

What's New 経営サポートナビ

今が旬！おすすめの公的制度が早わかり
中小企業経営者のための情報誌

Management
Support
Navigation

2023.09
VOL.27

TOPICS

融資に強くなる講座

リース取引とは具体的にどのような種類がありますか
オペレーティング・リースとファイナンス・リースの違いは？

事業承継入門講座

資産管理会社は何のためにある？メリットやデメリットは？

税制改正コラム

新 NISA と企業経営者の活用場面

助成金活用ガイド

両立支援等助成金（育児休業取得コース）



CONTENTS

02

注目の中小企業支援制度

中小企業向けの公的制度をご紹介します

03

経営情報ブログ

人材不足が加速中！

未経験社員を即戦力にする教育方法 4 選

05

融資に強くなる講座

リース取引とは具体的にどのような種類がありますか
オペレーティング・リースとファイナンス・リースの違いは？

07

事業承継入門講座

資産管理会社は何のためにある？メリットやデメリットは？

09

税制改正コラム

新 NISA と企業経営者の活用場面

11

助成金活用ガイド

両立支援等助成金（育児休業取得コース）

知っている経営者だけ得をする！？

中小企業向けの支援制度をわかりやすくご紹介！！

第11回公募中！ 事業再構築補助金

新型コロナウイルス感染症の影響が長期化し、当面の需要や売上の回復が期待し難い中、ウィズコロナ・ポストコロナの時代の経済社会の変化に対応するために新分野展開、業態転換、事業・業種転換、事業再編又はこれらの取組を通じた規模の拡大等、思い切った事業再構築に意欲を有する中小企業等の挑戦を支援します。また、事業再構築を通じて事業規模を拡大し、中小企業者等から中堅・大企業等に成長することや、中堅企業等が海外展開を強化し市場の新規開拓を行うことで高い成長率を実現することは特に重要であることから、本事業ではこれらを志向する企業をより一層強力に支援します。

受け取れる金額と対象企業

補助率は企業規模によって、上限額は従業員数によって変わります！

例) 産業構造転換枠の場合

企業規模	補助率	従業員数	補助上限額
中小企業	2/3	20人以下	100万円～2,000万円
中堅企業	1/2	21～50人	100万円～4,000万円
		51～100人	100万円～5,000万円
		101人以上	100万円～7,000万円

※廃業を伴う場合は、廃業費を最大2,000万円上乗せ

利用するタイミング

新分野展開



業態転換



事業・業種転換



事業再編



国内回帰



メインの補助対象経費

建物費(建物の建築・改修に要する経費)・建物撤去費・設備費 など
※その他、詳細は別途公募要領をご確認ください

【対象外】補助対象企業の従業員の人件費、従業員の旅費
不動産、株式、公道を走る車両、汎用品(パソコン、スマートフォン、家具等)
販売する商品の原材料費、消耗品費、光熱水道費、通信費
観光農園等のうち、栽培に係る経費
再生可能エネルギーの発電を行うための発電設備及び当該、また設備と一体不可分の附属設備
(太陽光発電を行うためのソーラーパネルなど)
※グリーン成長枠に応募する事業者も対象外となります
※FIT・FIPに關連して売電を行っている場合、関連費用は一切補助対象外となります。売電を行
わない事業において、BCP等で法令上義務付けられている等、補助事業実施に必要不可欠と判断
される場合のみ、蓄電池は補助対象となります

関連経費として利用可能

- 外注費(製品開発に要する加工、設計等)
- 技術導入費(知的財産権導入に係る経費)
- 研修費(教育訓練費等)
- 広告宣伝費・販売促進費(広告作成、媒体掲載、展示会出席等)
- リース費、クラウドサービス費、専門家経費

--- 第11回公募スケジュール ---
公募開始:2023年8月10日(木)
応募締切:2023年10月6日(金)18:00
この機会にぜひ、申請をご検討ください！



第11回公募からの変更点まとめ

✓ サプライチェーン強靱化枠の公募はなし

✓ 補助事業実施期間中に、みなし同一法人に該当することになった場合の取扱いについて追記

補助事業者が、補助事業期間中に、親会社又は子会社等が過去に交付決定を受けているみなし同一法人に該当することになった場合は、当該補助事業者の交付決定を取り消しとなる。

