたい改正のポイント

令和7年12月に閣議決定された「令和8年度税制改正大綱」には、個人事業主や中小企業に直結する制度の延長や期限到来が盛り込まれています。少額減価償却の特例延長やインボイス制度の特例終了など、実務に影響を与えるポイントを解説します。

個人事業主に関わる 主な改正のポイント

令和7年12月、「令和8年度税制改正大綱」が閣議決定されました。令和9年分以後の青色申告特別控除の見直しなど、個人事業主から法人まで幅広い見直しが盛り込まれています。

まず、個人事業主の税務に関わる改正で注目なのは、青色申告特別控除の見直しです。令和9年分の所得税から控除体系が再編され、現行の55万円控除は廃止され、確定申告書や貸借対照表、損益計算書等を期限内にe-Taxで提出することを要件として、65万円へ引き上げられます。さらに、この要件を満たし、仕訳帳や総勘定元帳を電子帳簿保存法に基づき保存する場合は、控除額が75万円となります。一方、紙で申告する場合は65万円および75万円控除の要件を満たせず、10万円控除の対象となります。10万円控除は、前々年分の不動産所得または事業所得の収入金額が1,000万円を超える場合は対象外となります。

インボイス制度でも、個人事業主に関わる改正が予定されています。現行の「2割特例」は令和8年9月30日が属する課税期間で終了しますが、その後、個人事業者については令和9・10年分の消費税の確定申告で、納付税額を売上税額の3割とする「3割特例」が設けられます。主な対象は、インボイス発行事業者の登録により免税事業者から課税事業者となった、基準期間の課税売上高が1,000万円以下の個人事業主です。免税事業者等からの仕入れに係る経過措置も見直され、適用期限が2年延長されます。令和8年10月以降は70%、令和10年10月以降は50%、令和12年10月以降は30%を控除できる段階的な措置となり、令和13年10月以降は控除できなくなる予定です。

中小企業税制と 電子帳簿保存法の動向

中小企業の設備投資に関する改正も行われます。中小企業者等が取得した一定の少額資産を全額経費として処理できる「少額減価償却資産の特例」について、その上限額が30万円未満から40万円未満に引き上げられる予定になっています。パソコンや業務用機器なども対象になりやすくなり、設備投資を進めやすくなる改正といえるでしょう。これは、物価上昇に伴う設備価格の高騰を踏まえた見直しともいえるでしょう。なお、適用期限は令和11年3月31日までとされており、対象となる中小企業者等は常時使用する従業員数が400人以下である点に注意が必要です。

次に、青色申告75万円控除の要件である電子帳簿保存等についても確認しておきましょう。これは、電子帳簿保存法が定める要件に沿って、仕訳帳や総勘定元帳などを電磁的記録として保存することなどを指します。特に、訂正・削除履歴の保存、帳簿間の相互関連性、検索機能の確保などが重要なポイントとなります。青色申告特別控除の改正と電子帳簿保存法の要件は密接に関連しており、対応した会計ソフトへの移行状況が、受けられる控除額に直結します。現在も紙ベースで帳簿管理を行なっている場合は、早めにシステムや運用体制の見直しを進めることが重要です。

今回の税制改正はデジタル化への対応を促す内容が目立ちます。特に、青色申告・インボイス制度・中小企業税制のいずれにおいても、早期のデジタル対応が実務上重要となる改正内容が盛り込まれています。自社の経理・申告体制が改正後の要件を満たしているかどうか、確認しておきましょう。

労務 ワンポイントコラム

突然の「退職代行」通知！ 慌てないための初期対応と実務

近年、退職代行サービスを利用して一方的に退職を告げられるケースが急増しており、対応次第ではトラブルに発展しかねません。退職代行の法的背景を正しく理解し、冷静かつ円滑に手続きを進めるための実務対応と、退職代行の利用を防ぐ組織づくりを解説します。

通知が届いた際の初動 交渉権の有無を見極める

退職代行サービスとは、退職を希望する従業員本人に代わり、その意思を会社に伝え、退職手続きを代行するサービスです。代行業者からの通知には、感情的にならず、法的リスクを避けて適切に対応することが重要です。

