

YUBISUI NEWS

公益法人版

No. 20
2026

特集 令和8年度設置者研修開催 in 大阪



CONTENTS

02 特集

令和8年度設置者研修開催in大阪

04 注目の税制

令和8年改正 年収の壁 ～税務の観点から～

06 法務TOPICS

相続時に役立つ「所有不動産記録証明制度」とは

07 相続事例

令和8年度税制改正と不動産小口化商品

08 労務プロセス

【2026年】人事・労務に関する法改正について

10 労務プロセス

【2026年労務】「各種規則のアップデート」は
お済みでしょうか？

11 医療介護の今

園がつなぐ「切れ目のない支援」
—障がい福祉サービス参入の経営価値—

12 PICKUP税務

キャッシュレス納付について

13 コンサルの現場から

幼稚園・保育園の事業承継
—いつか来る「その日」に備えるための準備ガイド—

14 VIEWPOINT

近年の就活トレンド

15 システム情報PORTAL

大手企業でも発生しているサイバー攻撃
—業務停止のリスクについて—

16 お知らせ

令和8年度設置者研修のご案内

令和8年度 設置者研修 in大阪

2026年
7月

ゆびすいグループ夏の一大イベント「園長・設置者研修」を今年も開催いたします。今知りたい、園運営の基礎とポイントを徹底解説します！

ご挨拶

緒方 康人

税理士法人ゆびすい
大阪支店 支店長
税理士・公認会計士



令和8年度の設置者研修は、大阪にて開催いたします。会場はJR大阪駅直結のグランフロント大阪でアクセスも良好、大阪支店のある堺筋本町駅からは電車ですら約20分です。

研修では、税務・労務・コンサルティングの各分野におけるゆびすい専門家による講義に加え、外部講師をお招きした特別講演も実施いたします。

本研修は、顧問先の皆さまと直接交流できる貴重な機会でもあります。ぜひご参加いただき、日ごろの疑問解消や情報収集にお役立ていただければ幸いです。

アクセス① 建物編

研修会場は、グランフロント大阪 ナレッジキャピタル、カンファレンスルームタワーB RoomB06+B07で開催します。会場は10階ですが、右記の通り、一度エレベーターで9階へ上がっていただいた後、エスカレーターで10階へ上がってください。

下記のQRコードの公式サイトからアクセス動画もご覧いただけます。



アクセス詳細
建物編



木 金
23日・24日

ゆびすいグループ研修講師紹介



本杉 祐也

株式会社ゆびすいコンサルティング
堺本社
中小企業診断士

新卒で人材業界を経験した後、ゆびすいコンサルティングに入社。現在は幼保業界を中心に、採用支援や園児募集支援に従事。現場で働く人々がより生き生きと活躍できる環境づくりを目指し、日々取り組んでいます。



篠原 里奈

社会保険労務士法人
ゆびすい労務センター 東京支店
社会保険労務士

処遇改善、職場内コミュニケーションなど幅広い労務相談に従事。傾聴を軸に本音を引き出し、現場と経営双方のズレを調整する実務的な支援を行うとともに、法改正セミナーを通じた情報提供にも取り組んでいます。

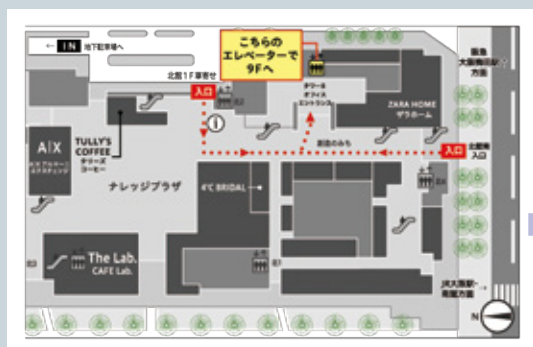


山崎 裕也

税理士法人ゆびすい
高度専門職
社員税理士

税理士法人ゆびすいに入社後10年以上資産税を専門に勤務し、年間100件以上の資産税案件を担当。事業承継対策、資産税対策、各種申告、更には財産評価まで、多岐にわたる業務を遂行しております。

