

LEADBRAIN TIMES

[DECEMBER 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. 031

MONTHLY COLUMN
今月のお役立ちブレイン従業員の採用・賃上げに
関わる今注目の優遇税制
2種類有望な事業再構築に
共通する特徴とは？②今月の
労務注目情報

MONTHLY FAVORITE

今月のお気に入り飲食店
ワイン×日本酒×バル ZERO
秋葉原本店

止まらぬ物価高、終わらない戦争、終わりの見えないインフレなど経営環境を取り巻く状況は日々厳しくなっていますが、従業員の方々に対するマネジメントはいかがでしょうか？本年8月にご逝去された京セラの稲盛和夫名誉会長は以下のように述べられていました。

「全従業員の物心両面の幸福を追求すると定めているから、それを実現するためには利益が必要です。利益を追求するためには、人間として正しい道を踏み外さない範囲内で精一杯努力しないといけないと常に言っている。しかし、それをわかってくれない、それを実行してくれない人があった場合には、素晴らしい愛情をもって接すると同時に、厳しく注意をする、叱るということも必要なのです。これは一見矛盾するようにみえますが、そうではありません。企業経営においてあるべき姿を実践していくためには、ただ愛という優しさだけでは実現できないものもあるわけです。もうひとつ極限にある厳しさというものがあって初めてそれが実現できる。企業経営の場合にはバランスが非常に大事だといわれていますが、バランスというものは、真ん中という意味ではありません。両方に重みがあって、初めてバランスが取

れる。両極をあわせ持つことが必要なのです。」

いかがでしょうか？社会保険労務士の自分が申し上げるコメントではないですが、昨今パワハラや風評を恐れて、厳しい指導ができない経営者が増えているのを感じます。優しい経営は自分も楽になりますが、企業がゆでガエル状態になってしまうリスクがあります。厳しい経営は自分自身律しなければいけないので、苦しいですが、この難局を乗り越えていく足腰がつきます。しかし、もちろん厳しさだけでは人が離れていくこととなります。

重要なことは、どちらかを選ぶということではなく、どちらもまんべんなく平均的な指導をするということでもなく、稲盛さんが指摘されておられるように、両方の軸にとことん重みをもたせることが今こそ重要なのだと思います。

真剣に会社、社員を考え、想い、真剣に社員を叱る、それぞれに重みをもたせる。そうやってこの難局を共に乗り越えていければ、その先に足腰の強い組織が出来上がるはずですから。

従業員の採用・賃上げに関わる 今注目の優遇税制2種類

今回は新規採用や賃上げなどを行った場合に法人税の節税に繋がる施策をご紹介します。**事前申請等は必要なく**確定申告時の申請のため、決算前に試算して比較、場合によっては調整することもできます。**なお併用はできません。**



賃上げ促進税制



前年度より給与等を増額した場合、増加額の一部を法人税等から控除できる制度。

中小企業等では旧制度より要件簡素化・控除率が**最大40%**に引き上げ。**法人税の大きな節税に繋がる。**

スケジュール R4 4/1～R6 3/31に開始する事業年度

要件		控除
雇用者給与等支給額 が前年度より 1.5%以上増	通常	控除対象雇用者給与等支給増加額の15%を控除
1 雇用者給与等支給額が前年度より 2.5%以上増	上乗せ	15% 控除
2 +教育訓練費 10%以上増		10% 控除

▼ 控除上限

- ✓ 税額控除額：法人税額等の20%が上限
- ✓ 控除対象雇用者給与等支給増加額(雇用者給与等支給額の前年度比増加額)の上限は調整雇用者給与等支給増加額(雇用安定助成金を除外した増加額)



