

3

2023

MIMAチャレンジ プロジェクト後編

二代目天竜復活プロジェクトから見てきた事業承継の重要ポイント！
地方創生の鍵!? 秘密の採用ルートに迫る! 対談インタビュー



知りたいあれこれ Q&A

No.42 「役員報酬の変更手続きってどうやるの？」

税務上認められる変更条件を徹底解説!

今月の助成金

No.4 「人材開発支援助成金（人への投資促進コース）について」



axis talk vol.12

MIMA チャレンジ プロジェクト

後編：二代目天竜復活プロジェクトから見てきた事業承継の重要ポイント！
地方創生の鍵!?秘密の採用ルートに迫る!対談インタビュー



前編の動画視聴はこちらから！

これまでの配信動画もご覧頂けます！

MIMAチャレンジプロジェクト 前編のあらすじ

地方創生プロジェクトをされているG&Cコンサルティング㈱の代表である片岡久遠さんとの対談インタビューを行いました。



G&Cコンサルティング㈱は、地方と都市部を繋ぐブリッジング機能を有する仕事が出来ないかということで立ち上げられ、現在、徳島県をはじめ、奈良県や山口県など各地でサテライトオフィスを有し、地方創生を中心としたコンサルティングやその他の企業のコンサルティング等を行っている会社です。G&Cコンサルティングさんが運営されているプロジェクトの中で美馬市に㈱MIMAチャレンジという会社が立ち上げられました。「サテライトオフィスの運営プロジェクト」や「事業承継プロジェクト」、「町並み一体型ホテル運営プロジェクト」という三つを大きな柱として美馬市の地方創生の取り組みを行っているということで、ご紹介させて頂きました。

「プロジェクトって何をやっているの?」「サテライトオフィスって何で儲けているの?」という素朴な疑問などを交えて㈱MIMAチャレンジの取り組みについて教えて頂きました。

後編は二代目天竜復活プロジェクトから見てきた事業承継の重要ポイントや秘密の採用ルートなどに迫ります！

株式会社 MIMAチャレンジ

代表取締役
片岡久遠 (おたおた ひろのり)

1991年に大学を卒業後、日本銀行に就職。
在職中に海外留学を申し、海外の大学にてMBAを取得。
帰国後金融機関を経て、2006年に創業の不動産会社
に参入、現在、代表取締役を務める。
2014年にG&Cコンサルティング株式会社を創業。
2018年に株式会社MIMAチャレンジを創業。



㈱MIMAチャレンジの事業承継の関わり方

01 二代目天竜復活プロジェクト

川人 二代目天竜の初代店長、つまり今店長されている方というのは、徳島の地元の方ではなくて県外から移住してきた方なんですね。

片岡 そうですね。神奈川県から移住してきた方です。

川人 その方はどうやって見つけてきたんですか？

片岡 最初にその天竜を復活させようというプロジェクトが先

にありまして、「じゃあ、天竜を復活させるためにどうやって人を集めるか」と考えた時に、もし地元で手を挙げる人がいない場合には、都市部で移住してやってみようという人がいないかというのを探してみようと思っていて、東京と大阪で事業説明会を行いました。二代目天竜の初代店長である佐藤さんは東京で開いた時の事業説明会に参加して頂いて、興味があるというお話があったので、その後、スタジオツアーを聞いて、実際に美奈市を訪問して天竜の元々のオーナーにもその場でお話を頂いたり、元の店舗を見させて頂いたりというも行いました。

川人 G&Cの方々が「ラーメン天竜を復活させよう」という話があるんだけど、誰かやりたい、やりたそうなのはいませんか？」と色々な所に声を掛けていったわけですね。ガッツとチャレンジで(笑)

片岡 そうですね。8割がガッツとチャレンジで、ですね(笑)

川人 それはもう電話をかけたみてみたい感じですか？

片岡 そうですね。電話やメール、Facebookとかですね。

川人 ということは、そういう人が登録してあるデータベースがあってもどこまでよいのちよじやなくて、誰かいませんかと地道にやっていたわけですね？

片岡 そうです。もう退屈い、体育会系的なのを本当にやりましたね(笑)まさにガッツですね！



02 名店を引継ぐ苦勞

川人 私も事業承継をした立場であるので、わかる部分もあるんですが、二代目になって、後継者が継いだ時に、やっぱり先代が非常にハードルを上げていないじゃないですか。天竜さんは特に人気ラーメン店ですので、「思い出の天竜の味」みたいになっていないわけじゃないですか！そこに対して何か苦労とかはなかったんですか？