退職代行への初期対応における基本的な流れとポイントは、次の通りです。

①法的資格の確認

退職代行サービスの形態は弁護士、労働組合、民間業者の3つに分類され、それぞれ法的権限と対応できる業務範囲が大きく異なっています。民間業者の場合は、有給消化や退職日の調整など代理人として交渉を行うことは非弁行為にあたります。そのため、相手の形態から交渉権の有無を見極め、対応の窓口を一本化することが重要です。

②退職意思の確認

退職の効力は就業規則よりも民法が優先され、期間の定めのない雇用契約の場合、原則2週間前までの告知で退職は成立します。代行業者経由であっても、退職の意思表示は有効とされ、「本人と直接話したい」と一方的に求めることは、かえってリスクを招きかねません。従業員本人の退職意思を確認するには、代行業者経由で「退職届」を提出させるプロセスを踏みましょう。

③事務手続きの進行

従業員は会社との直接のやり取りを避けるために退職代行を利用しているので、業者を窓口として手続きを進めることがリスク回避につながります。具体的には、社会保険や雇用保険の資格喪失手続き、離職票の作成などを進めると共に、貸与品の返却先を通知して郵送を依頼します。

現場の混乱を防ぐ対応 職場環境の点検も重要に

退職代行を利用された場合、手続きを進めるうえで、いくつか注意すべきことがあります。まず、退職日までは欠勤となる場合が多く、無理な出勤命令は避けるのがよいでしょう。なお、有給休暇が残っている場合、本人から請求があれば、会社は原則としてその消化は拒否できません。給与や残業代などの未払賃金についても、後でトラブルにならないよう正確に計算して支払いましょう。また、「退職代行を利用して辞めた」という事実は、ほかの従業員の士気低下や不安に直結しかねません。そのため、退職理由についてはプライバシーに配慮し、事務的な報告に留めるのが賢明です。退職した従業員の業務をフォローする残った従業員のメンタルケアにも努めましょう。

退職代行を利用する従業員が出た場合は、会社として再発防止に向けて職場環境を点検する必要があります。「退職したくても直接言い出せない」背景に職場の課題がないかを確認するために、ハラスメントや相談しづらい雰囲気の有無などを点検します。そして、日常的に従業員との対話の機会を重ねることで、従業員の不安を軽減します。退職代行をきっかけに「風通しのよい職場」づくりへつなげていくことが重要です。

退職代行の通知は、会社にとって「不意打ち」のように感じられるものですが、感情的な対応は禁物です。法的なルールに基づき、事務的に粛々と手続きを進めることが、結果として会社を守ることにつながります。同時に、大切な人材が「直接退職を告げられない」くらい追い詰められることがないように、日頃から風通しのよい職場環境の整備が、最も有効な退職代行対策となります。



社長が知っておきたい 法務講座

スムーズな事業承継を阻む経営者保証 解除に向けたガイドラインと活用法

中小企業の事業承継の障害となり得るのが、「経営者保証」です。会社の借入金に対して経営者個人が連帯保証人となるこの仕組みで、後継者は負債のリスクを背負うことになります。事業承継において理解しておきたい、経営者保証を解除する方法を解説します。

後継者の負担を軽減するための 経営者保証に関するガイドライン

中小企業が金融機関から融資を受ける際に、慣習として求められてきたのが「経営者保証」です。これは、会社が倒産などで借金を返済できなくなった場合に、経営者個人が会社代わって返済するという仕組みです。これまで事業承継の際に、後継者は連帯保証人になることを求められることがありました。後継者が負債のリスクを背負うことになるため、経営者保証があることにより、円滑な事業承継を妨げているという指摘もあります。こうした慣習を見直し、後継者の負担を軽減するために策定され、2014年から運用されてきたのが「経営者保証に関するガイドライン」です。さらに、2020年からは、事業承継に焦点を当てた「特則」の運用が始まりました。特則では、前経営者と後継者の双方から保証を取る「二重徴求」を原則として禁止し、後継者との保証契約を求めるかどうかについて、事業承継の妨げにならないよう金融機関が柔軟に判断することを求めています。また、前経営者が結んでいる保証契約についても、適切な見直しを行うこととしています。

