

LEADBRAIN TIMES

[JANUARY 2022]

会社経営に必要なひと、お金、目標を相談できるパートナーでありたい

vol. 020

MONTHLY COLUMN
今月のお役立ちブレイン令和3年度
補正予算案についてクラウド
サービスの活用育児・介護休業法
改正ポイントのご案内MONTHLY FAVORITE
今月のお気に入り飲食店
とんこや宗像店

新年あけましておめでとうございます。皆様におかれましてはつつがなく新しい年をお迎えのこととお慶び申し上げます。

こうしたご祝詞を申し上げますと、皆様方の中には「何を呑気なことを」とお思いの方もいらっしゃるかもしれません。ご承知の通りここ2年余りの間、新型コロナウイルスがもたらしたパンデミックショックにより、ビジネス全体の構造を変化させられた業界が多く存在し、存亡の危機に瀕している会社も多く、2022年を迎えてなお、我々を取り巻く環境はますます予断を許さない状況となっております。ただ、まずはこうして無事に新しい年を迎えることができたことを感謝する気持ちだけは、毎年大切にしていきたいものです。

新型コロナウイルスの収束の気配とともに、今年は攻めに転じ、いままでの鬱積を晴らそうと考える経営者も多いことでしょう。そんな中、今後必ず問題となるのが働き手の確保です。人口は20世紀に4倍になりました。しかしながら、それぞれの国の発展によって産業段階が進んだ国は出生率が下がり人口減少の段階に入っていきます。先進国の中で最も早く人口減少、高齢化が進んでいる日本において、新型コロナウイルスの影響でより一層出生率が減少しました。さらに外国人労働力の確保が進まないなか、新型コロナウイルスの影響でこの2年忘れ去られていた深刻な労働力不足が必ず2022年は再度顕在化するはずです。

世界に目を向けると、新型コロナウイルスの影響によって移民などによる労働力の重要性を各国が再認識したそうです。米国や英国においては高齢者施設において介護士が足りず多くの高齢者が命を落とし、イタリアのナポリは労働を担う人が足りず誰もゴミを収集しない場所と化したということで、サービス業中心の先進国経済はまだ機械ではなく人の力が必要ながことが証明されたということです。

これからの国家の力は、人口問題に直結しそして移民がその鍵を握っていると言う事です。もちろん、日本においては島国であるということもあり、文化や治安の問題と国家そのものの力・人口問題の解決のトレードオフの問題に直面していると言ってもよいでしょう。とても非常に慎重に考えなければならない問題です。そもそも、日本の外国人労働者の方にとっての魅力が低下しており、仮に移民強化の方向に舵を切ったとしても、他国との相対的評価の中で時すでに遅しとなる可能性も高いです。

そうすると今後の会社経営の在り方の一つの結論は、人に依存し、人をたくさん雇用しないといけないビジネスは事業運営が厳しくなるということです。規模や従業員数にこだわる経営はリスクを伴います。常に人員確保の恐怖と戦い続けることとなるのです。

ではどうしたらよいのでしょうか？その答えは経営者が真剣に、生産性を挙げる経営を考え、事業をシフトしていくということです。これからは、全体の付加価値(≒粗利)を高めることも大切ですが、従業員の立場に立ち、従業員一人当たりの付加価値額を高めることで、従業員の待遇改善につなげ、会社の貴重な戦力を整えるのです。そのためには一人当たりの付加価値額を高める、つまりは一人当たりの生産性を高めることが重要になってくると言うことです。一人当たりの生産性を高めるためには、同じ事業展開をしているだけでは難しいです。一人当たりの生産性を高めるためには、新しい商品サービスの提供や、マーケティングとイノベーションによってお客様が感じる価値を高めることによって単価を上げることが必要になります。

少し難しい言い方になりましたが、要は、ビジネスの質を高め(事業投資・IT投資により)、従業員一人あたりの付加価値をあげ、人が集まりやすい組織をつくり、利益をあげ、骨太の会社にする事でしか経営が成り立たない時代が迫っているということです。2022年は質の高い経営を目指してみてください！

令和3年度補正予算案について

令和3年度補正予算案が発表され、その額は3兆8,594億円と言われております。令和3年度補正予算案に盛り込まれているうちの、3つをご紹介します。



～コロナの影響で売上が減少している皆様へ～【事業復活支援金】

- ✓ 法人は上限**最大250万円**を給付
- ✓ 個人事業主は上限**最大50万円**を給付

2022年3月までの見通しを立てられるよう、コロナ禍で大きな影響を受ける事業者に、地域・業種問わず、固定費負担の支援として、5か月分の売上高減少額を基準に算定した額を一括給付します。