片岡 そうですね。今、店長をやっている佐藤さんがラーメン店の経営をしたことがないのに対して、天竜は地元のすごい名店で10年前くらいに閉店になったんですけど、その味を覚えていらっしゃる方もいるんですね。なので、最初は梶野さんの下で佐藤さんがいろいろラーメンの試作をたんですが、全然元の味の近い味が出なくて、試食会を開いて「これは元の天竜の味がやない」とか「こんなラーメンの感じじゃない」、「味噌の味がなくていい」など色々な指摘を受けて、その度に回りましたね。それで、どうするかというとなんで、一言で味といっても凄く微妙なので、しかも閉店しちゃったのが10年以上前なので、味がこう違うといっても具体的にどう違うのかを正確に表現できなくて、それを近づけるというのは大変でした。そういう意味では元の店舗のハードル

が高かったんですね。

川人 どういう風に近づけていったんですか？

片岡 元の味をより覚えていた人複数名で、繰り返し試食会をやっても、もちろん梶野さんにも食べて頂いて、この味だったらいけるかなとか、チャーシューや焼き飯の味とかも食べて、これだったらいけるかなというところまでひたすら繰り返し近づけていったというところがありました。

川人 「これは違うんだ！もっとバラバラなんだ！」とか「もっとしっとりなんだ！」とかですかね？

片岡 そうですね。焼き飯も唐揚げとかもそうなんですけど、事業承継の最初の店舗が凄く人気があるとすると、次の代って言うのは凄く大変なんだということをその時に思った部分はあります。ただ、でも今のお店を好いてくれる新しいファンも必ず出来るはずなので、そういうところを積極的に取っていく最終的には自分のスタイルを出していたらいいんじゃないかなと思っています部分もあります。

川人 それは重要なところですね。

川人 説明会はどうやって人を集めているんですか？

片岡 説明会はG&Cコンサルティングのネットワークで、特に飲食とかに興味がある人に声を掛けて集めて、スタッフや私も含めてネットワークを駆使して集めてまいりました。

川人 その二代目天竜の初代店長である佐藤さんは、これまでどういことをされていたんですか？また、どうして飲食に興味があるということを知っていたんですか？

片岡 佐藤さんは、元々は東京で飲食店の経営をしている私の同級生の友人でした。ご実家が神奈川県で飲食店をしていらっしゃるの、ご自身もフランチやチェーンの飲食店をされたご経験があるということで、飲食にご興味があるという方でした。ただ、直近はIT系の企業のいわゆる事務系のお仕事をされていたんですけども、共通の知人から、彼が飲食店をやってみようという意向があるからということで、紹介を受けました。

03 MIMAチャレンジの関わり

川人 お客様のフィードバックがあり、それを改善するために試食会を繰り返したり、そこに来ていただ人を選定して呼んだり、色々なことをしていただいているんですけど、G&CさんやMIMAチャレンジさんの関わり方として、後継者を見つけてきた後はどういった関わり方をしていますか？

片岡 後継者を見つけてきた後は、飲食コンサルの方も奥平市に来てもらって、視野さんと一緒にスープとラーメンを作ってもらいました。この森卸でも試食会を開きました。西山の花火大会の時には出店を作って、どのくらい売れるかというのを一度お試してやってみて、そこで必ずアンケートを取ってどういう味だったかというフィードバックをして、PDCAを回してひたすら改善をしようというのを繰り返しました。

川人 店長さんはラーメン作って仕込みして大変なわけじゃないですか。それを店長さんおひとりだけで全部出店から何回までやられたんですか？

片岡 いえ、そこはMIMAチャレンジが中心になって全部お膳立てしました。店長は何か味のところは頑張ってくれて、売るところは我々には出来ないの、あとオペレーションとかですね。お客さん引張ってくださることはMIMAチャレンジでサポートしたり、二代目天竜が創業しましてというアナウンスをして、個人や団体の人に潜在的なお客さんになってもらうような情報発信をしたりということも繰り返してました。