ガイドラインは法律のような強制力はありませんが、中小企業や金融機関が自発的に尊重すべき自主的なルールとして位置付けられています。ただし、最終的に保証を解除するかどうかの判断は金融機関に委ねられるため、経営者側も、単に経営者保証を解除してほしいと頼むだけでなく、金融機関が納得できる状態をつくる必要があります。具体的には、「会社と個人の資産が明確に切り離されていること」「財務基盤が健全で返済能力があること」「経営情報の開示を透明かつ適切に行なっていること」などの努力が求められます。

事業承継特別保証制度の活用で 連帯保証人にならずに融資を

ガイドラインの策定後も、金融機関が自発的に経営者保証を解除している割合が低い状態が続いており、金融機関がより保証解除に応じやすい環境をつくるために創設されたのが「事業承継特別保証制度」です。この融資制度は新たに2020年4月から始まりました。一定の要件を満たす企業について、「経営者保証が不要」となります。この制度の画期的な点は、金融機関が経営者保証を外すことを前提とした設計になっていることです。

対象となるのは、3年以内の事業承継を前提とした事業承継計画のある法人か、2025年3月31日までに事業承継を実施し、事業承継日から3年を経過していない法人です。さらに、「資産超過であること」「利息・税金・償却前利益に対する有利子負債の比率が10倍以内」「法人と個人の分離がなされていること」「返済緩和している借入がないこと」などが要件となります。これらをクリアし、かつ金融機関や信用保証協会の審査が通れば、後継者は個人の連帯保証人にならずに、2億8,000万円までを限度額とした融資を受けられるため、後継者は個人保証に伴う破産リスクから解放され、前向きに事業に集中できます。

経営者保証の解除は、事業承継における単なる事務手続ではなく、後継者が安心して次の一步を踏み出すための大事な取り組みといえます。ガイドラインや特別保証制度の内容を正しく理解し、自社が活用できる条件を備えているかを確認しましょう。金融機関との交渉には専門的な知識や戦略も必要です。顧問税理士や弁護士、「事業承継・引継ぎ支援センター」などの専門家と相談しながら、計画的な準備の推進をおすすめします。



増客・増収のヒント

顧客データを売上に変える手法とは？ データベースマーケティングの基本

人口減少に伴い、新規顧客の獲得がむずかしくなる現代、既存顧客のデータを分析して最適なアプローチを行う『データベースマーケティング』は、中小企業が効率よく増客・増収を達成する必須戦略です。今回はデータベースの活用で得られるメリットなどを解説します。

データを活用して売上を最大化！ 仕組みと中小企業が得られる利点

データベースマーケティングとは、顧客の年齢や性別、地域などの属性情報に加え、購買履歴や行動履歴といった情報を一つに集約し、その分析結果をもとに顧客一人ひとりに合わせた施策を行う手法です。全員に同じ案内を一齐に送るのではなく、顧客が何を求めているかをデータから読み取り、必要なタイミングで必要な提案を届ける考え方といえます。

この手法を取り入れる最大のメリットは、顧客理解が深まり、LTV（顧客生涯価値）の向上につながる点です。誰が、何を、いつ購入したかが見える化されるため、リピートを促すタイミングを逃さず、関連商品をすすめるクロスセルや上位商品へ案内するアップセルも実現しやすくなります。一度きりの取引で終わらせず、長く付き合ってくれる優良顧客を着実に育てられる点は、限られた顧客基盤で勝負する中小企業にとって、何より大きな武器になるでしょう。

また、販促コストの最適化にもつながります。すべての顧客に同じ広告を一齐配信する従来の方法とは異なり、関心の高い層だけに絞って案内できるため、限られた予算でも高い成約率を期待できます。広く浅くではなく、狭く深くアプローチできる点が大きな強みであり、費用対効果を重視する経営判断にも合致するはずです。

大企業のような大規模なシステム投資をしなくても、身近なExcelや安価なCRMツールからスモールスタートできる点も見逃せません。最初から完璧な仕組みを目指す必要はなく、まずは手元の顧客名簿を整理することから始められるため、取り組みやすい手法だといえるでしょう。