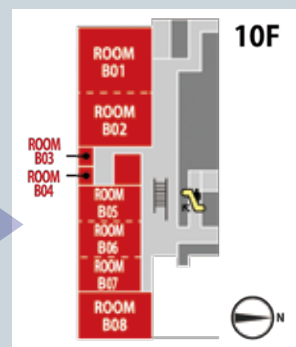
アクセス② 会議室編



北館(タワー B)1Fまたは2Fの
“オフィスエントランス”から
エレベーターで9階へ



9階で左へ進み、
突き当たりを右へ
→エスカレーターで
10階へ



10階のRoomB06と
B07が
会場です

アクセス詳細 会議室編





堺 事 業 部
菅 修 太 朗
仕事に育児に奮闘中です。2歳の息子がどんどん体力をつけていますが、私の体力が足りません。

令和8年改正 年収の壁 ～税務の観点から～

令和7年度税制改正にて変更された年収の壁が、令和8年度においても変更となりました。令和7年は160万円の壁でしたが、令和8年からは178万円の壁となります。

物価高騰の波はおさまらず令和7年に引き続いての改正となり、多くの方に影響がある改正項目となっていますので解説いたします。

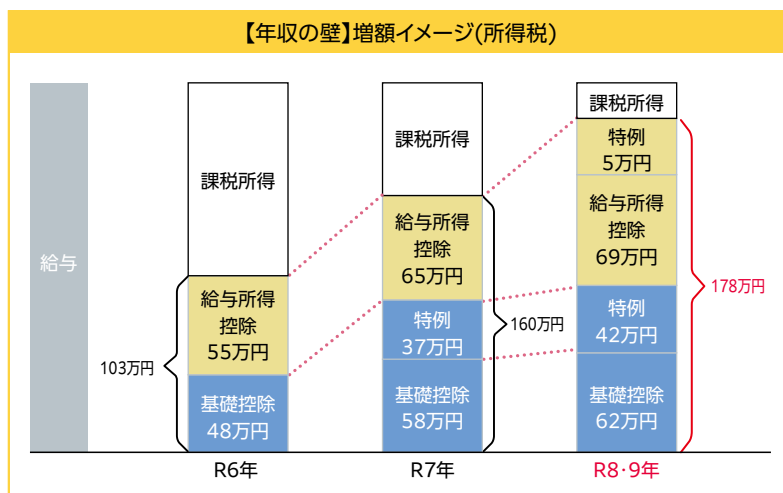
1 所得税の壁 (基礎控除、給与所得控除)

所得税の壁は給与所得控除と基礎控除で構成されています。この壁を超えるまでは所得税は課税されません。令和7年の改正前は103万円の壁(給与所得控除55万円+基礎控除48万円)でありましたが、160万円(給与所得控除65万円+基礎控除最大95万円)の壁に改正されました。

令和8年の改正では、年収の壁は178万円となっており、18万円の増額となります。178万円の内訳としては、給与所得控除は74万円、基礎控除は最大で104万円となっています。

基礎控除は、本則が58万円から62万円に増額し、特例は37万円から42万円に増額しました。合わせて最大で104万円となります。基礎控除の金額は合計所得金額で判定されますので、段階に応じて金額が逡減していきます。

【年収の壁】増額イメージ(所得税)



改正後の基礎控除額(本則+特例)

給与収入	令和6年	令和7年(※2)	令和8・9年(※2)	令和10年
200万3,999円以下		95万円		99万円
200万3,999円超475万1,999円以下		88万円	104万円	
475万1,999円超665万5,556円以下	48万円	68万円		62万円
665万5,556円超850万円以下		63万円	67万円	
850万円超2,545万円以下		58万円	62万円	
2,545万円超2,595万円以下			48万円	
2,595万円超2,645万円以下			32万円	
2,645万円超2,695万円以下			16万円	

※2 基礎控除の特例による上乗せ額を加算した金額

給与収入だけの場合ですが、2,545万円以下の方であれば58万円の控除から62万円の控除に増額(5万円UP)となりますので、多くの方にとって所得税が減税となります。

給与所得控除は、現行最低保障として65万円ですが、改正後は74万円となります(特例分含む)。

令和10年以降についての基礎控除及び給与所得控除は、その時の消費者物価指数などに応じて変動します。

給与所得控除の引き上げ

給与収入(A)	現行	R8・9年	R10年
190万円以下	65万円	74万円	69万円
190万円超203万3,333円以下	A×30%+8万円		A×30%+8万円
203万3,333円超220万円以下			
220万円超360万円以下	A×30%+8万円		
360万円超660万円以下	A×20%+44万円		
660万円超850万円以下	A×10%+110万円		
850万円超	195万円		

2

扶養の壁(扶養控除・配偶者(特別)控除・特定親族特別控除)

扶養控除の適用範囲は、現行123万円が壁となっていますが、改正後は136万円となっています。13万円の増額となりますが、依然として178万円の年収の壁とは乖離していますので注意が必要です。

配偶者(特別)控除、特定親族特別控除も壁はそれぞれ169万円、159万円へと引き上げられました。(壁を超えると、控除金額は徐々に遡減します。)

年収の壁

項目	現行	R8・9年
所得税	160万円	178万円
住民税	110万円	119万円
扶養控除	123万円	136万円
配偶者控除(配偶者特別控除)	160万円	169万円
特定親族特別控除(特定扶養親族)	150万円	159万円

3

住民税の壁

住民税の壁も変更となっています。現行110万円の壁が119万円となりました。ここでも注意が必要です。178万円の給与収入で所得税は0円となっても住民税は課税となります。178万円の給与収入で住民税は約4万円となります。(お住まいの自治体によって異なります。)

4

まとめ

令和7年に引き続き、年収の壁は引き上げられましたが依然として扶養の壁や住民税の壁などの乖離があります。今回は記載していませんが、社会保険の壁も気を付けなければなりません。ご自身(ご家族)にとってどのくらいの収入に抑えるべきかが重要となってきます。ご不明な点があればゆびすいグループにご相談ください。

2026年4月に「年収の壁セミナー」を弊社で開催しました。ご興味あればぜひ合わせてご視聴ください。

視聴 URL <https://vimeo.com/1186802944/9fd574ea51?share=copy&fl=sv&fe=ci>



相続時に役立つ「所有不動産記録証明制度」とは



登記事業部
司法書士

中井 麻奈未

趣味は街歩きと美味しいもの探し
です。休日は気になるお店を見つ
けて楽しんでいます。

相続手続では亡くなった方（以下『被相続人』といいます）がどの不動産を所有していたのかを把握することが重要です。令和 8 年 2 月 2 日から始まった「所有不動産記録証明制度」は、このような確認をしやすくする新しい仕組みとして注目されています。

制度の概要

令和 8 年 2 月 2 日から「所有不動産記録証明制度」が始まりました。この制度は、特定の人が所有権の登記名義人として記録されている不動産を登記官が検索し、その結果を一覧にまとめた「所有不動産記録証明書」を交付する制度です。主に被相続人名義の不動産を相続人が把握しやすくし、相続登記の手続負担を軽減するとともに、登記漏れの防止につなげることを目的としています。