川人 かなり二人三脚で奔走してやってきているということですね。

片岡 そうですね。店舗の設備に関しても、実際にどういった方がスーパに火が通るやすいかというのを全部視野さん

と佐藤さんと相談して、MIMAチャレンジで仕入れたら、相当ガッツリと関わってやってきました。

佐藤 佐藤さんにとって徳島という全く縁のない土地に来るというのは一大決心だったと思うんですが、徳島に来るときにMIMAチャレンジさんのサポートやバックアップなどはあったんですか？

片岡 そうですね。まず視野さんと繋ぎ、店舗運営のサポートも一緒に入っていったり、試食会の設定と運営とフィードバックのアンケートを取って分析したり、佐藤さんが地元と溶け込めるような地元の方々と引き合わせをしたり、お住まいを探したりとかですね、きめ細かくサポートしました。初めていらっしゃる土地におひとりでは来るときは相談に乗って運営していくというのを繰り返して、今に至っています。

川人 なかなかの一大決心ですね。ラーメン屋やったことなくて、それでかつ住んだことのない土地に来てラーメン屋で経営者をやっていることですね。

片岡 元々ご実家が飲食をされていたということ、飲食店をやりたいというご意向があったと思うんですが、あと事業承継というのは、若者に承継するというのが多いのかなと思うんですけど、佐藤さんは50代になってこちらに移住された方なので、次の自分のライフステージを考えた時に今まで自分が本当にやりたかったことをやってみたい、そのための支援や体制が整っているんだら、次の人生のステージとしてちゃんと頑張ってみようというのがあるのかなと思います。ちょうどそのライフステージで次の事を考えるタイミングに合致したのかなと思います。

▼ スタディツアーの様子



川人 なるほど。佐藤店長ご本人にお伺いした方がいいと思うかもしれませんが、最初から「私、やります！ やります！ 」という感じだったのか、それとも「私やるけど、どうしよう、不安だな。」という感じで悩みながら進んでいったのか、どんな感じだったんでしょうか？

片岡 後者に近いかなと思います。やってみたくて、なかなか踏み切れないところがあるだろうなと思うので、それを説明会なり、あとは実際にスタディツアーで！ 回だけじゃなくて、何回もスラチャーをやって、実際にこういう雰囲気なんですよというのをおわけていただいて、不安を少しずつ解消していったところがあるかなと思っています。一番は最初のスタディツアーの時のエピソードがきっかけになったのかなと思います。視野さんが食器なども全部残っている元の店舗（今は潰れてしまった建物）にいて、元々こんな店舗で運営してたっていうのを案内してくれましたが、一緒に行った地元の方がその食器などの写真を沢山撮ってたんですよ。「ああ、これ天竜の器だ！」と言って、佐藤さんがそれを見て、「これだけ地元の人に評価されているお店だったらやってみたくていい風なことをおっしゃって下さいな」。という現場に来て、実際に見てみることで何か感じるころがあったり、不安が解消されることがあるのかなと思うので、そういうところはMIMAチャレンジとしてはきめ細かくサポートしていきたいな思っているところです。

▼ 以前のラーメン天竜の店舗視察の様子



スクリップ片岡さんへ贈り！

事業承継における重要なこととは？

川人 片岡さんが考える事業承継における重要なことは何でしょうか？

片岡 そうですね。間に入る存在が必要かなと考えていて、マッチングだけでなくその後に事業が円滑に進んでいくようなサポートをしていくという、間に入る存在が如何にきめ細かくサポートしてけるかというのが重要かなと思います。また、承継者があり前の事業に縛られず、前の事業も生かすつつ自分で自由にできる環境、それでいて必要に応じて前任の方がサポートしてくれるような体制というのが重要かなと思っています。