✓ 事業承継を行った上で事業を実施する場合について

事業承継を行った上で事業を実施する場合に、承継以前の各事業者が既に実施している事業を実施するなど、再構築事業の内容が、容易に実施可能である事業は対象外！

✓ 「建物費」の注意事項

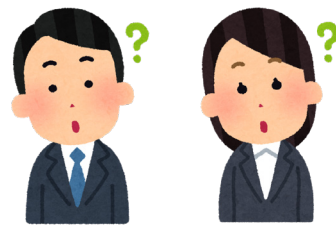
補助事業により取得した建物等を不動産賃貸等に転用することは、一切認められない、また不動産賃貸等に転用された場合、目的外使用と判断し、残存簿価相当額等を在庫に返納の必要がある

✓ 補助対象外経費の例が追記 (上記補助対象外経費部分参照)

✓ 審査項目の一部見直し

審査項目(4)政策点

⑥ 異なるサービスを提供する事業者が共通のプラットフォームを構築してサービスを提供 するような場合など、単独では解決が難しい課題について複数の事業者が連携して取組むことにより、高い生産性向上が期待できるか。異なる強みを持つ複数の企業等(大学 等を含む)が共同体を構成して製品開発を行うなど、経済的波及効果が期待できるか。また、事業承継を契機として新しい取組を行うなど経営資源の有効活用が期待できるか。



人材不足が加速中！ 未経験社員を即戦力にする教育方法 4 選

作成者：株式会社エフアンドエム (<https://www.fmltd.co.jp>)

記事参照：F&M CLUB 公式ホームページ「経営情報ブログ」より

企業の成長において、優秀な人材の確保および安定した人材の確保は必要不可欠です。

しかし、多くの企業では「人材不足」の問題を抱えており、少子高齢化が進む中、今後も採用活動はさらに困難な状況となることが予想されます。さまざまな人材不足対策を講じている企業も多いですが、間違った対応策を講じているため、人材不足問題が解決されない企業も多いことが現状です。人材不足問題に対する正しい対応策や、未経験社員の教育方法について解説します。



■ 人材不足は今後も深刻化

少子高齢化による人口の減少や、働き方の多様化により、企業における人材不足問題は深刻化しています。

特に、働き方の多様化により、労働者側の選択肢が増えたことで「長時間労働」や「休日が取れない」「職場環境（人間関係）が悪い」など、職場に不満をもった若手社員が早期退職しやすくなっています。

人口減少により、若手社員の新卒採用自体が困難となっていることに加え、働き方の多様化が進んでいく中、今後も人材不足問題はますます深刻化していくでしょう。

人材不足に対する間違った対応策

人材不足問題に対する対応策として、各企業では「求人票の工夫」や「魅力ある職場環境づくり」など、さまざまな取り組みをおこなっています。

しかし、多くの企業は「若手かつ経験者」を求めた採用活動をおこなっているため、採用活動がうまくいかない原因のひとつとなっていることが現状です。

企業が長期にわたって成長を続けていくためには「若手社員」に期待し、かつ効率良く経営活動をおこなっていくためには「経験者」を求めることは決して間違ったことではなく当然ことです。

しかし、採用活動が困難となっている状況において「若手社員」かつ「経験者」の採用はさらに困難となるため、採用活動と並行した解決策も講じていかなければなりません。

■ 人材不足問題は「未経験社員」の教育方法がカギ

人材不足問題を解決するためには、優秀な若手社員、経験者の採用ももちろん重要です。

しかし、採用活動が困難な状況においては「経験者を採用すること」よりも「未経験者を教育できる体制の構築」が重要といえます。

未経験社員教育の重要性

若手社員や未経験者の教育には、それなりの労力や時間が必要となりますが、数少ない優秀な若手社員・経験者の採用を試みるよりも、効率的かつ生産性が高いといえます。

また、社員教育がおろそかな職場環境は、若手社員の成長意欲やモチベーションを低下させ、早期退職率を高めるリスクもあるため、社員教育体制の構築は重要です。

■ 中小企業における社員教育の課題

多くの中小企業では、人材不足問題に加え、以下のような社員教育の課題を抱えています。

【社員教育の課題】

- ・ 目的や目標が曖昧
- ・ 評価制度が整っていない
- ・ 教育者（管理者）の教育ができていない
- ・ フィードバックが実施されていない

目的や目標が曖昧

社員教育をおこなううえで明確な目的や目標は重要です。具体的な目的や目標がない場合、社員は成長意欲やモチベーションを保ちにくくなります。

目的や目標は、チームや個人、職種（営業や事務）、役職などによって設定しなければなりません。そのため、まずは定期的な個別面談の機会を設け、チームの現状や個人の能力を理解・把握することが必要です。

