

LEADBRAIN TIMES

[JANUARY 2023]

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. 032

MONTHLY COLUMN
今月のお役立ちプレーン事業再構築補助金に
予算5,800億円！
令和4年度補正予算案キャリアアップ助成金
の改訂ポイント今月の
労務注目情報LB REPORT
「魚屋ちから」が第15回居酒屋
甲子圖で優勝いたしました！

今月のごあいさつ

アフターコロナに
だまされるな！

リードブレイン代表・皆川知幸

新年あけましておめでとうございます。謹んで新春の祝詞を申し上げます。

昨年1年間は皆様いかがでしたでしょうか？引き続き混乱を招いた新型コロナウイルス騒動もようやく沈静化してきた年末でしたが、昨年はロシア・ウクライナ戦争に起因する資源高や、国際為替の影響により物価高、インフレ、円安が顕在化し、国内ドメインの中小企業経営者にとっては、さらなる試練の外部環境が襲ってきた1年だったかもしれません。年末にかけて、新型コロナウイルス関連融資の元本返済もスタートし、企業倒産件数も増加してきております。ネガティブな話題の昨年から、2023年はぜひともポジティブな1年にしていきたいものです。

2020年初頭より始まった新型コロナウイルス騒動。この3年間改めて感じたことは、【結局、コロナ前とコロナ後で中小企業の経営環境はそれほど変化がなかったのではないかな？】ということです。どういうことかということ、コロナ前業績の良かった企業はコロナ後も業績が良い。コロナ前に業績が悪い企業はコロナ後も業績が悪い。コロナ前に重要だったKPIはコロナ後も重要。コロナ中に重要とされたKPIは結局重要ではなかった。ということです。アフターコロナというキーワードをもとに、DXの推進、労働環境の変化、多様な就業体系は一層進んだことは確かです。業態をとっても非接触型、自動オンライン化、無人化等のビジネスモデルも一気に広がりました。一気に広がったんです。。。でその恩恵を受けたのは一部の大企業・IT企業ではなかったのかというのが正直な感想です。そのような取り組みを積極的に行った中小企業は、正直なところ、その新規事業において圧倒的な利益が増加した企業があまりなかったのではないのでしょうか？まだ総括するのは早いかもしれませんが、DX

の推進が利益をもたらしている事業がどれだけあるのでしょうか？DX関連企業は儲かってますが(笑)

今後10年を見たときに、DXや働く環境、多様化、SDGsが重要なキーワードであることを否定しているわけではありません。最も伝えたいことは、大企業は10年先の計画を立てることができませんが、中小企業はまずこの危機を脱することが重要だということです。そもそも新規事業や多角化というものは難易度の高い経営戦略です。ユニクロの柳井さんが、常々仰っている1勝9敗の確率論です。ユニクロで1勝9敗です。。。もちろんコロナ禍で何かを変化させないといけない精神的な焦りや業態的な限界の結果、事業を再構築したり、DX推進に動いたと思います。ただ、安易なブームにのっているいろいろな取り組みをしたとしても、そこに最大限のパワーを経営者が注がなければ成功するはずありません。

そういった意味で2023年はそろそろ総括すべき年ではないでしょうか？本質的な事業が上手くいっていない中に、新規事業に未来を求めても上手くいくのでしょうか？改めて既存事業の見直し、ブラッシュアップ、改善をすべき年かもしれません。コロナ前に当たり前のように取り組んでいたことが、コロナ期間中にないがしろになってしまっている企業も多く見受けられます。協力金・助成金・補助金はどんどん減少傾向です。改めて、地に足をつけなおして会社経営に取り組みしましょう！

最後になりますが、本年もさらなるサービス向上に向け、気持ちを新たにに取り組んでまいりますので、お気付きのことは何なりとご指導いただければ幸いです。変わらぬご愛顧のほど心よりお願い申し上げます。

令和5年 元旦

事業再構築補助金に 予算5,800億円！ 令和4年度補正予算案について

令和4年11月8日に中小企業庁より「**中小企業・小規模事業者等関連 令和4年度補正予算のポイント**」が公表されました！
今回はその概要と予算案の中から『事業再構築補助金』をピックアップしてその詳細を見ていきます。