川人 自分が継ぐお店や会社にこういうやりがいがあったり、お店自体に共感したりという「良いな！」と思うことがあったというこでよね。

片岡 はい、地元で愛されていたお店が閉店しちゃって、でも復活を望んで結構あるんだなって感動を感じていただいていたというのが大きかったのかなと思っています。

川人 それって、天竜以外の事業承継全般における一つの重要なポイントかもしれませんね。要は「お前、息子なんだから継げ！」というじゃなくて、もう、息子だから継ぐのが当たり前じゃない時代になっているので、例えば「すごく良い人たちが揃っているすごくやりやすい」とか「やっぱり、この商品めっちゃ良いんだよな」みたいな、商品やサービスとか、後継者にとっても会社の能力が伝わる状態になっていないとか息子だから継げというのはいくら難しい時代になっているのかもしれない。

片岡 そうですね。特にやっぱり少子化で後継者がいない状況っていうのも、地方で人口減少というのありますし、そういった中で全然関わりない第三者に承継していただく場合には如何に自分の事業を上手く伝えてもらうか、出来れば、それを実感してもらって納得感のあるように形にしたいというのが重要になってくるかなと思います。

川人 それって放って置いてなかなか出来上がるものではないですよね。

片岡 だからこそ、間に入るような存在が必要に応じて前任者と繋いでちゃんと情報交換をしたり、サポートするのが必要かなと思います。

川人 前任者が全く出てなくなってしまうのは関係ないってなったり、あるいは出てきたら出てきたで自分が全部切っちゃったし何もしないわけでもない。

町並み一休型ホテル運営プロジェクト

川人 もう一つの取り組みとして町並み一休型ホテル運営プロジェクトのことをされているんですが、これは一体何ですか？

片岡 元のモデルは、兵庫県の丹波篠山というところで城下町の町並みの全体を一つのホテルとして宿泊施設や飲食施設を点在させて、そこに分散型ホテルということで、色んな人に泊まっても町並み全体で一つのホテルの機能をするような施設として運営していくことですね。このうたつの町並みには今、重要伝統的建造物群保存地区（旧・重伝）の古民家が85棟あるんですが、約4割ほどが空き家になっているというのがあり、オーナーの方は東京や大阪に行ってきたというふうなケースもありますので、この町並みの資源を生かしていくためには何が良いか考えた時に、町並みみたいなホテルというのをやってくればということと現在展開しております。



川人 例えば、このうたつの町並みを手掛けていらっしゃるわけですが、うたつの町並みでいったら、その町並み一休型ホテルとしてどういう魅力があるんですか？

片岡 うたつの町並みは、昭和63年に重伝建に指定されたんですけど、指定されたのが少し音だったこともあり、歯抜けにならずに維持されていて、電柱も地中化されていたり、ちょうど新幹線のぞみと同じくらい、約500m間のコンパクトなエリアに、これだけ古い町並みがきちんと残っていること。そして、この町並みは滞在することによって楽しむと同時に、15分くらいでスルーしてしまっても味わえないような雰囲気とか、あるいは人との交流も併せて楽しむことが出来るというのが、町並み一休型ホテルの特徴かなと思っています。

川人 確かに朝、昼、夜とそれぞれ違う姿を見えそうですね！

片岡 そうですね。夜はライトアップされてとても風情のある雰囲気を味わいますし、この地域の地元の方、あるいは滞在された方もいらっしゃるのですが、そうした方々との交流ももっていたからこそ楽しんでいたいただけるかなと思っています。

川人 町全体が一つの宿泊施設みたいになっていくというのはどういったんですか？例えば、よくある有名な温泉街であるとしますが、あれも温泉街という風に一体感があるという感じがするんですけども、何が違うんでしょうか？

片岡 温泉施設は運営自体を宿泊施設が担っているということなんですが、町並み一休型というのはある程度一つに、あるいはそれに近い団体が全部のホテルの運営をやっているということ、そして、その中で建物ごとに広さとか雰囲気や統一感のあるスタイルを貫きつつ、個別の物件の違いを楽しんでもらうとか、温泉街にあるようなそぞろ歩きを体験したり、美味しいものを食べたりということも味わえるという、ちょっと良いとこ取りのシステムかなと考えております。