▼ 控除対象雇用者給与等支給増加額とは？



人材確保等促進制度

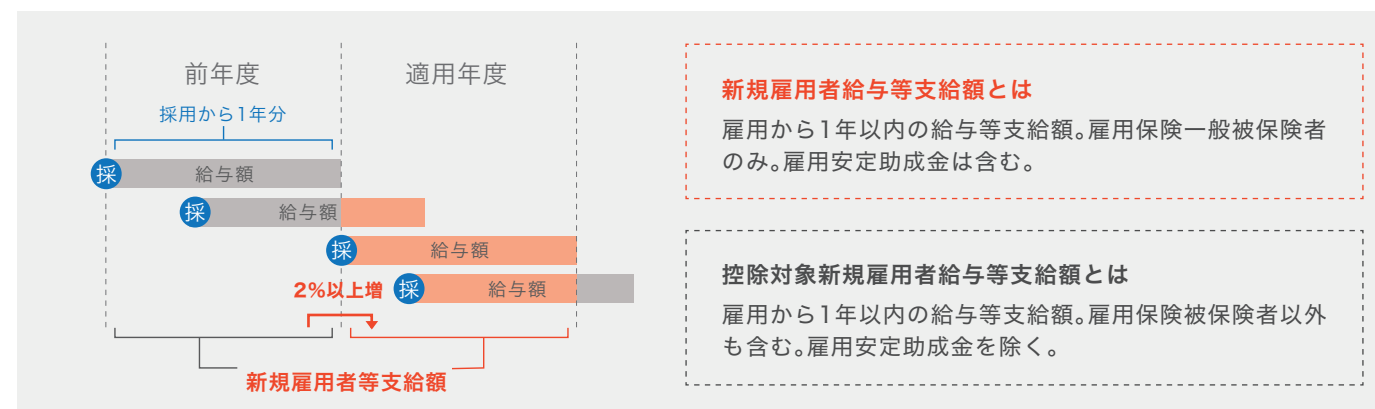
新卒・中途採用や人材育成への投資を行うことで、**新規雇用者給与等支給額の一定割合を法人税額等から控除できる制度**。事業拡大に伴い人員増強をしたい場合などに、**人件費増加コストの一部を軽減することができる。**

スケジュール R3 4/1～R4 3/31に開始する事業年度



要件		控除
新規雇用者等支給額 が前年比より 2%以上増	通常	控除対象新規雇用者給与等支給額の15%を控除
+教育訓練費が前年度より20%以上増	上乗せ	20% 控除

控除上限 ✓ 税額控除額：法人税額等の20%が上限 ✓ 雇用者給与等支給額の前年度比増加額が上限



財務コンサルティングサービス

会社にとって重要な資金繰り。その一翼を担う金融機関との交渉から、財務状況改善のための計画書づくり、金融機関に依存しない財務戦略等、お金に関する悩みを解決するソリューションを提供いたします。



金融機関対策支援



月次会計資料作成



資金(調達)管理



財務管理システム構築支援

サービス料金

ライトプラン
27,500 円/月(税込)

スタンダードプラン
55,000 円/月(税込)

プレミアムプラン
110,000 円/月(税込)
(bixid利用料金込み)

有望な事業再構築に 共通する特徴とは？②

飲食業編

前月号の記事では、過去数万件の事業計画書データをAIで分析した「事業再構築に向けた 事業計画書作成ガイドブック」を基に事業再構築補助金の活用に至るまでに意識していただきたいことをお伝えしました。今回は分析したデータの中でも“飲食業”にフォーカスし、有



望度が低い事業から、高い事業まで具体的なテーマや採択事業例についてみていきます。再構築する事業テーマ候補を幅出しする検討材料の1つとしてご活用ください！

飲食業の統計上の有望度別テーマ

事業テーマ数

※第2~4回公募の申請データが分析対象

50個



やはり飲食業は、他の業種に比べてテーマ数が50個と、建設業に次いで2番目に多く多種多様なテーマが今回の事業再構築補助金で申請されています。(全業種平均37個)