制度の趣旨

従来、不動産の登記記録は土地や建物ごとに作成されており、被相続人がどの不動産を所有していたかを一覧で確認することは容易ではありませんでした。そのため、相続人は権利証や固定資産税の課税明細書、契約書類を手がかりに、不動産所在地の各市町村に名寄帳を請求するなどして、一つずつ調査する必要がありました。手がかりが少ない場合には調査に時間を要するほか、不動産を見落とし、相続登記が漏れるおそれもありました。このような負担を軽減し、相続手続を円滑に進めるために所有不動産記録証明制度が導入されました。



利用の流れ

手続は「請求」「検索」「交付」の流れで進みます。請求できるのは、所有権の登記名義人本人のほか、その相続人等で、代理人による請求も可能です。請求は全国の法務局・地方法務局において、書面またはオンラインにより行うことができます。請求を受けた登記官は、氏名や住所などの情報をもとに対象不動産を検索し、「所有不動産記録証明書」を交付します。複数の地域に不動産がある場合でも、一覧で把握できる点がこの制度の大きな特長です。なお、書面請求の場合の手数料は、検索条件 1 件につき、1 通当たり 1,600 円です。

利用時の注意点

検索結果は、請求時に指定した検索条件に基づきます。そのため、登記記録上の氏名や住所の表記が異なる場合には、対象不動産が抽出されないことがあります。また、同名の別人が所有する不動産が含まれる可能性もあります。証明書を取得した後は、必要に応じて個別の登記事項証明書で確認することが重要です。また、登記簿がコンピュータ化されていない不動産や検索時点で登記に反映されていない情報は、証明の対象に含まれない点にも注意が必要です。

制度の活用方法や申請手続についてご不明な点がありましたら、登記事業部までお問い合わせください。



相続専門部
難波 律
相続専門部の難波です。趣味は SF 作品を観ること・読むこと・学ぶことです。生きているうちに火星ぐらいは行ってみたい！

令和8年度税制改正と不動産小口化商品

1 はじめに

以前の投稿で、不動産小口化商品を活用した相続税対策についてご紹介させていただきましたが、令和8年度の税制改正において、不動産小口化商品等の評価について、次のような見直しが行われることになりました。

不動産小口化商品については、その取得の時期にかかわらず、課税時期における**通常の取引価額**（注）に相当する金額によって評価する。

（注）課税時期における通常の取引価額に相当する金額については、課税上の弊害がない限り、事業者等が示した適正な処分価格・買取価格等とし、これに該当するものがない場合には取得価額を基に地価の変動等を考慮して計算した価額の100分の80に相当する金額とする。（取得時期や評価の安全性を考慮）

2 節税効果への影響

- 【前提】・相続人は子2人で、財産は現預金3億円のみ。
・総口数2,000口、1口100万円の商品を100口購入。
・取得後3年が経過すれば、土地について小規模宅地等の特例の適用が可能。（50%の減額）

改正前

	購入前	購入後(3年以内)	購入後(3年経過後)
現預金	3億円	2億円	2億円
不動産	0円	2,180万円	1,140万円
財産額合計	3億円	2億2,180万円	2億1,140万円
相続税額	6,920万円	3,994万円	3,682万円
節税額		2,926万円	3,238万円

改正後

	購入前	購入後(3年以内)	購入後(3年経過後)
現預金	3億円	2億円	2億円
不動産	0円	(※)1億円	(※)5,500万円
財産額合計	3億円	3億円	2億5,500万円
相続税額	6,920万円	6,920万円	5,120万円
節税額		0円	1,800万円

(※) 事業者等が示した適正な処分価格・買取価格等は1億円(土地9,000万円、建物1,000万円)とする。

★相続税評価額は、令和7年度路線価・令和6年度固定資産税評価額に基づく概算です。

3 まとめ

改正により節税効果がなくなる、または減少するものの、小規模宅地等の減額は引き続き適用が可能です。ただし、不動産の所有状況やご利用状況に応じて、小規模宅地等の特例の適用の有無等が変わる場合がございます。ご購入をご検討の場合は、担当者にご相談ください。

改正後の取り扱いの詳細についてはまだ不明瞭な点もあるので、新しい情報が公開され次第、追ってご案内させていただきます。

商品の概要（再掲）

- ①任意組合を組成し、空室リスクの極めて低い都心のテナントビルを購入します。
- ②1口百万円程度で、運用期間は10年以上で募集されるものが多いです。
- ③平均的なネット利回りはおおよそ2%前後です。
- ④相続税の計算上、投資者は当該不動産を所有しているものとして扱われ、小規模宅地等の特例など、相続税の計算上有利な制度を活用することができます。

2026 年 人事・労務に関する 法改正について



社 労 事 業 部
社 会 保 険 労 務 士

井 上 智 範

小学1年生の長男と2歳の娘の2
児の父親です。育児と仕事の両立
に日々奮闘中です。

2026 年は、人事労務の実務に直結する法改正が相次ぎます。既に施行された改正に加え、今後は障害者雇用、カスハラ対策、公益通報対応など、企業に具体的な対応が求められるテーマも控えています。本稿では、押さえておきたい改正点を実務目線で整理します。

まずは 2026 年度のこれまでの主な人事労務関連の法改正について振り返ってみます。

在職老齢年金制度の 支給停止調整額の引き上げ

(2026 年 4 月 1 日施行)