古民家ホテル-Passage Moriguchi-

川人 それが、運営自体がバラバラだと、「私はライトアップさえへん」と色々出てくると、ある程度統一感をもった演出を町全体で出来るんですね。

片岡 このうたつの町並みの場合は「町並み保存会」というのがあります。GWのこの辺りや夏の風鈴の取り付けなど、町の景観維持に取り組んでいらっしゃるの、町会も含めて町全体の統一感があるような運営をされているんじゃないですか。株式会社MIMAチャレンジにはその町並み保存会の会長の方も取締役として入っているの、我々はその保存会や町会と連携しながら統一感のあるような進め方をしていければと思っています。



夜うたつの町並み

(株)MIMAチャレンジの運営

01 秘密の採用ルートとは！？

川人 続いて、MIMAチャレンジさんの運営のお話を伺いたんですが、MIMAチャレンジさんで活躍している人材の方々はどのような役割の方がいらっしゃるのか。それらをどうやって採用してきたのかをお伺いできますか？

片岡 県外から移住された方が3分の1くらいいるんですけども、全体で11名ほどがこのプロジェクトに関わっている状況になっています。こういう人たちの採用というのももちろん、ガッツとチャレンジで(笑)、我々が探してきたというのもあるんですが、**市役所から紹介を受けた人材**というのがあります。これは市から「飲食や移住した人だから、この方が、今神戸をやっているけど今度は帰ってくるから紹介してあげよう」ということがあったり、「ホテル事業や移住した人だから、香川の観光業界で働いている方がいるから、話してみたら、もしかしたらこれからやってくれるかもしれないから1回話してみたらどうか」ということで、ご紹介を受けた方にアプローチをして、採用したというの何人かあります。

02 県外移住者を含む社員の役割

川人 MIMAチャレンジさんの中にいらっしゃる方々の役割ってどういうことをやってらっしゃる方々なんですか？

片岡 まず奈良県から移住してきた方が全体の統括をしております。その方が中心になって飲食部門、宿泊部門ということでそれぞれ職員が採用されています。飲食に関してはラーメン屋とイタリアンが中心になっているんですが、イタリアンといえば店長が美馬市出身で、サブシェフが隣のつるぎ町にお住みでこちらに入られたという1人というようにする形で入っていただきました。また、宿泊施設のコンシェルジュは美馬市出身です。なので、飲食の店長やサブシェフ、コンシェルジュ、そしてコワーキングスペースやサテライトオフィス、

川人 市役所の紹介というのは私にとっては新しいことですね。それが採用になるんだと。

片岡 そうですね。この町づくりというのは、公共的な取り組みかなと思っているので、MIMAチャレンジとしてこの地域で行政やDMO、地元企業さん、個人にサポートしていただきながらやっているんですが、この取り組みを「ちょっと応援する」という意味で市役所が、直接的な担当部署だけじゃなくて市役所の色々な職員の人が、知り合いでこういう人がいるからって紹介してくれて採用に繋がっているのが何人かありました。



その事務部門の方など地元の方々を中心に様々なポジションで働いていただいております。

川人 なるほど。すごく魅力的な方々を紹介して頂いていますね。うちも市役所に相談してみようかな(笑)

片岡 行っって資金的なサポートだけでなく、色んな個人の方々とネットワークを持っていってほしいですね。だから、補助金などでは難しいかもしれないですが、そういうネットワークの紹介やビジネスのサポート面では結構相談ののつくれる部分もあるかなと思いますので、ぜひ活用されたいと思います。



イタリアンレストラン



喫茶店

最後に...

読者へメッセージをお願いいたします!!

経営者の立場では人の採用と売上や利益の作り方
事業承継では間に入るき細かいサポートが重要

(株)MIMAチャレンジ 代表取締役 **片岡 久議**



町づくりを中心としたMIMAチャレンジなんです、その中で企業経営という立場で、人の採用もそうですし、この中でどうやってちゃんと売り上げと利益を作っていくかっていうのは、すごく重要なところなので、この話を通じて県内の企業様にとって、有益な情報があれば本当にありがたいなと思います。また、特にこういう事業承継のところは、間に入るき細かいサポートが重要になると思うので、その事業承継で悩んでいるというところがあれば、一人で悩まずに周りに相談をして、紹介先を探していくというようなところにも、このお話が役に立つと良いかなと思っています。

片岡さん、対談にお付き合い頂き、ありがとうございました!



axis talk

後編の動画視聴はこちらから!