令和4年度補正予算案の概要（中小企業・小規模事業者等関連）は1兆1,190億円

1 資金繰り支援 2,981億円 (※財務省計上分212億円を含む)

- ✓ 新たな借換え保証制度の創設
- ✓ 経営者保証を徴求しない創業時の信用保証制度の創設

3 事業再構築補助金 5,800億円 後述にて詳しく記載

5 円安環境への対応、相談体制強化 196億円+α

- ✓ 輸出促進、インバウンドでの円安環境への支援策経営者
- ✓ インボイス・物価高対応、再生・事業承継等の相談体制の強化

2 価格転嫁対策の更なる強化 4.8億円

- ✓ 下請Gメンの体制を強化 等

4 生産性革命推進事業 2,000億円 (※国庫債務負担含め総額4,000億円)

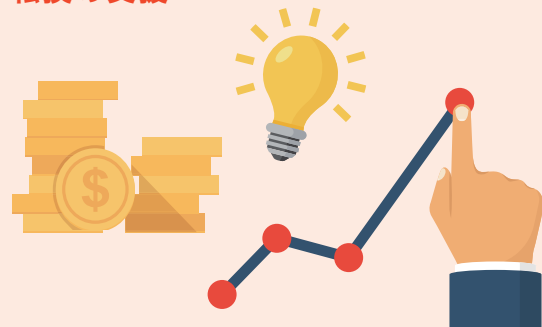
- ✓ ものづくり補助金、小規模事業者持続化補助金、IT導入補助金、事業継承・引継ぎ補助金での一部補助率や上限額を引上げ

6 災害からの復旧・復興 209億円

『事業再構築補助金』主な制度内容について

2021年3月からスタートした新分野展開や業態転換等を支援する「**事業再構築補助金**」には**5,800億円が計上**されています。支援内容の4つのポイントについてご説明いたします！

1 成長分野への 転換の支援



▼ 成長枠

新たに市場規模が10%以上拡大する業種・業態への転換を支援する「**成長枠**」の創設。また、「グリーン成長 枠」について、研究開発等の要件を2→1年に短縮等した「**エントリークラス**」を新設し、裾野拡大。

▼ 卒業促進 枠

事業終了後3～5年で中小・中堅企業から中堅・大企業へ卒業した場合に上限が2倍となる「**卒業促進 枠**」も新たに用意。

財務・ 補助金



2 賃上げに対する支援

グリーン成長枠・成長枠において、補助事業期間内に**事業場内最低賃金を年45円以上上げた場合等 に補助率を1/2→2/3に引上げ**。また事業終了後3～5年で同水準等を達成すれば**上限3,000万円増**



3 産業構造転換等の促進

新たに市場規模が10%以上縮小する業種・業態からの転換を支援する最大**7,000万「産業構造転換枠」**の創設。廃業費がある場合、上限を2,000万円上乘せ。海外から国内への回帰等を促進する「**サプライチェーン強靱化 枠**」(上限5億円、補助率1/2)も新設。

4 物価高騰対策・回復再生 応援枠の継続

新型コロナや物価高等により業況が厳しい事業者や、最低賃金引上げの影響を大きく受ける事業者を引き続き手厚く支援する「**物価高騰対策・回復再生応援枠**」の継続(補助率:2/3～3/4、売上10%減少等が要件)。



申請類型	補助上限額(※1)	補助率
成長枠 (成長分野への大胆な事業再構築に取り組む事業者向け)	2,000万円、4,000万円、 5,000万円、7,000万円 (※2)	中小1/2 中堅1/3
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向け)	▼ エントリー 中小:4,000 万円、6,000万円、 8,000万円 (※2) 中堅1億円	中小1/2 中堅1/3
	▼ スタンダード 中小:1億円、中堅:1.5億円	
産業構造転換枠 (国内市場縮小等の構造的な課題に直面している業種・業態の事業者向け)	2,000万円、4,000万円、 5,000万円、7,000万円 (※2) 廃業を伴う場合2,000万円上乘せ	中小2/3 中堅1/2
サプライチェーン強靱化枠 (海外で製造する部品等の国内回帰を進め、国内サプライチェーンの強靱化及び地域産業の活性化に資する取組を行う事業者向け)	5億円	中小1/2 中堅1/3
物価高騰対策・回復再生応援枠 (業況が厳しい事業者や事業再生に取り組む事業者向け)	1,000万円、1,500万円、 2,000万円、3,000万円(※2)	中小2/3(一部 3/4) 中堅1/2(一部 2/3)
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向け)	500万円、1,000万円、 1,500万円(※2)	中小3/4 中堅2/3