在職老齢年金制度では、賃金と年金の合計額が一定の基準を超えると、年金の一部が支給停止（減額）となる仕組みになっています。今回の改正では、この支給停止の基準となる調整額が引き上げられ、これまでの 51 万円から 65 万円へと見直されました。この引き上げにより、賃金と年金の合計額が 65 万円までは年金が減額されずに受け取れるようになり、それを超えた場合にのみ超過分の一部が支給停止される仕組みとなります。

従来よりも年金が減りにくくなり、高齢者が就労を続けやすくなる点が大きなポイントです。

子ども・子育て支援金制度の 創設と徴収開始

(2026 年 4 月 1 日施行)

少子化対策の財源を確保するための「子ども・子育て支援金」の徴収が始まりました。

公的医療保険（健康保険・介護保険）の枠組みを利用し、保険料に上乗せして徴収されています。2026 年度の支援金率は、被用者保険においては一律 0.23%（労使折半）です。例えば、標準報酬月額 30 万円の従業員の場合、従業員負担額は月額 345 円となります。

女性活躍推進法に基づく情報公表義務の拡大

(2026 年 4 月 1 日施行)

これまで 301 人以上の企業に義務付けられていた情報公表が、中堅企業へも波及しました。

従業員 101 人～300 人の企業に対し、「男女間賃金差異」と「女性管理職比率」の公表が必須となりました。加えて、「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備」に関する 14 項目のうち 1 項目以上の計 3 項目以上の公表が義務付けられました。

今後予定されている主な法改正内容は次のとおりです。

障害者法定雇用率の引き上げ

(2026 年 7 月 1 日施行)

障害に関係なく誰もが職業を通じた社会参加のできる「共生社会」の実現に向け、民間企業の障害者法定雇用率がさらに引き上げられます。

法定雇用率が現行の 2.5% から 2.7% へと引き上げられます。これに伴い、障害者の雇用義務が発生する企業の範囲が、従業員「40.0 人以上」から「37.5 人以上」へと拡大されます。

未達成企業には納付金の支払い（従業員 100 人超の企業の場合）や企業名公表のリスクがありますので、注意が必要です。

法定雇用率を満たすために、一部の週所定労働時間 20 時間未満の障害者も実雇用率に算定できる特例（0.5 人カウント）の積極的な活用も有効です。

カスハラ防止措置の義務化

(2026年10月1日施行)

カスタマーハラスメント(カスハラ)は、昨今、大きな社会問題となっています。

これまで、顧客等によるカスハラ行為について、刑罰法規に触れない程度の迷惑な言動や過度な要求に対する法的な規制や、カスハラに焦点を当てた法的な規制はありませんでした。

また、2024年10月4日に制定された「東京都カスハラ防止条例」以外に、防止策を義務付ける直接的な規定もないのが現状でした。こうした状況を踏まえ、労働者の就業環境の整備を主な目的として、労働施策総合推進法等の一部を改正する法律(「カスハラ対策法」)が成立しました。

カスハラとは、顧客や取引先の言動のうち、社会通念上許容される範囲を超え、労働者の就業環境を害するものを指します。具体的には、暴言や脅迫、過度の要求、想定しているサービスを著しく超える要求などが該当します。店舗や施設等において対面で行われるものでなく、SNS等のインターネット上において行われるものも含まれます。

改正法では、企業に対して従業員を守るための「雇用管理上の措置」を講じることが義務付けられました。主な内容としては、カスハラに対して毅然と対応する方針の明確化と周知、相談窓口の設置、対応マニュアルの整備、実際に発生した際の迅速な対応や被害者への配慮などが挙げられます。

また、この改正では企業だけでなく、労働者や顧客にも一定の責務が示されており、社会全体でハラスメントを防止していく考え方が打ち出されています。カスハラ対策法は単なる努力義務ではなく、企業に具体的な対策を求める制度へと大きく強化された点がポイントであり、社内での方針の策定、内部規程やマニュアル等の作成、教育・研修等の実施を着実に進めておく必要があります。

改正公益通報者保護法の施行

(2026年12月1日施行)

公益通報者保護法は、従業員が勤務先の違反行為を通報したことを理由に、解雇や降格、減給など、勤務先から不利益な取扱いを受けないよう、通報者が守られるための条件が定められています。今回の主な改正点は下記の内容となります。

対象拡大：フリーランス(業務委託関係が終了して1年以内のフリーランスも含む)もこの法律の保護対象に含まれることとなります。

刑事罰の導入：公益通報を理由として解雇や懲戒をした者に対して、6ヶ月以下の拘禁刑または30万円以下の罰金が科せられます。また事業者に対しては3,000万円以下の罰金が科せられます。

立証責任の転換：通報者が公益通報後に解雇や懲戒処分を受けた場合、これまでは「公益通報を理由とする解雇や懲戒であること」も通報者が裁判で立証する必要があり、通報者の負担が重くなっていたが、公益通報から1年以内に行われたものについては、公益通報を理由としたものと推定されるため、企業側が正当な理由を証明しなければならず、通報者側の負担が軽減されます。

上記の法改正の他、話題になっていました労働基準法の抜本的改正については、2026年の通常国会への法案提出は見送られましたが、働き方の多様化や過労死・メンタルヘルス問題の深刻化など、改正の必要性は変わっていません。改正を見据え、今から準備を進めることが、法定遵守リスクの低減につながります。