上限額は、売上高に応じて三段階。売上高30%～50%の減少の上限額は売上高50%以上の上限額の6割となります。

対象者：新型コロナの影響で、2021年11月～2022年3月のいずれかの月の売上高が50%以上または30%～50%減少した事業者(中堅・中小・小規模事業者、フリーランスを含む個人事業主)

開始時期：補正予算成立後、所要の準備を経て申請受付開始予定

給付額：5ヶ月分(11月～3月)の売上高減少額を基準に算定

上限額：右図表参照

売上高減少率	個人	法人		
		年間売上高1億円以下	年間売上高1億円超～5億円	年間売上高5億円超
▲50%以上	50万円	100万円	150万円	250万円
▲30%～50%	30万円	60万円	90万円	150万円

～資金繰りにお悩みの皆様へ～【生産性革命推進事業】IT導入補助金

最大350万円
のITツール**導入補助**
(別途PC等の購入も支援)



補助対象 ITツール※、PC、タブレット、レジ等
※会計ソフト、受発注システム、決済ソフト等

補助上限額と補助率

ITツール	～50万円(補助率3/4)
	50～350万円(補助率2/3)
PC、タブレット等	10万円(補助率1/2)
レジ等	20万円(補助率1/2)

※開始時期：令和4年以降(補正予算成立後、詳細を調整)

▶ **インボイス制度**への対応も見据えたITツールの導入補助に加え、**PC等のハード購入補助**等を行います。

～事業の再構築に取り組む皆様へ～【事業再構築補助金】

- ✓ 業況が厳しい事業者や事業再生に取り組む事業者向けの特別枠を創設します
- ✓ グリーン分野での取組を重点的に支援し特別枠を創設します

- ▶ 売上高減少要件を一部緩和するなど使い勝手を向上させます。
- ▶ 業況が厳しい事業者や事業再生に取り組む事業者に対する**特別枠**を創設します(最低賃金枠等も継続)。(最大1,500万円/補助率3/4(中小))
- ▶ **グリーン分野**への取組に対する**特別枠**を創設します。(売上高減少要件撤廃、最大1億円/補助率1/2(中小))



対象要件

- 1 2020年4月以降の連続する6か月のうち、任意の3か月の合計売上高が、コロナ以前と比較して**10%以上減少**していること
- 2 **事業再構築指針に沿った事業計画を認定経営革新等支援機関と策定すること等**

以下の要件は撤廃

※2020年10月以降の連続する6か月間のうち、任意の3か月の合計売上高がコロナ以前と比較して5%以上減少していること
※複数事業者が連携する場合は売上高減少分の合算が可能



開始時期	令和4年以降(補正予算成立後、詳細を調整)
対象経緯	建物費(※)、機械装置・システム構築費、技術導入費、専門家経費、運搬費、クラウドサービス利用費、外注費、知的財産権等関連経費、広告宣伝・販売促進費、研修費(一部の経費については上限等の制限あり)(※)移転に伴う一時的な賃工事等の賃借料についても建物費の一部として認める。
補助上限額・補助率	以下画像参照

申請類型	補助上限額(※1)	補助率
最低賃金枠 (最低賃金引上げの影響を受け、その原資の確保が困難な特に業況の厳しい事業者に対する支援)	500万円 1,000万円 1,500万円 (※2)	中小3/4 中堅2/3
回復・再生応援枠 (引き続き業況が厳しい事業者や事業再生に取り組む事業者に対する支援)		
通常枠	2,000万円、4,000万円、 6,000万円、 8,000万円(※2)	中小2/3 中堅1/2 (※3)
大規模賃金引上げ枠 (多くの従業員を雇用しながら、継続的な賃金引上げに取り組むとともに、従業員を増やして生産性を向上させる事業者に対する支援)	1億円	
グリーン成長枠 (研究開発・技術開発又は人材育成を行いながら、グリーン成長戦略「実行計画」14分野の課題の解決に資する取組を行う事業者に対する支援)	中小1億円、中堅1.5億円	中小1/2 中堅1/3

(※1)補助下限額は100万円 (※2)従業員規模により異なる (※3)6,000万円超は1/2(中小)、4,000万円超は1/3(中堅)

補助金申請サポートサービス

支援金・補助金へのお申込みをお考えの方は、
弊社までお気軽にお問い合わせください！



クラウドサービスの活用

\クラウドサービスとは？/

ヒトを採ることが難しくなってきた時代の中、新型コロナウイルスの波も収まり徐々にではありますが元の日常へと戻りつつあります。そんなコロナ禍を通して世の中全体に“**非対面化**”や“**自動化**”“**省人化**”という言葉をよく耳にするようになり、より敏感に

なったのではないのでしょうか。そしてより一層、会社の“労働生産性”や“効率化”を意識し、向上に向けて様々な取り組みを行っている中で業務のクラウド化が必須となってきます。そこで今回はクラウドサービスの導入についてご紹介していきます。