これまでの配信動画もご覧頂けます!

知ってあこう! 労務の改定

【健康保険料の改定 & 雇用保険料率の改定】

健康保険料の改定

令和5年3月分保険料より、健康保険料率・介護保険料率が改定され、徳島県の場合、健康保険料率は下がりますが、介護保険料率(全国一律)は上がります

健康保険料率 52.15/1000 ▶ **51.25/1000** (下がります)

介護保険料率 8.2/1000 ▶ **9.1/1000** (上がります)

厚生年金保険料率 91.5/1000 (変更なし)

雇用保険料率の改定

※赤字は変更部分

令和5年4月から、労働者負担・事業主負担の保険料率が変更になります。

令和5年4月1日以降に締め日を迎える最初の給与計算期間から新料率の適用となります。

例) 4月20日締 → 26日払 から新料率となる。

▼令和4年10月1日からの雇用保険料率 (R4/10/1~R5/3/31)

事業の種類	負担者	① 労働者負担 (失業等給付・育児休業給付の保険料率のみ)	② 事業主負担		①+② 雇用保険料率
			失業等給付・育児休業給付の保険料率	雇用保険二事業の保険料率	
一般の事業		5 / 1,000	8.5 / 1,000	5 / 1,000	13.5 / 1,000
農林水産・ 消費製造の事業		6 / 1,000	9.5 / 1,000	6 / 1,000	15.5 / 1,000
建設の事業		6 / 1,000	10.5 / 1,000	6 / 1,000	16.5 / 1,000

▼令和5年4月1日からの雇用保険料率 (R5/4/1~R6/3/31)

事業の種類	負担者	① 労働者負担 (失業等給付・育児休業給付の保険料率のみ)	② 事業主負担		①+② 雇用保険料率
			失業等給付・育児休業給付の保険料率	雇用保険二事業の保険料率	
一般の事業		6 / 1,000	9.5 / 1,000	6 / 1,000	15.5 / 1,000
農林水産・ 消費製造の事業		7 / 1,000	10.5 / 1,000	7 / 1,000	17.5 / 1,000
建設の事業		7 / 1,000	11.5 / 1,000	7 / 1,000	18.5 / 1,000

これまで 4月~
毎月の給与計算では、
次のように変更してください。

一般の事業	0.5% → 0.6%
その他の事業	0.6% → 0.7%



知りたいあれこれ

Q & A

経営にまつわる様々な疑問を解決する「知りたいあれこれQ & A」
税務や労務に関することや今話題の情報までお客様に役立つ情報
を発信していきます。

今月の講座

「役員報酬の変更手続きってどうやるの？税務上認められる変更条件を徹底解説！」（阿部 哲志）

Q & A

No.42

役員報酬の変更手続きってどうやるの？

税務上認められる変更条件を徹底解説！

Q. 役員報酬を変更する際の注意点とは？

A. 役員報酬とは会社の社長さんや役員さんのお給料と
いうことです。従業員の給料を変更する時と同じ
ように変更してもいいのではありませんが、
従業員に対するお給料と、役員に対する役員報酬では、税
務上の取り扱いが違ってきます。
役員報酬をいつでも自由に変更できるとしたら、多額の利
益が出ている年度には、期末までにその利益に相当する金
額を役員報酬として支給することで、利益を圧縮すること
ができてしまいます。そこで、そのような利益の調整を防
ぐため、税務上は、株主総会などで決められた報酬額を1年
間毎月一定額支給する「定期同額給与」として支給するこ
ととなっています。

Q. 役員報酬はいつ変更できるの？

A. この定期同額給与を変更するタイミングは、原則と
して事業年度開始の日から3カ月以内と決められて
います。例えば、3月決算法人ですと6月30日までに役員報
酬を決定しなければなりません。つまり、1年に1回しか変
更できず、その変更時期も決められた3カ月の間で行わない
といけないということです。