人事・労務に関する法改正について、ご不明な点等がございましたら、弊社担当者までお気軽にご相談ください。



社労士法人WEBサイト

<https://yubisui-r.jp/>

セミナー情報 最新のお知らせ お役立ちコラム 等

タイムリーに提供しています。ぜひ一度ご覧ください→



トップページ

2026 年労務 「各種規則」のアップデート はお済みでしょうか？



社 労 東 京 事 業 部

上 今 優 花

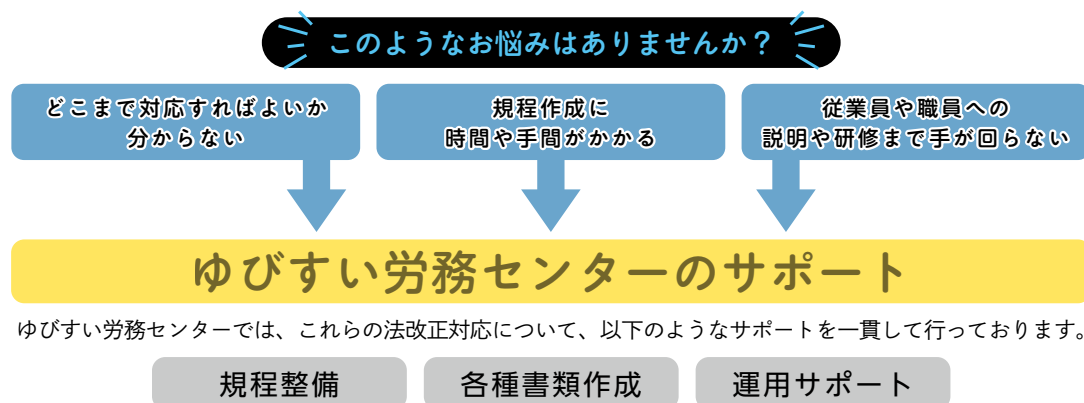
最近台湾に行きました。ルーロー
ハンを食べすぎて、いまだに胃も
たれ中です。

今年の法改正の中でも特に注目されている、10月1日施行のカスタマーハラスメント（カスハラ）対策と、12月25日施行のDBS法（子ども性暴力防止法）は、規則の改正が必須となる重要な内容です。特に今回の改正は、対応の有無がそのままリスクに直結する内容となっており、早期の対応が重要とされています。しかし、日々の業務に追われる中で、「規則の見直しまで手が回らない…」と感じていらっしゃる事業者様も多いのではないのでしょうか。

※ DBS（子ども性暴力防止法）は、幼稚園・保育所・認定こども園・学校・児童福祉施設など、子どもと継続的に接する事業者が対象となります。

法改正対応は“部分対応”では不十分です

今回の法改正では、就業規則の見直しや新規規程の作成、誓約書の整備など、複数項目にわたる対応が求められます。一部のみ対応しているケースも見受けられますが、チェック項目のうち一つでも漏れがある場合、リスクが残る状態となります。



また、従業員・職員向けの説明や研修についてのご相談も承っております。

規程のみ整備していても、従業員・職員への周知や運用ルールが未整備の場合、実際のトラブル発生時に適切な対応ができないケースもございます。

近年は採用活動から日々の業務の細かな部分などにおいても、コンプライアンス意識の高さが求められており、適切な規程整備や周知がなされているかどうか、事業所の信頼性に直結する場面も増えております。万が一トラブルが発生した場合にも、事前にルールを整備しておくことで、迅速かつ適切な対応が可能となります。

「まずは現状確認からでも大丈夫です。」

「まだ途中」「これから対応」という場合でも問題ございません。

まずは現状の確認だけでも、お気軽にご相談ください。

その他、人事・労務に関する法改正についても、ご不明な点がございましたら弊社担当者までお気軽にお問い合わせください。

園がつなぐ 「切れ目のない支援」

—障がい福祉サービス参入の経営価値—



経営コンサルティング事業部
兼 医療介護専門部

高山 幸子

介護施設での運営・人事管理経験を経て、現在は介護・福祉事業の経営改善や開設支援、人事制度構築に従事。

障がい福祉サービスの事業所数は近年増加傾向にあり、特に児童発達支援や放課後等デイサービス等、障がい児通所支援事業は拡大を続けています。こうした中で、幼稚園・保育園・こども園が自らこれらのサービスを担うことは、子どもと保護者への支援の質を高める有効な選択肢となりつつあります。本稿では、最新の動向を踏まえ、園が参入することの経営的価値について考察します。

厚生労働省の調査によると、障がい児通所支援事業の事業所数は直近5年間で増加傾向にあります。特に、児童発達支援は約1.7倍、放課後等デイサービスは約1.5倍と着実に伸びています。さらに、保育所等訪問支援は2023年から2024年の1年間で約1.2倍に拡大しており、子どもを取り巻く支援ニーズの高まりがうかがえます。一方で、地域によっては事業所数の増加を受け、自治体の障害福祉計画に基づき総量規制が設けられているケースもあります。こうした状況では、新規参入が難しくなる可能性もあるため、参入を検討する場合には早期の意思決定が重要となります。

早期発見、早期支援ができる強み

園が障がい児通所支援事業に参入することで、「生活の場」と「専門的支援」を切れ目なく結びつけた支援体制の構築が可能となります。

園は子どもにとって日常の拠点であり、職員は日々の関わりの中で発達の微細な変化にいち早く気づくことができます。児童の発達に気がかりな様子が見られた際には、園の職員から保護者へ情報共有が行われます。しかし、その後の対応については、「どこに相談すればよいのか分からない」「何をすべきか分からない」といった不安や迷いを抱える保護者も少なくありません。そういった際に、同一法人内に事業所があれば、適切なサービスへ速やかに橋渡しをすることが可能となり、保護者の不安を最小限に抑え、児童に対する「早期発見から早期支援へ」のプロセスを迅速化することが期待されます。