有望度 高

- ✓ 通販・ECの活用による販路拡大
- ✓ 冷凍食品事業の展開
- ✓ スイーツ・菓子の製造・販売 等

有望度 中

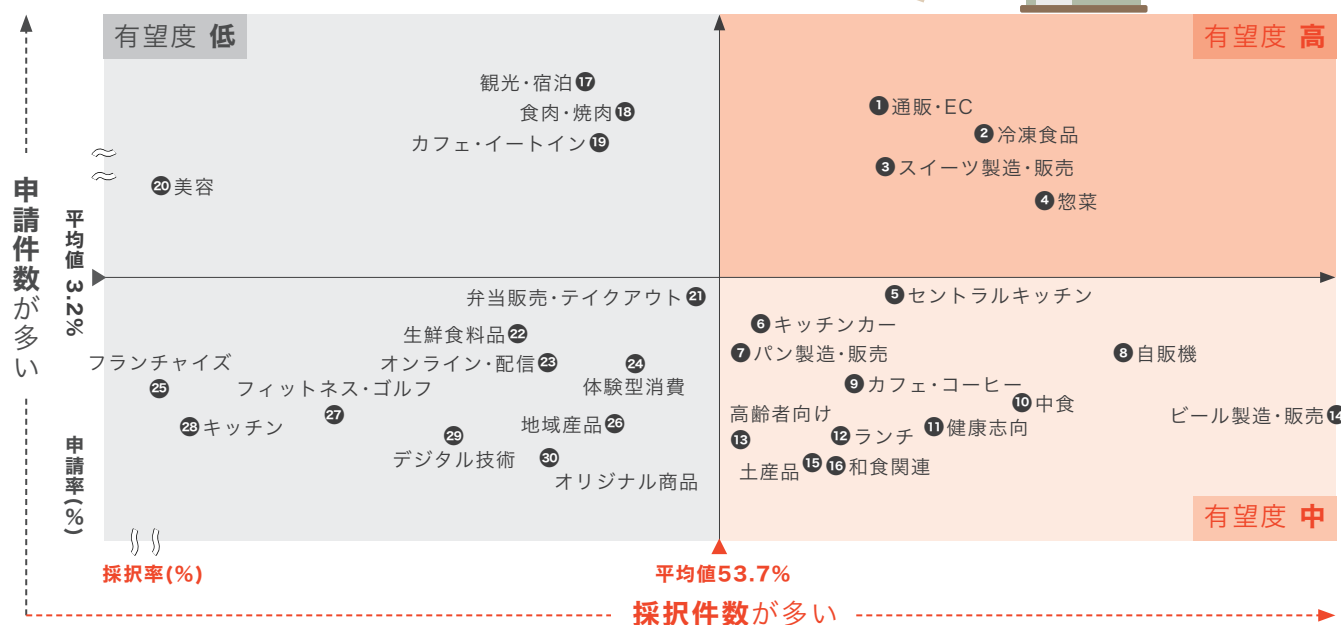
- ✓ セントラルキッチンへの転換
- ✓ キッチンカー事業の展開
- ✓ パン製造・販売事業の展開 等

有望度 低

- ✓ 観光・宿泊事業の展開・活性化
- ✓ 食肉・焼肉事業の展開
- ✓ カフェ・イートインビジネスの展開 等

飲食業のテーマ別の採択率×テーマ申請率

縦軸に申請率、横軸に採択率とし有望度の低～高を分けし、50テーマのうち件数上位の30テーマがどこに分布するかを示した下記のグラフをご覧ください。



上記の分析結果を見ると、【申請率:高×採択率:高】の有望度が高いとされる事業にはやはりコロナ禍で需要が高まった、**通販・ECや冷凍食品、スイーツや惣菜の販売といったイートイン以外の提供方法**の事業テーマが多いことが分かります。一方【採択率:低】の有望度が低いとされる事業には、**イートインや飲食業の垣根を超え**

た新たな業種への展開、フランチャイズといったテーマが多くみられます。飲食業である強みを活かしやすい分野であり、かつコロナに対応できる等、市場成長を背景に魅力的な事業テーマは有望度が高い傾向にあるのではないのでしょうか。

具体的な特徴や実際の採択事業例



	事業テーマ名	特徴	採択事業例
有望度 高	通販・ECの活用による販路拡大	ECサイトや通販を介して自社商品を販売	地元食材を利用した食料品をECサイトで販売
	スイーツ・菓子の製造・販売	スイーツ、菓子を製造し店舗やECを通して販売	低糖質の日常菓子の製造
	惣菜の製造・販路拡大	肉食需要に向け惣菜に焦点をあて、既存資産・アライアンスによる付加価値の創出	ダイナミックプライシングを活用した無人販売
有望度 中	セントラルキッチンへの転換	既存レストランや取引先を活かした形やデリバリーを含む転換	冷凍ラーメンの製造販売
	パン製造・販売事業の展開	地元食材や既存事業の強みとなる食材を活かしたパンの製造・販売	業務用冷凍焼成パンの新開発
	健康志向の飲食事業	コロナの影響を受けにくい健康食品市場を対象として新商品を開発・製造	機能性素材を配合した新たな食品開発
	ビール製造・販売	地元ブランドのオリジナルクラフトビールの製造・販売	地元果実のクラフトビールを店内醸造
有望度 低	フランチャイズ事業展開	フランチャイズスキームを活用した既存の飲食ビジネスの拡張	フランチャイズを活用したテイクアウト専門店の展開
	フィットネス・ゴルフ関連サービス	フィットネスクラブやゴルフシミュレーション練習場や事業展開	無人型インドアゴルフ練習場
	デジタル技術の活用	DXによる自動化・省人化を企図したシステムの導入等	飲食店でのセルフオーダーシステムの導入