クラウド導入実例

01 クラウド給与を導入し社長の業務時間が月30時間減

従前

給与振込の作業について、エクセルで計算した給与データをもとに、各人の給与支給金額を銀行のATMで一人一人振込んでおり、**半日銀行で缶詰となっていた。**

導入後

クラウド給与を導入し、勤怠もクラウド化することで、給与計算工程の業務が一気に削減され、給与計算確定後も、FBデータの生成およびインターネットバンクでの作業を一気通貫で行えるようになり、**業務時間が大幅に削減。振込金額ミスも無くなった！**

02 クラウド財務システムを導入し、経営の見える化を実現！

従前

会計システムを導入していたものの、見方や共有の仕方が難しく、**実際のところ経営状況がどうなっているのか把握できていなかった。**またリアルタイムでの管理が難しい上に、会計データをどのように活用していくべきか悩まされていた。

導入後

クラウド財務システムを導入することで一段とわかりやすい経営状況や分析結果がスマホで確認でき、自社の財務状況がこれまで以上に把握でき、資金繰りや各事業所の成績までもがいつでもどこでも確認できるようになった。社員間でも共有できるため**会社全体としてのビジョンや方向性が明確になり、目標意識が向上した。**

03 クラウド勤怠システムを導入し、働き方改革対応がスムーズに！

従前

飲食店を多店舗経営し、タイムカードでの勤怠の管理であったため、各人がどのくらいの残業が発生しているのかをリアルタイムで把握することが難しく、結果として**労働基準監督署の是正勧告を受けることに。**

導入後

クラウド勤怠システムを導入し、各人の労働時間の集計が瞬時にリアルタイムで把握できるため、各店舗間のシフト調整等の管理がスムーズに。**過重労働を防ぐこともでき、社員のモチベーションUPにつながった。**

クラウド導入のメリットとは？

コスト軽減や業務効率化など今の時代のニーズに合った様々なメリットがあります。

✓ **バックオフィスを効率化**できる



✓ **どこでもサービス**を利用できる



✓ **災害時のバックアップ**として利用できる



✓ **保守体制を社内**に持つ必要がない



✓ **コストパフォーマンス**が高い



✓ **法改正にも自動で**アップデートする



時間が取られたり、ミスが多くなってしまう業務があり、効率化したい！とお考えの方は一度クラウド導入を考えてみてはいかがでしょうか？

生産性の向上に資するクラウドサービスを導入する際に補助金を活用できる可能性があります。クラウドサービスの導入を少しでもご検討されている際は、お気軽にご相談ください！



IT導入補助金申請サポート

最大**450**万円

ECサイトやセルフオーダーシステム、クラウドサービスの導入をお考えの方は弊社までお気軽にお問い合わせください！

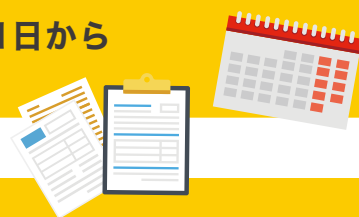


育児・介護休業法 改正ポイントのご案内

男女とも仕事と育児を両立できるように、産後パパ育休制度（出生時育児休業制度）の創設や雇用環境整備、個別周知・意向確認の措置の義務化などの改正を行いました。

労務

令和4年4月1日から
3段階で施行



令和4年4月1日施行

雇用環境整備、個別の周知、意向確認の措置の義務化



▶ 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

育児休業と産後パパ育休の申し出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければなりません。 ※複数の措置を講じることが望ましいです。

- 1 育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施
- 2 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備等（相談窓口設置）

- 3 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供
- 4 自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

▶ 妊娠・出産（本人または配偶者）の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度等に関する以下の事項の周知と休業の取得意向の確認を、個別に行わなければなりません。 ※取得を控えさせるような形での個別周知と意向確認は認められません。

周知事項	1 育児休業・産後パパ育休に関する制度 2 育児休業・産後パパ育休の申し出先 3 育児休業給付に関すること 4 労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い
個別周知 意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ。

※雇用環境整備、個別周知・意向確認とも、産後パパ育休については、令和4年10月1日から対象

令和4年4月1日施行

有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和 ～就業規則等を見直しましょう～

現行

（育児休業の場合）
 (1)引き続き雇用された期間が1年以上
 (2)1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない

令和4年
4月1日

(1)の要件を撤廃し、(2)のみに
 ※無期雇用労働者と同様の取り扱い
 （引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は
 労使協定の締結により除外可）
 ※育児休業給付についても同様に緩和