保護者にとっての安心拠点

同法人が運営する事業所には、園と共通する理念・保育方針が根づいています。そのため、児童を一貫した視点で見守り、支援することができます。保護者にとって、すでに信頼関係のある法人に相談できる、任せられるという安心感は大きく、新たな施設を一から探す手間や不安も軽減されます。園と事業所が連携し、切れ目のない支援体制が、保護者の心理的ハードルを下げ、早期支援への一歩を後押しします。さらに、児童発達支援と放課後等デイサービスの「多機能型事業所」を展開すれば、就学や卒園という環境の変化があっても、児童は同じ事業所に通い続けることができ、一貫した支援を受けることが可能となります。幼少期から学齢期まで、慣れ親しんだ環境で継続的に関わり続けることは、児童の健やかな成長を支える基盤となると同時に、保護者にとっての長期的な安心を担保することになるでしょう。

地域と園の役割の進化

同法人内に障がい児通所支援事業があることで、専門職との日常的な連携が生まれ、園の保育士の更なる専門性の向上にもつながります。結果として、園全体の保育の質が高まり、インクルーシブな環境づくりが進みます。

障がいの有無にかかわらず共に育つ社会の実現には、園と障がい児通所支援事業所との連携が不可欠です。児童発達支援事業の開設は、その第一歩であり、子ども・保護者・地域すべてに価値をもたらす取り組みと言えるでしょう。

障がい児通所支援等事業所数の推移(事業所)

事業種別	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	直近増減率(%)
児童発達支援事業	8,849	10,183	11,803	13,412	14,855	+10.8
放課後等デイサービス事業	15,519	19,372	19,408	21,122	22,643	+7.2
保育所等訪問支援事業	1,582	1,930	2,281	2,700	3,257	+20.6

出典:厚生労働省「令和6年社会福祉施設等調査」より作成





広島 事業部

青木 伶奈

今年社内結婚し苗字が大元に。
社内でダブル大元となるため
夫婦別姓を採用しています。

キャッシュレス納付 について

税務手続のデジタル化の流れを踏まえ、近年普及が進むキャッシュレス納付について、その仕組みや具体的な方法、従来の納付書による納付との違いを整理し、実務上のメリットや留意点を分かりやすく解説いたします。

1 はじめに

近年、行政手続のデジタル化が進み、税務分野においても利便性の向上が図られています。これまで主流であった納付書による現金納付に加え、インターネットを活用したキャッシュレス納付が普及しつつあり、納税者の負担軽減や業務効率化につながっています。特に、事業者の方にとっては、経理処理の効率化や資金管理の面でも大きなメリットがあります。ここでは、キャッシュレス納付の仕組みや具体的な方法、従来の納付方法との違いについて、ご説明いたします。

2 キャッシュレス納付の概要

キャッシュレス納付とは、金融機関や税務署の窓口へ出向くことなく、オンライン上で税金の納付を完結できる仕組みです。代表的な方法としては、事前に登録した預金口座から即時または指定日に引き落としが行われる「ダイレクト納付」、インターネットバンキングを利用した振込形式の納付、クレジットカードによる決済、スマートフォン決済アプリを利用した方法などがあります。これらはe-Taxと連携して利用できる場合も多く、申告から納付まで一連の手続をオンラインで完結させることが可能です。また、納付履歴がデータとして残るため、帳簿管理や証憑保存の面でも有効です。一方で、クレジットカード納付では決済手数料が発生すること、ダイレクト納付では事前の口座登録手続が必要であることなど、それぞれの方法に応じた留意点もあります。

3 納付書による納付との比較

従来の納付書による方法は、金融機関やコンビニでの支払いが可能であり、特別な事前手続が不要である点が利点です。しかしながら、窓口の営業時間に制約されるほか、移動時間や待ち時間が発生することがあります。また、現金管理や領収証の保管といった一定の事務負担が生じます。これに対し、キャッシュレス納付は時間や場所の制約を受けず、夜間や休日でも納付が可能であるため、業務の隙間時間を活用できます。さらに、現金の取り扱いが不要となることで、紛失や盗難のリスク低減にもつながります。特に複数の税目や拠点を管理している場合には、納付の一元管理がしやすくなる点も大きなメリットといえるでしょう。

4 まとめ

キャッシュレス納付は、利便性・効率性・安全性の面で多くの利点を有する納付方法です。一方で、各手段ごとの手数料や事前準備の有無などを踏まえ、自社やご自身の状況に適した方法を選択することが重要です。今後はさらに利用環境の整備が進むことが見込まれ、より一般的な納付手段となっていくと考えられます。キャッシュレス納付にご興味がある方は、お気軽に各担当者までご相談ください。

幼稚園・保育園の 事業承継

—いつか来る「その日」に備えるための準備ガイド—



経営コンサルティング事業部
中小企業診断士

本 杉 祐 也

この春から小学1年生になった
息子を毎朝送り届け、ひと仕事終
えた気分で出社しています。

幼稚園・保育園の「事業承継」は、今や多くの園で避けて通れない経営課題です。「まだ先のこと」と思っているうちに選択肢が狭まっていた。そんなケースが後を絶ちません。準備した園とそうでない園の差は「運」ではなく「準備のタイミング」です。

なぜ今、承継を考えるべきなのか

経営者の高齢化は進んでおり、「10年後に誰が園を運営するのか」は多くの園にとっての課題です。園長が体調を崩してから後継者を探し始めても育成には数年かかります。承継には平均3～10年の準備期間が必要であり、「まだ早い」と感じる今こそが、動き出すベストタイミングです。