(※1)補助下限額は100万円、(※2)従業員規模により異なる

補正予算額としては前年度より縮小(令和3年度補正予算額6,123億円)していますが、**大胆な賃上げに取り組む事業者や成長分野への前向き投資を行う事業者への補助率や上限額の引き上げがみられます。**

新たな事業への展開と同時に賃上げ等の取組を検討されている方は、お気軽に弊社へお問い合わせください！



令和4年10月1日から施行

キャリアアップ助成金の改訂ポイント

キャリアアップ助成金は、非正規雇用労働者を正社員化・処遇改善等実施した場合に活用できる制度として認知度の高い助成金ですが、制度見直しがR4年4月1日に発表され、10月1日から施行されました(4/1以降実施の取組に適用されます)。今回はその改訂ポイントをお伝えします！

正社員化コース

有期雇用労働者を正社員に転換
または直接雇用

▼ 正社員化コースのみ

一部廃止	有期雇用者→無期雇用者への 転換の助成を廃止	✓ 有期→正規(1人当たり57万円) ✓ 有期→無期(1人当たり28.5万円) 廃止 ✓ 無期→正規(1人当たり28.5万円)
拡充	特定の訓練後に正社員化で加算となる対象訓練に、新コースを追加	人材開発支援助成金による特定の訓練の内、「人への投資促進コース」の訓練(情報技術分野実習併用職業訓練を除く)を、加算対象として追加

▼ 正社員化コース・障害者正社員化コース

定義変更	【正社員】の定義に給与の要件を追加	旧定義 同一事業所内の正社員に適用される就業規則が適用されている労働者 新定義 旧定義+「賞与又は退職金制度」かつ「昇給」のある者
定義変更	【非正規雇用労働者】の定義に就業規則の要件を追加	旧定義 6か月以上雇用している有期または無期雇用労働者 新定義 旧定義+正社員と異なる雇用区分の就業規則等の適用を受けている者

賃金規定等共通化コース

有期雇用労働者等を対象に正社員と共通の職務等に応じた賃金規定等を新たに作成し適用

一部廃止 対象労働者(2人目以降)に係る加算を廃止

賞与・退職金制度導入コース(旧諸手当制度等共通化コース)

有期雇用労働者等を対象に賞与・退職金制度を導入し支給または積立を実施

支給要件変更

諸手当等の制度共通化への助成を廃止、賞与/退職金制度新設への助成へ変更

旧制度の助成対象

①賞与、②家族手当、③住宅手当、④退職金、⑤健康診断制度

※①～④は正社員と共通化必須

新制度の助成対象

①賞与、④退職金のみ

※正社員と共通でない新制度でもよい

一部廃止

対象労働者(2人目以降)に係る加算を廃止

短時間労働者労働時間延長コース

有期雇用労働者等の週所定労働時間を延長し新たに社会保険適用

支給要件緩和

延長すべき週所定労働時間の要件

週5時間以上 → 週3時間以上

増額措置延長

助成額の増額措置

R4年9月末 → R6年9月末(予定)まで延長

申請条件等は公式HPへ: https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html

助成金申請サポートサービス

複数で手間のかかる助成金申請を、受給可能可否や受給可能額の診断から、就業規則の改定、申請書類の作成・届出までトータルサポートいたします。

▼対応助成金

- ✓ キャリアアップ助成金
- ✓ 業務改善助成金
- ✓ 働き方改革推進支援助成金

▼助成金申請サポート料金

助成金+就業規則見直しセットプラン
月額27,500円(年間契約)
+成功報酬20%

※就業規則の改定は、助成金対応の為の簡易就業規則改定となります。
※スポットの場合は成功報酬30%、各種手続きは有料での対応となります。

今月の 労務注目情報

労務

令和3年度監督指導による賃金不払残業の是正結果

厚生労働省は、労働基準監督署が監督指導を行った結果、令和3年度に不払いとなっていた割増賃金が支払われたもののうち、支払額が1企業で合計100万円以上となった事案を取りまとめ、事例とともに公表しました。そのポイントを確認しておきましょう。