有望度が高い事業テーマの特徴や実際の事例には、**地元食材の活用や既存店舗の強みを活かすなど、自社の強みと参入テーマの親和性があり、差別化を図っている**ことが読み取れます。一方、過去の事例をもとに採択率が低く有望度が低いとされる事業テーマにおいて

は、必ずしも不採択になるというわけではありません。低成長市場かつ、多数の事業者の参入により厳しい競争環境にある事業テーマであっても、**独自ルートやの存在や特定分野における知見や経験を活かせる場合、自社独自の強みを築き採択に繋がる可能性はあります。**

最後に

今回は飲食業にフォーカスして、AIの分析データから事業テーマの傾向分析の結果を述べてきました。前月号でもお伝えしましたが、やはりこれらの過去の事例分析を基に、流行りではなく、自社にとって必要な事業の再構築は果たして何なのかを見極めることが重要ではないでしょうか。次回は『生活関連 サービス・娯楽業』についてみていきます！

弊社は飲食業を中心に事業再構築補助金の申請サポートを実施しております。計画書の作成フォローから、採択後のアフターフォローまで一貫してご支援しております。少しでもご興味ありましたらお気軽にお問い合わせください！



補助金申請サポートサービス

事業再構築補助金のお悩みを認定経営等革新機関の当社が全国どこでもサポートいたします！

補助金申請サポート料金

着手金..... 5万5千円(税込)
成功報酬..... 交付決定時 交付決定額の5%
成功報酬..... 補助金入金時 交付決定額の5%



今月の 労務注目情報

短時間労働者に対する社会保険の更なる適用拡大

令和4年10月から、新たに「特定適用事業所」となった事業所では、短時間労働者の社会保険加入要件の適用範囲拡大が実施されます。今回はその要件の中で「勤務期間の要件」を深掘りしていきます。

▶ 短時間労働者の社会保険加入要件

要件	平成28年10月～	令和4年10月～
労働時間	1週間の所定労働時間が20時間以上	変更なし
賃金	月額賃金8万8千円以上 (年収106万円以上)	変更なし
適用除外	学生でない	変更なし
勤務期間	継続して1年以上使用されることが見込まれる	継続して2か月を超えて使用されることが見込まれる

▶ 勤務期間の要件

改正前



短時間労働者

✓ 継続して1年以上使用されることが見込まれない者は適用除外
継続して1年以上使用されることが見込まれる場合は要件に該当



通常の労働者

✓ 2か月以内の期間を定めて使用される者は適用除外
ただし、契約更新などでその定めた期間を超えた場合はその超えたときから適用

改正後



短時間労働者・通常の労働者に共通

✓ 2か月以内で定めた期間(1か月、2か月など)を超えて使用されることが見込まれない者は適用除外
その定めた期間を超えて使用されることが見込まれる場合(2か月以内の雇用契約が更新されることが見込まれる場合)は、当初から適用



2か月以内の雇用契約が「更新されることが見込まれる場合」
とは、右のいずれかのような場合が該当します。

① 就業規則や雇用契約書その他の書面において、その雇用契約が「更新される旨」又は「更新される場合がある旨」が明示されている場合

② 同一の事業所において、同様の雇用契約に基づき使用されている者が、契約更新等により最初の雇用契約の期間を超えて使用された実績がある場合

特に短時間労働者については、勤務期間(使用期間)の要件が大きく変わります。たとえば有期雇用であっても、できる限り健康保険・厚生年金保険を適用しようとする見直しが行われましたので、注意しましょう。今回の適用拡大などに関して、ご不明な点等があれば、お気軽にお問い合わせください。



今注目の「人的資本経営」

近年盛り上がりをみせている「人的資本」や「人的資本経営」のテーマですが、今年の8月30日には内閣官房から「人的資本可視化指針」が公表され、様々な媒体で取り上げられているところです。本指針は上場企業向けに人的資本に関する開示のガイドラインを示したもので、「人材戦略」の在り方につ