評価制度が整っていない

社員の成長意欲やモチベーションを保つために「評価制度」は非常に重要です。企業のために貢献し、自己成長意欲が高い社員ももちろんいますが、具体的な評価制度（昇進や昇給）がなければ「何ために成長しなければいけないのか」成長意欲に欠ける社員が大半です。

そのため、社員教育を適切におこなっていくためには、チームまたは個人の評価制度を整備しましょう。

教育者（管理職）の教育ができていない

多くの企業が抱える課題として、そもそも「教育者（管理職）の教育ができていない」という課題があげられます。若手社員の教育を担当する教育者（管理職）の多くが、正しい教育方法を知らず、独断で教育をおこなっている場合が多いです。

特に管理職の多くは「自分の方法が正しい」と、我流による教育をおこないやすいため、評価や教育方法に公平性がなく、社員の不満を募らせてしまいやすくなります。

社員教育を適切におこなっていくためには、まず、教育者（管理職）が、正しい教育方法や評価制度を身につけなければなりません。

フィードバックが実施されていない

人事考課などの評価制度は機能している、機械的に評価をおこなっている場合が多く「社員の成長につながるフィードバック」までは実施していない場合がほとんどです。

人事考課などの評価制度を社員の成長につなげるためには「フィードバック」は欠かせません。評価を受けた社員が、結果だけを報告された場合「具体的に何が良くて何が悪かったのか」わからないままです。

また、納得できない評価結果であった場合、かえって社員の不平不満を募らせてしまうでしょう。評価をおこなった場合は、必ず根拠とともにフィードバックをおこなうことが大切です。



■ 未経験社員を即戦力にする教育方法 4 選

先述した課題をもとに「未経験社員を即戦力にする教育方法」について解説します。

ひとりひとりの能力を明確にする

社員教育を効率的かつ有効的におこなうためには「ひとりひとりの能力」を理解・把握することが大切です。社員ひ

とひとりひとりの個性や特性を知ることで、思わぬ能力を発揮させることもあるかもしれません。

大切なことは「否定せず期待すること」です。はじめから「この社員にはできないはずがない」と決めつけず、公平な成長機会を設け、成長意欲をもたせるようにしましょう。

進捗報告やフィードバックをおこなう

社員の成長および教育には、教育者との信頼関係が必要不可欠です。信頼関係を構築するためには、適宜必要なタイミングで進捗報告をおこない、モチベーションを維持させつつ、評価結果とともにフィードバックをおこないましょう。

ただし、助言のしすぎやフィードバックの仕方次第では、かえって社員のストレスにつながってしまう場合もあるため「必要以上の助言は控え、求められた場合に助言をおこなう」「改善点は期待していることを示しながら伝える」など、工夫しながらおこないましょう。

教育者（管理職）の教育

正しい社員教育には、正しい教育者（管理職）の教育が必要です。

具体的には「管理職研修」などを通し、部下に対する正しい教育方法を身につけます。

また、近年ではさまざまな「ハラスメント」に関連する問題も厳しくなっているため、職場環境づくりの一環としても、必要に応じた研修を受けることが大切です。

評価制度の整備

社員教育を正しくおこなうためには、評価制度の整備も欠かせません。明確な昇給・昇進基準は、社員の成長意欲をかきたてるため、具体的な評価制度を設けましょう。

評価制度を設定する際は、社員またはチームそれぞれの現状や能力を把握したうえで、目的・目標を明確にし、具体的な評価方法を明示しましょう。

■ まとめ

企業における人材不足問題は今後ますます深刻化していくといえます。

人材不足問題を解決するためには、採用活動を並行し、正しい方法で「社員教育」をおこなっていくことが大切です。適切な社員教育をおこない、企業の成長につなげましょう。

F&M Club は、株式会社エフアンドエムが中堅・中小企業様向けに提供しているバックオフィスコンサルティングサービスです。財務、労務管理、人材採用・育成にいたるまで、経営のお悩みを解決へと導く豊富なコンテンツをご用意しています。