▶ 令和3年度の監督指導による賃金不払残業の是正結果のポイント

是正企業数(前年度比7企業の増)

1,069企業

支払われた割増賃金の平均額は・・・

- ✓ 1企業当たり609万円(同49万円の減)
- ✓ 労働者1人当たり10万円(同1万円の減)

▶ 主な事例／保健衛生業に対して行われた監督指導とその企業が実施した取組の事例

「時間外労働を行った時間について申請
させてもらえず、割増賃金が不払となっている」
との情報を基に監督指導を実施。

▼ 指導の内容

労働者からの聴き取り調査において、企業全体で残業時間を過少申告する風潮があることや、管理者による勤怠システムの改ざんの疑いが確認できたため、勤怠記録と警備記録との間の乖離の原因究明や労働時間の過小申告等より不払となっている割増賃金を支払うよう指導。

▼ 企業が実施した賃金不払残業の解消のための取組(概要)

1 研修会の実施

労基署の職員を講師として、各施設の管理者を対象とした労働時間の適正な管理に関する研修会を実施した。

2 勤怠記録の確認

勤怠記録と業務で使用するパソコン等の記録等を確認することにより適正な労働時間が記録されているか確認することとした。

3 適正な予算措置

実態調査の中で割増賃金を支払うための十分な予算措置が講じられておらず、残業時間を適正に申告してもその時間に対する割増賃金が払われないことが、残業時間を過小に申告するようになった要因の1つと判明したため、予算を理由として割増賃金が適正に支払われないことがないよう予算管理の部署と連携し、必要な予算措置を講じた。

企業としては監督指導の対象とならないよう、日頃から割増賃金の支払を適正に行っておく必要があります。企業が遵守すべき労働基準関係法令のルールは多々ありますので、ご不明な点等があればお気軽にお声掛けください。

2023年卒大学生の就職活動実態調査(マイナビ9月調査より)

株式会社マイナビが、2023年卒業予定の全国の大学生・大学院生(以下、「学生」という)を対象に実施した「マイナビ 2023年卒大学生 活動実態調査(9月)」の結果が発表されました。今年入社予定の学生の動向がうかがえます。

▼ 9月末時点での内々定率は87.3%で過去最高

企業の採用意欲が高まっていることを受けてか、9月末時点での学生の内々定率は過去最高の87.3%となっています。学生の平均内々定保有社数は2.5社で、前年よりも0.2社増加しています。

▼ 社会人として活躍するまでに想定している期間

社会人として活躍するまでにどれくらいの期間を想定しているかという質問に対して最も多かった回答は、「入社後3年目」(45.5%)でした。一方で、「1年目(即戦力として活躍したい)」が9.8%、「2年目」が24.9%と、早い時期から活躍したいと考えている学生も一定数いるようです。

マイナビ「2023年卒大学生 活動実態調査(9月)」を発表
https://www.mynavi.jp/news/2022/10/post_36989.html

▼ 内定通知書に関して

「内定通知書」については、「選考を通過し、自分がその企業に入社する権利があることを企業が伝える書類」と認識している学生が最も多く(27.8%)、本来の意味である「受け取ることで条件付きの労働契約(始期付解約権留保付労働契約)が成立する書類」であると認識している学生は最も少ない(12.8%)という結果が出ています。書類が持つ法的意味について、企業側からの説明が何かしら必要なかもしれません。

新入社員の理想の上司・先輩は「仕事について丁寧に指導する人」

一般社団法人日本能率協会は、2022年度の「新入社員意識調査」を取りまとめました。協会が提供する新入社員向け公開教育セミナーの参加者を対象に、仕事や働くことに対しどのような意識を持って

いるかを調査したもので、4月4日～4月8日にインターネット調査で実施し、545人から回答を得ています。

理想の上司・先輩は、「仕事について丁寧に指導する人」が71.7%で1位

理想の上司・先輩を尋ねたところ、「仕事について丁寧な指導をする上司・先輩(71.7%)」が1位で、2012年以降の調査で過去最高となりました。一方、2012年、2014年に数値の高かった「場合によっては叱ってくれる上司・先輩」や「仕事の結果に対する情熱を持っている上司・先輩」は、今回の調査では大幅に数値が下がっています。