事業承継の準備：4つのステップ

STEP 1 現状の「見える化」をする

財務状況・資産・負債・認可条件・職員体制など、経営の全体像を書き出します。「なんとなく把握している」状態では、承継の方向性を決める判断材料になりません。

STEP 2 承継の方向性（選択肢）を決める

後継者候補の有無・経営規模・理念への思いを整理し、下記フローを参考に3つの選択肢のどれが現実的かを方向づけます。

STEP 3 後継者の育成・関係者への説明

副園長・事務長などの役職を活用しながら3～5年かけて権限を移行します。保護者・職員・行政への丁寧な説明も欠かせません。

STEP 4 専門家と連携した法的・税務整理

法人登記変更・相続税対策・認可変更届など、税理士・社労士・コンサルタントと早めに連携して手続きを進めましょう。

事業承継の3つの選択肢

① 親族内承継	② 内部昇格承継	③ 第三者承継 (M&A等)
家族・親族へ引き継ぐ	職員・理事等へ引き継ぐ	他法人・事業者へ譲渡
【メリット】 ・理念の継続がしやすい ・関係者の理解を得やすい	【メリット】 ・現場をよく知る人材 ・スタッフの安心感	【メリット】 ・後継者不在でも解決可能 ・創業者利益の確保も可
【注意点】 ・経営能力の育成が必要 ・相続・税務の整理	【注意点】 ・モチベーション維持 ・財務基盤の整備	【注意点】 ・相手先選定に時間 ・保育理念の引継ぎ確認
準備期間：3～10年	準備期間：3～5年	準備期間：1～3年

あなたの園はどの選択肢？ YES/NO フローで確認

以下の質問に順番に答えることで、自園に合った承継の方向性を確認できます（すべてNOの場合は③または専門家へご相談を）。

Q1. 家族・親族の中に、園の経営を任せられる人がいますか？	YES→	→ ① 親族内承継 を検討
Q2. 職員・スタッフの中に、将来の経営者候補がいますか？	YES→	→ ② 内部昇格承継 を検討
Q3. 親族・内部にも後継者が見当たらない、または規模拡大・経営安定を優先したい？	YES→	→ ③ 第三者承継 (M&A) を検討
Q4. まだ10年以上あり、じっくり人を育てたい？	YES→	→ 後継者育成計画を策定（①または②の準備開始）

事業承継は「誰かに任せる」ことではなく、「園の未来を設計する」プロセスです。

どの選択肢を選ぶにせよ、成功の鍵は「早期着手」と「専門家との連携」にあります。

よくいただくご相談として、「後継者がいないのでどうすればいいかわからない」「子どもに継がせたいが、本人がまだ決断していない」「M&Aという言葉は聞かぬが園でも使えるのか不安」といった声があります。どれも、早めにご相談いただくことで選択肢が広がり、より良い結果につながるケースがほとんどです。現在、**事業承継の無料相談会**を行っています。「まず話を聞いてみたい」という段階でも歓迎いたします。お気軽にご相談ください。



東日本事業部

阿部 春 葵

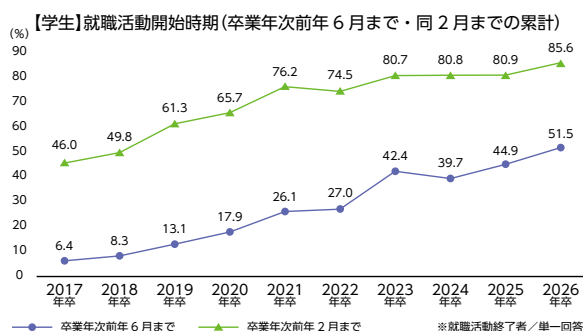
好きな食べ物はオムライス。今月より社会人2年目となりましたが、まだまだ新人。コツコツと精進してまいります。

近年の就活トレンド

就職みらい研究所より、2026年3月に大学を卒業した学生の就職活動状況・就職内定率が発表されました。本記事では、上記の情報を基に近年の就活状況について解説します。

2026年3月25日、就職みらい研究所より、2026年3月に大学を卒業した学生の内定状況が発表されました。発表内容によれば、その内定率は98.7%。例年通り、高水準を維持した結果となりました。各所で現在の就活市場は売り手市場だと言われている所以ですね。

さて、少々論点を変え、就職活動の開始時期に目を向けようと思います。



出典：インディードリクルートパートナーズリサーチセンター【就職白書2026】
13項目を加工して作成

こちらも就職みらい研究所が発表している情報によれば、就職活動を終了した学生のうち、「卒業年次前年(大学3年生時点)6月までに就活を開始した学生」が51.5%、「卒業年次前年2月までに就活を開始した学生」が85.6%と、就職活動が終了した学生のうち、7割の学生が大学3年生の秋頃に就職活動を開始していることが分かります。2017年卒における、「卒業年次前年9月までに就活を開始した学生」が10.8%だったことを考えると、就活開始時期の早期化が年々進行していることが分かります。

筆者自身も大学3年次の秋頃には就職活動に明け暮れていたことが思い出されます。大学3年生の夏休みに、既に内定をいただいているという友人もいました、

企業による面接・内定出しの開始時期にも目を向けてみます。同様に就職みらい研究所が発表している情報によれば、2026年卒業者採用の面接開始時期は、「卒業年次前年2月までの累計」が52.2%と、就職活動者が大学3年生のうちに採用面接を開始する企業が半数を超えました。

一般的に、企業の採用広報が解禁となるのは3月とされ、毎年ニュースにもなっています。しかし実際にはそれよりも早く、多くの企業が採用面接を開始しているという点は興味深い動きです。