令和4年10月1日施行

産後パパ育休（出生時育児休業）の創設／育児休業の分割取得

	産後パパ育休(R4.10.1～) 育休とは別に取得可能	育休制度(R4.10.1～)	育休制度(現行)
対象期間取得 可能日数	子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能	原則子が1歳(最長2歳)まで	原則子が1歳(最長2歳)まで
申出期限	原則休業の2週間前まで※1	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 (初めにまとめて申し出ることが必要)	分割して2回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出)	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、労働者が 合意した範囲※2で休業中に就業することが可能	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の延長		育休開始日を柔軟化	育休開始日は1歳、 1歳半の時点に限定
1歳以降の再取得		特別な事情がある場合に限り 再取得可能※3	再取得不可

※1 雇用環境の整備などについて、今回の改正で義務付けられる内容を上回る取り組みの実施を労使協定で定めている場合は、1か月前までとすることができます。

※2 具体的な手続きの流れは以下①～④のとおりです。
 ①労働者が就業してもよい場合は、事業主にその条件を申し出 ②事業主は、労働者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示(候補日等がない場合はその旨)③労働者が同意 ④事業主が通知

育児休業等を理由とする不利益取り扱いの禁止・ハラスメント防止

育児休業等の申し出・取得を理由に、事業主が解雇や退職強要、正社員からパートへの契約変更等の不利益な取り扱いを行うことは禁止されています。今回の改正で、妊娠・出産の申し出をしたこと、産後パパ育休の申し出・取得、産後パパ育休期間中の就業を申し出・同意しなかった等を理由とする不利益な取り扱いも禁止されます。また、事業主には、上司や同僚からのハラスメントを防止する措置を講ずることが義務付けられています。



ハラスメントの典型例1

育児休業の取得について上司に相談したら
 「男のくせに育児休業を取るなんてあり得ない」と
 言われ、取得を諦めざるを得なかった。



ハラスメントの典型例2

産後パパ育休の取得を周囲に伝えたら、同僚から
 「迷惑だ。自分なら取得しない。あなたもそうすべき。」
 と言われ苦痛に感じた。



労務顧問サービス

単なる労務管理の視点からだけでなく、多岐にわたる「人」の問題について専門の社
 労士が貴社の現状に即した、最適な解決方法をアドバイスさせていただきます。

27,500円(税込)/月～



LB広報部チョイスの
今月のお気に入り店



今月の担当: C.I

とんこや宗像店

創業50年の魚屋が営む鮮度抜群海鮮居酒屋

宗像で魚がうまいお店

福岡県宗像市にある海鮮居酒屋。玄界灘でとれた鮮魚を、鮮度の良い状態で食べられることで有名なお店。カウンターでは目の前で魚を捌いている姿を見ることができ、歓送迎会でも利用できる団体席もあります。50年の歴史を持つ魚屋さんがしているだけあって、どれも新鮮でおいしく、宗像で魚を食べるならとんこやと言われるくらい有名なお店。お酒の種類も豊富なので、夜に行くのもよし。そしてお昼も海鮮丼や鐘崎産穴子天丼など、宗像にあるとんこやだから味わえるランチもおすす



めです。またInstagramではイベント情報など最新の投稿が見られるのでこちらも要チェックです。とんこや宗像店以外でも新鮮なお魚を味わえる姉妹店情報やオンラインショップではこれからの時期にぴったりの黒毛和牛もつ鍋や鐘崎産天然穴子鍋もお買い求めできるみたいなので、気になる方は下記QRコードからホームページをチェックしてみてください！

とんこや宗像店
〒811-3416
福岡県宗像市宮田2-14-1
TEL:050-5596-7877

オンラインショップなど
ホームページはこちら



最新の情報はInstagramから

MONTHLY NEWS 今月のお知らせ

新年のご挨拶



新年、明けましておめでとうございます！
2021年もLEADBRAIN TIMESをご拝読いただき誠にありがとうございました。

LEADBRAIN TIMESも今月でvol.020となり、本年も皆様に役立つ情報発信をしていけるよう尽力して参りますので、2022年もどうぞ宜しくお願い申し上げます。

皆様にとって2022年が、本年の干支である「壬寅(みずのえとら)」“厳しい冬を越えて、芽吹き始め、新しい成長の礎となる”となりますことを心よりお祈り申し上げます。

LEAD BRAIN

経済産業省認定 経営革新等支援機関
リードブレイングループ

リードブレイン株式会社
リードブレイン社会保険労務士法人
リードブレイン行政書士法人

TOKYO OFFICE 〒101-0032 東京都千代田区岩本町 2-5-11 岩本町 T・Iビル 8階
TEL 03 5835 2805 FAX 03 5835 2825

NAGOYA OFFICE 〒466-0051 愛知県名古屋市中区昭和区御器所 3-10-5 3階
TEL 052 890 7841 FAX 052 890 7845