いて提言した「人材版伊藤レポート(2020年9月)」「人材版伊藤レポート2.0(2022年5月)」と併せて活用することが想定されています。これらは今後の企業経営の方向性の参考になるものとして、非上場企業にとっても無視できない内容となっています。

▶ 企業の人的資本の活性度は約30～40%

「人的資本経営」は、経済産業省の定義では「人材を「資本」として捉え、教育などの投資によって人材の能力を高め、その価値を最大限に引き出すこと」で、中長期的な企業価値向上につなげる経営のあり方」であると示されています。

「人的資本経営とは？」
人材を「資本」として捉え、人材の成長に投資する経営スタイル



株式会社リクルートが企業で働く10,459人を対象に実施した人的資本経営をテーマとした調査によれば、今の職場が最適な部署配置だと感じている人、自分の知識やスキル・経験を活かすようなジョブ・アサインメント(仕事の割り当て)を実感している人の割合は約30%、現在の仕事に関する知識やスキル・経験を言語化できる人、現在の仕事のレベルを高めるために必要な知識やスキル・経験を理解している人の割合は約40%という結果だったそうです。このような結果からみえる企業の現況は、「人材の価値を最大限に引き出す」という人的資本経営からは隔たりのあるものといえるでしょう。

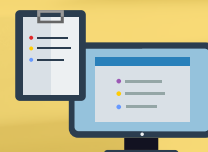
とかく大企業中心と考えられがちな「人的資本経営」ですが、中小企業でも人材獲得の面などから注目されています。8月には、経済産業省および金融庁がオブザーバーとして参加する、人的資本経営の実践に関する先進事例の共有、企業間協力に向けた議論、効果的な情報開示の検討を行う「人的資本経営コンソーシアム」が設立され、様々な情報が出されることが予想されます。今後の動きも注視していきたいところです。



労務顧問サービス

単なる労務管理の視点からだけではなく、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。

22,000円(税込)～



LB広報部チョイスの
今月のお気に入り店



今月の担当:N・S

ワイン×日本酒×バル ZERO 秋葉原本店

昼も夜も楽しめる！ 秋葉原の隠れ家バル

今回ご紹介するお店は、秋葉原駅から徒歩4分のところにある「ワイン×日本酒×バル ZERO」です。かわいらしい雰囲気のお店ですがサラリーマンの方も多く、男女問わず人気のお店です。昼も夜も様々なメニューが楽しめますが、今回はランチでお邪魔しました。

ランチでは1日10食限定のハラミグリルや、シェフの日替わりカレー、週替わりランチなどがあり、何度行っても飽きずに楽しめます。私が頼んだのは週替わりランチのオムライスで、サラダとスープも付



いていました。ふわふわの卵にたっぷりのデミグラスソースがかかっていて、中にはチーズが入っているオムライスは、ボリューム満点で大満足な一品です。またこちらのお店では、夜限定でワインの飲み放題もできます。10種のボトルワイン(赤・白)を1時間セルフで飲み放題だそうで、お値段はなんと1000円！世界各国から選りすぐりのワインが揃っていて、飲み比べに最適です。またワインだけでなく日本酒も多く取り扱っているため、お酒好きにはたまりません。記念日やパーティー、女子会なども対応いただけるそうなので、皆様もぜひシェフこだわりのお料理やお酒を仲間と一緒に楽しんでみてくださいね。

ワイン×日本酒×バル ZERO 秋葉原本店

〒101-0025 東京都千代田区神田佐久間町3-1 以志山ビル1F

MONTHLY NEWS 今月のお知らせ

「 年末年始休業 のお知らせ 」

平素は格別のお引き立てを賜り厚く御礼申し上げます。誠に勝手ながら、弊社は2022/12/30~2023/1/3の期間を年末年始休業とさせていただきます。

本年中のご愛顧に心よりお礼申し上げますとともに、来年も変わらぬお引き立てのほどよろしくお願い申し上げます。

年末年始休業期間

**2022年12月30日(金)
~2023年1月3日(火)**

※メールやチャットワークでのお問い合わせにつきましては、
2023年1月4日(水)午前10時以降にご連絡させていただきます。
皆さまには大変ご迷惑おかけいたしますが、ご了承いただきますようお願い申し上げます。



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 〒101-0027 東京都千代田区神田平河町1 第3東ビル301
TEL 03 5835 2805 FAX 03 5835 2825

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