■ その他の「経営情報ブログ」を閲覧する

<https://www.fmclub.jp/blog>

■ F&M CLUB について知る

<https://www.fmclub.jp/>



リース取引とは具体的にどのような種類がありますか オペレーティング・リースとファイナンス・リースの違いは？

有利子負債とは、名前の通り、借入利息を支払う義務のある負債を言います。一般的には借入金、社債が該当しますが、リース取引については、その契約の種類によって、リース契約を債務として認識するのか、レンタル契約の様に支払うリース料を費用計上し、債務としては認識しないという2つの考え方があります。

具体的には、リース取引には、大きく分けて、次のように「オペレーティング・リース」と「ファイナンス・リース」の2つの種類があります。また「ファイナンス・リース」には「所有権移転外ファイナンス・リース」と「所有権移転ファイナンス・リース」があります。



■ オペレーティング・リース

オペレーティング・リースとは、言ってみれば取得したい資産を、購入せずにレンタルする使用実態に近いリース取引です。資産を保有しているわけでもなく、借金をしているわけでもなく、借りているだけの取引です。リース契約が終われば、貸し手に資産を返さなければなりません。途中で解約できることや、基本的に資産の修繕費用や、償却負担は貸し手が負担します。借り手にメリットが大きいリース取引に感じますが、貸し手のリスクや負担がリース料金に付加されるので、経済的には次に説明するファイナンス・リースにくらべると負担が大きくなると言えます。

■ ファイナンス・リース

ファイナンス・リースとは、リース資産の所有権は貸手（レッサーと呼びます）であるリース会社を持ちながら、借手（レシーと呼びます）はリース資産の保有にかかるコストを負担し、リース資産を使用する取

引です。言ってみれば、リース会社が代わりに購入し、利用者に貸し出す仕組みです。貸出期間中は解約はできないことが多く、また修繕費用は利用者持ちという場合もあります。またファイナンス・リース取引には2種類あり、「所有権移転外ファイナンス・リース」取引と「所有権移転ファイナンス・リース」取引です。わが国のリース取引のほとんどは「所有権移転外ファイナンス・リース」取引です。

— 「所有権移転外ファイナンス・リース」とは？

「所有権移転外ファイナンス・リース」ではリース料を全て支払って取引が終了した場合に、残念ながら、資産は自分のものになりません。最後はリース資産を貸主に返却しなければならない契約です。取引を続けるためには再リース料を支払うことや、資産を買取る際には別途費用などが必要です。それは、次に述べる「所有権移転ファイナンス・リース」とは逆に、所有権が借り手に移転しない取引（移転外取引）です。所有権がリース会社に残るためです。

— 「所有権移転ファイナンス・リース」とは？

リース取引が始まった時点から、借り手に所有権が移転する「所有権移転ファイナンス・リース」という種類もあります。

このようなファイナンス・リース取引については、原則として通常の売買取引に係る方法に準じた会計処理を行い、借手はリース物件とこれに係る債務をリース資産及びリース債務として財務諸表に計上します。（ただし、中小企業においては任意とされています）

この「所有権移転ファイナンス・リース」は、リース会社が、リース資産の購入代金を借り手のために立替払いしたと同様の取引となるため、銀行融資を同質の取引であると言えます。

従って、「所有権移転ファイナンス・リース」は有利子負債として認識すべきという考え方もあります。また経理処理においても、資産取得にあたって売買取引として処理をし、リース料の総額を支払利息と借入金に分けて処理することになります。

所有権移転ファイナンス・リース取引の経理処理

【事例】

価格 3,000,000 円の車輛を 60 回払いの所有権移転ファイナンス・リース取引（支払総額：3,600,000 円 ※ 60,000 円を 60 回支払うとします）で取得した場合の経理処理