内定出しの時期においても、「卒業年次前年2月までの累計」が40.8%と、企業の採用広報が解禁となる前に、4割の学生が内定を獲得している状況です。

さて、ここまで色々な角度から2026年卒業者の就職活動状況について解説いたしました。企業の多くが早期選考を開始しており、学生側も、先輩方の姿を見てそれに追随するように早期に就職活動を開始しています。

近年の就職市場は、まさに「電光石火」。学生は大学3年生の秋には動き始め、企業もそれに呼応するように早期選考へと舵を切っています。こうした早期化の流れが企業・学生双方にとって本当に望ましいのかは判断が分かれるところですが、採用市場のスピードが変化した以上、企業側も従来の採用サイクルにとどまることは難しくなっていると言えるでしょう。

出典：インディードリクルートパートナーズリサーチセンター
【就職プロセス調査(2026年卒)「2026年3月度(卒業時点)内定状況」】
インディードリクルートパートナーズリサーチセンター【就職白書2026】

大手企業でも発生しているサイバー攻撃 — 業務停止のリスクについて —



IT 戦略室

高橋 俊

ITらしくチャットやメールなどが主なコミュニケーションツールですが、一番好きなのは飲みニケーションです。味はわかりません。

近年、企業を狙ったサイバー攻撃が増加しており、業務停止にまで発展する事例が出ています。本記事ではそのリスクと対策について解説します。

早期発見、早期支援ができる強み

近年、企業を狙ったサイバー攻撃が増加しており、日本国内の大手企業でも被害が発生しています。最近では、ビールメーカーのアサヒグループや、事務用品通販で知られるアスクルがサイバー攻撃を受け、システム障害が発生したことが報道されました。

これらの事例では、社内システムが正常に利用できなくなり、商品の出荷や物流業務に影響が出るなど、事業活動そのものに支障が生じました。

従来、サイバー攻撃というと「情報漏えい」が主なリスクとして認識されていましたが、最近ではそれに加えて、業務が停止してしまうリスクが大きな問題となっています。

社内システムが利用できなくなると、以下のような影響が発生する可能性があります。

- 商品の出荷や受注処理ができない
- 社内システムにアクセスできない
- メールや業務システムが停止する

このような状況になると、業務そのものが止まってしまう可能性があります。

また、取引先とデータやシステムを連携している場合、被害が取引先にも影響する可能性があります。これを「サプライチェーンリスク」と呼び、現在多

くの企業で重要視されている課題の一つとなっています。

サイバー攻撃は、大企業だけでなく中小企業なども対象となるケースが増えています。

規模に関わらず、基本的な対策を継続して行うことが重要です。

例えば、以下のような対策が有効とされています。

- OS やソフトウェアの更新を行う
- 不審なメールや添付ファイルを開かない
- 重要データのバックアップを定期的に取り得する

サイバー攻撃は完全に防ぐことが難しい場合もありますが、日頃から対策を行うことで被害の発生や影響を抑えることができます。

本内容を業務の参考としてご活用いただければ幸いです。



令和8年度 園長・設置者研修会

幼稚園・保育園・こども園運営セミナー2026

2026年

7月23日 木 24日 金

大阪開催
(要予約)

ゆびすいグループ大イベント「園長・設置者研修会」を今年も開催いたします。今知りたい、園運営の基礎とポイントを徹底解説します！

1日目(23日)

13:30～16:45(受付13:00より) 懇親会 18:00より
＜会場：BLUE YARD(インゲート大阪内バルチカ03 3階)にて開催＞

2日目(24日)

9:30～16:30(受付9:15より)
会場にてご受講いただいた方限定で、2日目研修終了後、15:30～16:30に個別相談会を実施いたします

対 象

幼稚園・保育園・認定こども園の園長・設置者の皆様

参加費

研修会費お一人様38,500円(昼食付、消費税込)
懇親会費お一人様11,000円(消費税込)

※動画受講・会場受講ともに同額となります

定 員

会 場：先着60名様限定

動画配信：先着100名様限定

※動画受講は『後日配信』となります。

申込締切日 2026年7月8日(水)

開催場所

グランフロント大阪北館タワー-B10階
ナレッジキャピタルカンファレンスルームタワー-B Room B06+07
〒530-0011 大阪市北区大深町3-1 グランフロント大阪 北館内

研修会内容・スケジュール

第1部 13:30～15:00

待機児童ゼロ時代の園児募集
～選ばれる園になるための募集戦略～

株式会社ゆびすいコンサルティング 堺本社 中小企業診断士



本杉 祐也

第2部 15:15～16:45 特別講演

不適切な保育・虐待事案への
緊急事態対応とその際の労務対応の実践解説

弁護士法人かなめ 代表弁護士 畑山 浩俊氏



第1部 9:30～10:45

園を守るのは情報力
～2026年最新動向から考える幼保経営の防衛戦略～

社会保険労務士法人ゆびすい 労務センター 東京支店
社会保険労務士



篠原 里奈

第2部 11:00～12:15

遺贈寄附の受入に必要な
税務知識と実務対応

税理士法人ゆびすい 高度専門職 社員税理士



山崎 裕也

第3部 13:30～15:30 特別講演

少子化時代を生き抜く！
～法人経営の多角化～

学校法人野澤学園 理事長
全国認定こども園協会 経営委員



野澤 貴春氏

お問い合わせ先

税理士法人ゆびすい 大阪支店
TEL(06)6261-0363

お申込み方法

ネット申込フォームまたは右のQR
コードよりお申込みください

申込URL→<https://yubisui.form.kintoneapp.com/public/260723>