Q. 役員報酬の変更時期の例外ケースは あるの？

A. 役員報酬の変更には様々な制約や条件がありますが、
例外的に変更が認められるケースもあります。
それは、「臨時改定事由」や「業績悪化改定事由」に
該当する場合です。
「臨時改定事由」とは…
①役員の職制上の地位の変更があったとき
②役員の職務内容に重大な変更があったとき
③その他これらに類するやむを得ない事情があったとき
などを指します。
「業績悪化改定事由」とは…
会社の財務諸表の数値が相当に悪化した場合や倒産の危機に瀕
した場合など法人の経営状況が著しく悪化した場合を指します。
ただし、資金繰りが一時的に悪化した時や計画より利益率が
下がってしまった時などは認められません。
これらのようなケースに該当する場合、役員報酬を変更し、損
金の額に算入することができます。

Q. 変更の際の手続きは何があるの？

A. 変更の際には、株主総会決議によって役員報酬の額
を決定し、議事録を作成します。税務署への届出の
必要はありませんが、社会保険の変更届出が必要な場合が
あります。

公式LINEアカウント

税理士法人アクシス

LINE

アクシスでは、それぞれの顧問先様に合わせた検討をし、ご提案しております。
初回は無料でご相談を承っておりますのでお気軽にお問い合わせください！
また、弊社ではより多くのお客様に必要な情報をタイムリーにお届けするため
LINEの公式アカウントを開設しております。LINE検索で「税理士法人アクシス」
と入力していただくか、右のQRコードからご登録いただけます！



私が紹介しました！



阿部 哲志

顧客サービス部 スタッフ

前職は証券会社、
将来への夢想とした不安に駆られ転職1級と中小企業診断士を取
得し、その後アクシスに入社。現在、お客様の税務設計を担
っている。

お問い合わせはこちらまで

アクシスグループ

088-631-8119

今月の助成金



今月の助成金のテーマは…

人材開発支援助成金について (人への投資促進コース)

このコーナーでは各所より提示される様々な助成金や補助金、支援金などを毎月ご紹介していきますので、皆様のお役に立てれば幸いです！

人材開発支援助成金について

(人への投資促進コース)

人材開発支援助成金とは…

事業主が労働者に対して訓練を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度です。

人材開発支援助成金(人への投資促進コース)とは？

雇用保険被保険者に対して、職務に関連した専門的な知識と技能の習得を目的として、計画に沿って訓練を実施した場合や、自発的な教育訓練を受けるために必要な教育訓練休暇を労働者に与える長期教育訓練休暇等制度を企業に導入し、労働者が実際に教育訓練休暇等を取った場合に、訓練中の賃金と訓練にかかった経費の一部や導入経費と教育訓練休暇中の賃金の一部を助成します。
(令和4年～令和6年度の期間限定助成)

■支給対象事業者 (注：この他にも訓練メニューごとに要件があります。)

- 雇用保険適用事業所の事業主であること
- 職業能力開発推進者を選任し、事業内職業能力開発計画を策定し、従業員に周知している事業主であること
- 訓練期間中の訓練受講者に対する賃金を適正に支払っている事業主であること
- 支給申請までに訓練にかかった経費をすべて(自発的職業能力開発訓練の場合は1/2以上)負担している事業主であること(長期教育訓練休暇等制度の場合を除く)
- 訓練計画届または制度導入・適用計画届提出日の前日から起算して6か月前の日から支給申請提出日までの間に、事業主都合で雇用保険被保険者を離職させた事業主でないこと
- 労働局が行う審査や実地調査に協力する事業主であること
- 不正受給を行ったことで不支給措置期間にある事業主でないこと