【車輛取得時の処理】

借方科目	金額	貸方科目	金額
車輛(リース資産)	3,000,000円	リース債務	3,000,000円

【リース料支払い時】

借方科目	金額	貸方科目	金額
リース債務	50,000円	預金	60,000円
支払利息	10,000円		

【決算時の処理】

取得した車輛の減価償却費についても銀行借入によって資産を取得した場合とまったく同じ算出方法で減価償却費を計算します。

この「所有権移転ファイナンス・リース」については、実質的に銀行借入と同じ取引ですので金融機関の見る、「債務償還年数の計算式における有利子負債」にはリース債務は含めるのが通例です。一方で「所有権移転外ファイナンス・リース」の場合は、資産を取得していないわけです。

■ どのリース取引が有利なのか？

よく事業者から自動車等を購入する際に銀行から借入したほうがよいか、リースを組んだほうが良いか聞かれることがあります。私はすかさず、「銀行から借入が出来るならば、借入して、購入したほうが良い」と答えます。理由は以下の様なメリットがあげられるからです。

—金利相当分は銀行等より高めに設定されている。

—リース取引は、借入で取得し費用をはらって保有したのと同じかそれ以上のコストになる。（リース取引の方が借入で取得するより、支出が少ないことはまずない）

—リース資産の所有権がないので、最後に処分した際の売却代金が回収できない。これは自動車であればリース期間終了時にも中古車市場で売却すればその程度に応じた値段が付きます。

リース取引では、車輛を自ら購入したと同じ金額をリース会社に払ったのに、リース資産を返却するか、再リースとって取引を延長してさらにリース料を支払うことになります。

従って、経済的に有利な順序で言えば、その資産を契約期間までの同期間を保有し続けた場合の累計の費用総額の比較で言うと、銀行借入による取得 ⇒ 所有権移転外ファイナンス・リース ⇒ 所有権移転ファイナンス・リース ⇒ オペレーティング・リースとなります。

それでは、なぜリース取引を利用するのかというと、取得の場合は取得時に多額の費用がかかることから、金融機関から融資が受けにくい場合にリース取引をせざるを得ないというケースや、リース取引は経費で費用計上できるからという誤った認識で安易にリース取引を活用している場合もあります。（銀行借入による資産購入の場合は減価償却ができますので、費用計上が可能です。）

よって、金融機関から借入ができるならば、間違いなく、リースより、借入のほうが有利だと言っています。

経営革新等支援機関推進協議会

エグゼクティブプロデューサー 小寺 弘泰 氏

1967年岐阜県大垣市出身。関西大学卒業後、銀行員として10年間金融の実務を経験。現（株）プロシード代表取締役。企業財務コンサルタントとして創業以来500件を超える企業財務のさまざまな課題解決プロジェクトに参画。中小企業金融のスペシャリストとして講演を行うほか、経営革新等支援機関推進協議会のエグゼクティブプロデューサーでもある。



資産管理会社は何のためにある？ メリットやデメリットは？

資産管理会社という言葉は聞きますが、何のために利用されるのでしょうか？ また、メリットやデメリットにはどのようなもの考えられるのでしょうか？



■ 資産管理会社とは

資産管理会社とは名前の通り、不動産や株などの資産を所有している人が、その資産を管理することを目的として設立する会社法人です。といっても、特別な手続きを経て、設立される法人でなく一般的な会社組織である株式会社や合同会社などの形態で設立されています。その設立や申告手続きにおいては、何ら他の会社と異なることはありません。

■ 節税が設立の主たる目的

それではなぜ個人ではなく、資産をわざわざ会社法人で管理するのでしょうか。それは、資産管理会社が資産を管理することで資産管理会社に資産を生みだす収益を管理費として支払い、所得を移転するという節税効果が得られるからです。

しかし、誰にも節税効果があるとは言えず、一定以上の規模の資産を有する人や収入がある人には税金の軽減になるので、利用されているのです。

具体的には、次のような節税効果があるとされています。

1. 所得税負担の軽減

わが国においては、個人の所得税と法人税を比較すると所得額が大きいくほど税率も上がる累進課税制度が採用されており、個人は、所得税に加え住民税や、個人事業税が課せられることも加わり、所得が高い人にとっては所得に対して、55%を超えるような重い税金負担を生じる場合があります。