成功へ導く運用ルールと注意点 焦らず自社に合う仕組みづくりを

データベースマーケティングを始める際は、ツールの導入やデータの収集そのものを目的にしないことが大切です。離脱した顧客を掘り起こす、休眠顧客に再アプローチするなど、増客・増収につながる具体的な目的を先に設定し、その目的を達成するためにデータを集めるという姿勢が欠かせません。明確な目的のないまま情報だけを集めても、分析の方向性が定まらず、せっかくのデータを活用しきれずに終わってしまいます。

あわせて、データの鮮度とセキュリティにも注意が必要です。古い情報のまま分析を続けると、顧客の実態とのずれが生じ、施策の精度が落ちてしまいます。また、個人情報保護法に基づく厳格な情報管理も欠かせない要素であり、社内での取り扱いルールも、早い段階から整えておく必要があるでしょう。

データベースマーケティングの本質は、ツールの高度さではなく、顧客との関係性の質を高めることにあります。まずは手元の顧客名簿を見直すことから始め、自社のファンを一人でも多く増やしながら、持続的な増収の基盤を着実に築いていきましょう。



経営なんでも Q&A

時間泥棒の会議からの卒業 生産性を劇的に高める会議改革



我が社ではコミュニケーションが大事だと考え、毎週のように会議を行なっているのですが、なかなか成果にはつながっていないようです。現場からは会議に時間がとられ、生産性が下がっているという意見も出ています。無駄な会議をなくして生産性を上げるにはどうしたらよいでしょうか。



無駄な会議には「目的のあいまいさ」「参加者の役割の不明確さ」「時間意識の欠如」という3つの共通する問題があります。まず自社にとってよい会議とはどのようなものかをきちんと定義し、目的・参加者・役割・所要時間を明確にしたうえで、それらをルールとして徹底することが生産性向上への近道です。

なぜ自社の会議は長引くのか？ 無駄が生まれる3つの根本原因

会議が無駄になる根本原因の一つ目は、目的のあいまいさです。「情報共有のため」という理由だけでは、会議の着地点が定まりません。単なる報告や連絡事項であれば、メールやチャットツールで十分に代替できます。「何を決めるための会議か」が不明確なまま集まると、雑談や現状説明だけで時間が過ぎ、誰も納得できないまま散会する場になってしまいます。会議とは本来、顔を合わせることに意味があるのではなく、その場でしか生まれない議論と決断のためにあるものです。

二つ目は、役割の不明確さです。進行役（ファシリテーター）や議事録を担う書記があらかじめ決まっていない会議では、発言が散漫になりがちです。話が脱線しても誰も軌道修正せず、同じ議題を繰り返すうちに参加者の集中力は少しずつ失われ、結論のない時間だけが積み重なります。

三つ目は、時間意識の希薄さです。開始が数分遅れても誰も気にしない、終了時刻を過ぎても議論が続く……。そうした会議が常態化すると、参加者の緊張感やモチベーションが削がれます。現場の通常業務が圧迫されることで生産性が低下し、「また会議か」という空気が組織全体に広がっていきます。時間に対するルーズさは、会議の質だけでなく組織の文化そのものを蝕みます。

明日からできる会議のルール化 時短と意思決定の仕組みづくり

まず取り組むべきは、事前アジェンダの徹底です。開催の1営業日前までに目的と関連資料を参加者全員へ共有し、会議の場は「議論と意思決定」だけに充てるようにしましょう。準備なしに集まる会議では、その場で情報を整理するだけで大半の時間が消えてしまいます。資料を読んでいない参加者への気遣いが、かえって全員の時間を奪っているのだという認識を持つことが大切です。

次に、時間管理のルール化です。会議は原則30分、長くても45分以内を基本とします。終了5分前には、決定事項と次のアクション（誰が・何を・いつまでに行うか）を全員で確認するようにしましょう。この一手間があるだけで、会議の密度は格段に高まります。また、終了時間を明確にすることで、自然と議論が引き締まります。

さらに、参加者の人数を思い切って絞り込むのも一つの方法です。「念のための出席」を認めると、発言しない傍観者が増えるばかりです。意思決定の当事者のみに限定することで、一人ひとりの責任感と議論のスピードが自然と上がります。

会議の削減は、社員に「自分の時間」を返す最大の投資です。トップダウンで組織の悪習を断ち切り、限られた時間で最大の成果を出す無駄のない組織へと変革していきましょう。