など

■訓練メニュー別詳細

訓練内容や実施目的に応じた5つのメニューがあり、助成率・助成額は下記の通りです。

訓練メニュー	対象者	対象訓練	経費助成率		賃金助成額		OJT実施助成額	
			中小企業	大企業	中小企業	大企業	中小企業	大企業
高度デジタル人材訓練	正 規 非 正規	高度デジタル訓練 (ITスキル研修(TIS) レベル3、4以上)	75%	60%	960円	480円	—	
成長分野等人材訓練		海外も含む大学院での訓練	75%		960円		—	
情報技術分野認定実習併用職業訓練	正 規	創E-JT-OJTの 組み合わせ等の訓練 (11分野関連の訓練)	60% (+15%)	45% (+15%)	760円 (+200円)	380円 (+100円)	20万円 (+5万円)	11万円 (+2万円)
定額制訓練	正 規 非 正規	「定額制訓練」 (オンライン・オフライン型の 研修サービス)	60% (+15%)	45% (+15%)	—		—	
自発的職業能力開発訓練	正 規 非 正規	労働者の自発的な訓練費用 を事業主が負担した訓練	45% (+15%)		—		—	
長期教育訓練休暇等制度	正 規 非 正規	長期教育訓練休暇制度 (30日以上連続休業取得)	20万円 (+8万円)		6,000円		—	
		所定労働時間の短縮と 所定外労働時間の免除制度	20万円 (+8万円)		—		—	

人への投資促進コースの修了後に正社員化した場合は、キャリアアップ助成金(正社員化コース)の加算対象になります
(「情報技術分野認定実習併用職業訓練」は除く)。

◇ 定額制訓練

【概要】

労働者の多様な訓練の選択・実施を可能とする「定額受け放題サービス」(サブスクリプション型の研修サービス)を利用する事業主への助成

【事業主の要件】

- ・ 前述の「支給対象事業者」を満たすこと

【対象となる訓練】

1. 定額制サービスによる訓練であること
2. 業務上義務付けられ、労働時間に実施される訓練であること
3. OFF-JTであって、事業外訓練であること
4. 各支給対象労働者の受講時間数を合計した時間数が、支給申請時において10時間以上であること

【活用例】

- ✓ 教育訓練機関：外部教育訓練機関
- ✓ 受講コース：営業職研修受け放題講座
- ✓ 訓練目標：新入社員から管理職までの幅広い層に対応した営業力向上のためのeラーニング訓練
- ✓ 受講料等：420,000円
(1~50名まで3.5万円/月×12月の定額制料金)

☆支給総額 252,000円(受講料等×60%)
1事業所1年度あたりの限度額2500万円

【お問い合わせ】

人材開発支援助成金(人への投資促進コース)について
ご不明な点は、該当地域の労働局へお問い合わせください。

【徳島労働局】

「新入社員研修に助成金を活用できる!？」
詳細は右のQRコードよりご覧いただけます。



【厚生労働省ウェブサイト】

その他、詳細は厚生労働省ウェブサイト
をご覧ください。
QRコードよりご覧いただけます。



◇ 自発的職業能力開発訓練

【概要】

労働者の自発的な職業能力開発を支援する事業主への助成

【事業主の要件】

- ・ 前述の「支給対象事業者」を満たすこと(③は除く)
- ・ 自発的職業能力開発経費負担制度を定めるとともに、その制度に基づき、被保険者に対して経費を負担する事業主であること

【対象となる訓練】

1. 自発的職業能力開発経費負担制度を利用し、被保険者が自発的職業能力開発を行うために実施する訓練であること
2. 実訓練時間数が20時間以上であること
3. 職務に関連した専門的な知識および技能の習得をさせるための訓練(職務関連訓練)であること
※職業または職務の種類を問わず、社会人として共通して必要となる訓練は、助成対象となりません。
4. 定められた事業外訓練であること
※自発的に実施されるeラーニングによる訓練も「自発的職業能力開発訓練」の対象となります。

【活用例】

- ✓ 教育訓練機関：外部教育訓練機関
- ✓ 受講コース：中小企業診断士登録養成講座
- ✓ 訓練目標：中小企業診断士の資格取得
- ✓ 訓練時間：一人当たり40時間
- ✓ 受講料等：一人当たり400,000円
(事業主負担割合50%、200,000円を負担)

☆支給総額 90,000円(事業主負担額×45%)
1事業所1年度あたりの限度額300万円

アクシスグループ

LINE 公式アカウント

アクシスでは、様々なお客様のご要望にお応えしています。気になる情報等ございましたら、何なりとお気軽にお問い合わせください。



@928wbhhi

私が紹介しました！



川崎 菜々子

人事労務部 スタッフ

主に、顧問先様の社会保険・雇用保険等の手続き、給与計算代行業務を担当。仕事を通じて自分も学びながら、顧問先様のお役に立てるよう日々奮闘中です。

お問い合わせはこちらまで

アクシスグループ

088-631-8119