ます。一方で、会社法人であれば会社の規模や利益の大きさによって、差はありますが課税所得に対して 35%程度の税金負担となっています。

この差を考えると、法人で資産を保有したほうが、その資産が生み出す利益に対する課税負担は軽いと言えるわけなのです。

また、現状では、資本金 1 円からでも会社設立が可能となっていますので、資産管理会社設立に掛かるコストは、司法書士への報酬や登録免許税などの費用はあるにせよ、低いコストで設立ができるのも資産管理会社の活用が進んでいる一因と言えます。

2. 財産分与を効果的に進める

個人資産を家族に財産分与しようとする場合、一般的には贈与という形を取ることが通常です。しかし、贈与には最高で 55% の贈与税が掛かってしまいます。資産管理会社を設立し、家族を役員とすることで家族に役員報酬を支払うという形で、所得や資産の移転が可能です。

もし個人で不動産を保有し、その家賃収入を個人で受け取っている場合は、重い所得税を支払って、残った現金資産には相続税がかかるということも考えられます。

資産管理会社から複数人の家族に報酬を払うことで、税金負担も低く財産分与を進めることができます。贈与であれば相続発生前 3 年以内に行った贈与は、贈与がなかったものとみなされますが、役員報酬での分配ならばその制限も受ける事はありません。

■ 欠損金は 10 年間繰越出来る

個人事業であれば、欠損金の繰越が 3 年までであるところ、法人であれば現行では、最長 10 年まで繰越することができます。

■ 相続対策としての活用

経営者等が資産を多く保有し、相続税負担が心配な場合、資産管理会社を設立する際に、その株主を経営者自身ではなく、その相続人である子供にしておくケースも良く見受けられます。

これは、資産管理会社が取得する収益が生み出す財産を直接的に相続人に帰属させる方法です。贈与も役員報酬を支払うことなく、財産分与を進めることができます。

また、設立後の資産保有はこの資産管理会社に保有させ

るようにします。

相続財産が複数の不動産の場合は、遺産分割協議が揉めることもあり得ます。資産管理会社に資産を一本化しておけば、相続財産は株式となりますので、相続時の不公平感を軽減し、相続争いを防止することにも繋がります。



■ 注意点

メリットを追求するために、個人から資産管理会社に資産を譲渡するケースがあります。その際には個人に譲渡益がある場合は譲渡所得税が発生します。

また資産管理会社側では不動産取得税や登録免許税が発生します。譲渡については、適正な価額での取引が求められます。過度に高かったり、安かったりすると適正な価額との差に税金がかかる場合が有ります。

時折、借入をして、資産を取得して3年経てば相続税が軽減できるという提案を受けて、資産管理会社が資産取得の代金を金融機関から調達するケースを見かけます。資産管理会社が資産を取得する場合、取得から3年を経過すれば、その資産の価値が時価から相続税評価額へ評価が低くなるという効果を睨んでの提案です。

しかし、こうした取り組みも節税目的が主たる目的と税務署が判断すれば、租税回避行為と見られるリスクもあります。

また、金融機関からの借入金には借入利息が発生するのはもちろんですが、返済原資は資産管理会社の税引き後のキャッシュフローです。つまり資産管理会社の収益を節税目的に個人に分配してしまえば、借入金の返済原資が確保できません。税引き後で返済原資が確保できるように資産管理会社に所得を計上する必要があります。この所得

に対する法人税負担と効果的な節税効果を実現する経営管理は、かなり難度の高い経営管理が必要となります。

資産管理会社を設立し、個人の資産を法人移転したが、果たして節税に役立ったかどうかよくわからないという声を聞くことがあります。

■ デメリット

資産管理会社は法人として事業を行うわけですから、それなりの事務負担やコストが生じます。会計事務所に支払う税務顧問報酬も、個人事業より高めになると思われます。

また、相続発生時には資産管理会社の株式を相続し、円滑に相続が進んだとしても、法人の保有財産である不動産を処分する場合や、役員報酬の配分をどうするのかについて、株主が複数の場合、権利関係によっては諍いが生じる場合もあり得ます。それならば、不動産については資産管理会社による一括保有ではなく、個人それぞれに単独保有の方がよかったということになりかねません。

資産管理会社活用のデメリットは、節税効果がある反面で、資産を個人が勝手に処分したり、利益を分配し難いという点にあります。

■ まとめ

節税のための〇〇の活用といった提案は、昔からメディアや金融機関、関係企業から絶え間なく、展開されてきました。その都度、過度な取り組みには税制改正や後の税務調査での指摘を受けて、いわば「いたちごっこ」を繰り返している様相です。