仕事の不安は、「上司・同僚など職場の人とうまくやطيعけるか」が64.6%で1位

仕事をしていくうえでの不安については、「上司・同僚など職場の人とうまくやطيعけるか(64.6%)」が1位となりました。続く2位は「仕事に対する現在の自分の能力・スキル(53.4%)」となっています。社内の人間関係に不安を感じている一方で、社外の人間関係については「社外の人との人脈を築けるかどうか」が8.1%に留まり、社外の人脈づくりに対する不安は年々減っています。

一般社団法人日本能率協会「2022年度 新入社員意識調査」
https://jma-news.com/wp-content/uploads/2022/09/20220912_new_employees_2022.pdf

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。

22,000円(税込)～

\ 弊社顧問先の株式会社Interesting Innovationが運営する /

「魚屋ちから」が第15回居酒屋甲子園で優勝いたしました！



LB
レポート

2022年11月16日に第15回居酒屋甲子園全国大会が新潟にて行われ、全国から参加した2644店舗のうち、覆面調査や地区大会を勝ち抜いた5店舗が壇上にて自店の取り組みや想いを発表しました。

た。会場に参加した約2000人の投票の結果、株式会社Interesting Innovationが運営する「魚屋ちから」が優勝を果たしました。今回は代表取締役である塩澤大輔社長のインタビューをご紹介します。

優勝された時のお気持ちはいかがでしたか？

当日はもちろん勝つつもりで行きましたが、優勝が決まった時はやっぱりめちゃくちゃ嬉しかったです！

決勝まで様々な審査を乗り越えてきたと思いますが、大変なことも多かったのではないのでしょうか？

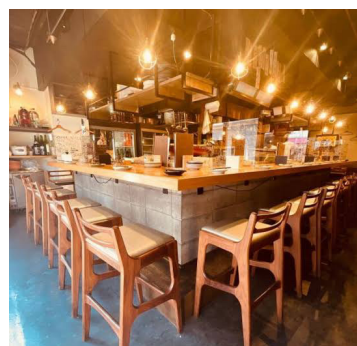
現場に立つ従業員みんなは店の営業と両立して練習してくれていたの、とても大変だったと思います。中には学校を休んで練習に参加してくれたアルバイトの子もいて、みんなの気持ちがとても有難かったです。決勝までは僕が何も言わなくても、みんなが自分たちで自主的に準備し結果を残してくれましたし、だからこそ決勝ではみんなへの恩返しで僕が優勝に導きたいという思いで準備してきました。

決勝では明るい内容のプレゼンテーションがとても印象的でしたよね？

僕たちがプレゼンで決めていたことが1つあって、それは「暗い話は絶対にしない」ということでした。僕自身コロナ禍で何度も心が折れそうになりましたが、それはお客様に見せるものではなく、商売人として笑顔でプレゼンするべきだと考えていました。当日は、ステージは居酒屋のカウンター、観客の皆様は飲みに来てくださったお客様だと思って、お客様を楽しませたり勇気づけられるよう、「僕たちはこんなに元気に山梨で営業しています！」というポジティブな気持ちでプレゼンしました。

今後の目標を教えてください

今後は全国展開していきたいと考えています。上下関係ではなくパートナーとして、全国に友達を作るイメージで楽しく取り組んでいきたいです。また今回優勝させていただきましたが、これは日本一を目指す過程の一つだと思っていますし、優勝したことによって「日本一をいただいた居酒屋」として、また従業員みんなも「日本中から注目される居酒屋で働く従業員」として緊張感が出てきたと思います。より気持ちを引き締めて、今後もまだまだ勉強していきたいです！



魚屋ちから

「山梨で一番豪快な魚酒場」をコンセプトに、海のない山梨だからこそお魚が大好きな県民の皆様に沢山お魚を、そして楽しく酔って頂きたい。そんな想いを込めて運営。豊洲直送の新鮮な魚介類を使って作る、名物の【豪快！新鮮！お刺身6種盛り合わせ2人前 ¥1500〜】を始めとして、その時期1番の食材を全国各地から仕入れている。

〒400-0032 山梨県甲府市中央1丁目6-8

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 愛知県名古屋市中昭和区御器所 3-10-5 3階
TEL 052 890 7841 FAX 052 890 7845