こうした節税対策には相応のリスクがあることを十分認識し、また対策を講じてもそれが本当に節税につながらない場合もあり得ることも念頭において、こうした対策の検討を行うべきです。金融機関からの提案だからとか、顧問税理士も問題は少ないと言っているという理由だけで、取り組みを決めない様にしましょう。最終的な責任は、取り組みを決断した企業側にあるのですから。



経営革新等支援機関推進協議会

エグゼクティブプロデューサー 小寺 弘泰 氏

1967年岐阜県大垣市出身。関西大学卒業後、銀行員として10年間金融の実務を経験。現(株)プロシード代表取締役。企業財務コンサルタントとして創業以来500件を超える企業財務のさまざまな課題解決プロジェクトに参画。中小企業金融のスペシャリストとして講演を行うほか、経営革新等支援機関推進協議会のエグゼクティブプロデューサーでもある。



税制改正コラム



新 NISA と企業経営者の活用場面

2014 年から開始して 10 年になる NISA は、株式や投資信託の売却益や配当金の税金を非課税にする制度（少額投資非課税制度）です。令和 5 年度税制改正では、家計の資産を貯蓄から投資へと積極的に振り向け、資産所得倍増につなげるため、NISA の抜本的拡充・恒久化が行われ、2024 年からリニューアルされます（以下「新 NISA」）。

<図表> 改正前後の NISA の比較

	現行のNISA(～2023年)	新NISA(2024年～)
制度	つみたてNISAと一般NISAのいずれかを選択	併用可能に (つみたて枠・成長投資枠)
年間投資額 と非課税期間	つみたて:40万円・20年 一般:120万円・5年	つみたて枠:120万円・無期限 成長投資枠:240万円・無期限
非課税枠	つみたて:最大800万円 一般:最大600万円	生涯投資上限:1,800万円 ※成長投資枠だけなら1,200万円 ※売却をすると翌年枠が復活

今回は、新 NISA の具体的な内容と企業経営者の活用場面についてご紹介します。

1. 新 NISA は併用が可能

現行の NISA は、次の 2 種類の制度から毎年いずれかを選ぶ必要があります。

- ① つみたて NISA：主に投資信託の長期・積立・分散投資
- ② 一般 NISA：上場株式など自由に選択して投資

そのため、つみたて NISA を選んだ年は一般 NISA を選ぶことができません。

一方、新 NISA ではこれらを一本化しました。「つみたて枠」と「成長投資枠」という区別はしていますが、例えば投資信託でつみたて投資をしながら、上場株式の短期投資も可能になります。

<図表> NISA 制度の利用例

2022年	2023年	2024年
つみたてNISAを選択	つみたてNISAは×	一本化(併用可能)
一般NISAは×	一般NISAを選択	

なお、新 NISA の対象商品は枠ごとに決められています。

<図表> 新 NISA の対象商品

つみたて枠	国が定めた基準をクリアした投資信託に限定
成長投資枠	上場株式や投資信託。整理・監理銘柄、高レバレッジ型・信託期間20年未満・毎月分配型の投資信託は対象外

2. 新 NISA は非課税期間が無期限に

現行の NISA の非課税期間は、つみたて NISA が 20 年、一般 NISA が 5 年と期限があります。例えば一般 NISA で上場株式を長期保有するには使い勝手が悪い制度と言えます。

一方、新 NISA ではこの非課税期間が「無期限」となるため、年数を気にする必要がなくなります。

3. 新 NISA は非課税枠が 1,800 万円に

現行の NISA の非課税枠はつみたて NISA で最大 800 万円、一般 NISA で最大 600 万円のため、「枠が小さくてあまりメリットがない」という声もありました。

一方、新 NISA は 1,800 万円まで拡大します。

この枠は従来どおり1人あたりのため、家族が多い場合は家族全員で 1,800 万円 × 人数分の非課税枠があることとなります。

<図表> 新 NISA の非課税枠

自分のみ(1人)	夫婦(2人)	夫婦と18歳以上の子ども2人(4人)
1,800万円	計3,600万円	計7,200万円

新 NISA の非課税枠には 3 つの注意点があります。

(1) 成長投資枠だけで投資をする場合

上限が 1,800 万円ではなく「1,200 万円」までに制限されます。

(2) 1 年間に投資できる上限

非課税枠は 1,800 万円までですが、1 年で満額の投資をすることはできません。つみたて枠は「年 120 万円」、成長投資枠は「年 240 万円」という上限（年間投資額）があります。

つみたて枠の対象になる投資信託は成長投資枠でも投資可能なため、「合計年 360 万円」の投資をして、一気に 5 年で 1,800 万円まで枠を埋めることは可能です。

(3) 売却をすると翌年に枠が復活

現行の NISA は売却しても非課税枠は復活しなかったため、途中で売却しにくい制度になっています。

一方、新 NISA は売却すると翌年に枠が復活し、使い勝手がよくなっています。

4. 新 NISA と企業経営者の活用場面

ここまで新 NISA の具体的な内容について説明してきましたが、現行の NISA も新 NISA も「儲かったときに税金が非課税になる制度」にすぎません。

「新 NISA の非課税枠が 1,800 万円に拡大したので投資をしよう」というのは本末転倒です。「〇〇という目的のために株式投資が必要で、その投資をするときに新 NISA を使う」という順番になります。

つまり、最初に「投資の目的」を決めることが重要になります。

特に企業経営者の場合、株式投資より「自分の会社」に投資した方が、リターンが大きくなると考えるのであれば、そもそも株式投資や新 NISA をする必要はないためです。

そこでいくつか投資の目的（活用場面）をご紹介します。

(1) 老後資金をさらに増やしたい場合

企業経営者が老後資金を準備する手段として、iDeCo（個人型確定拠出年金）や小規模企業共済などがあります。会社の退職金とこれらの制度だけでは不十分と考える場合には、新 NISA の「つみたて枠」を利用し、インデックスファンド（指数に連動した投資信託）などにつみたて投資をするのも選択肢になります。

例えば夫婦で新 NISA を使えば計 3,600 万円まで非課税枠を使うことができます。長期の運用で得られる売却益がどれだけ多くなっても税金はかかりません。

また、iDeCo は原則 60 歳まで引き出すことができませんが、NISA はいつでも売却可能です。途中でまとまった資金が必要になった場合も柔軟に利用できるメリットもあります。

(2) 本業以外の収入を得たい場合

自分の会社から得られる収入（役員報酬や家賃収入など）以外の収入（例：配当金）を得たくて上場株式や REIT を長期保有する場合には、新 NISA の「成長投資枠」が活用できます。

ただし、減配や無配に転じて上場株式の価格が下がって売却損が出る場合には、NISA では「損失はなかったこと」にされるため、銘柄選びを慎重に行う必要があります。

(3) 孫の資産形成に活用したい場合

孫に贈与をして、その資金の運用口座として孫自身が新 NISA を活用するのも1つです。

ただし、0 歳から使える現行のジュニア NISA と違い、新 NISA は「18 歳以上」が対象になる点に注意が必要です。

まとめ

今回は新 NISA の具体的な内容と企業経営者の活用場面をご紹介します。

2023 年上半年は日経平均株価も上昇基調で推移し、株式投資へ注目が集まっていますが、NISA 自体は投資のリスクを減らす制度ではありません。

最初に「投資の目的」を設定し、適切なリスクをとった上で新しい減税制度を上手に活用していきたいところです。

助

成

金

活

用

ガ

イ

ド

両立支援等助成金 (育児休業取得コース)

「両立支援等助成金」は、働き続けながら子育てや介護を行う労働者の雇用の継続を図るための就業環境整備に取り組む事業主に対して両立支援等助成金を支給することにより、職業生活と家庭生活の両立支援に対する事業主等の取組を促進し、労働者の雇用の安定を図る助成金になります。

今回は、両立支援等助成金の中から育児休業取得コースについて記載していきたいと思います。

■ 概要

「育休復帰プラン」を策定の上、育児休業の円滑な取得・職場復帰の取り組みを行った場合、育児休業中の業務代替え体制の整備を行った場合、職場復帰後の労働者への支援等の取り組みを行った場合等に助成されるものです。

※育休復帰支援プランとは・・・

労働者の育児休業の取得・職場復帰を円滑にするため、育児休業者毎に事業主が作成する実施計画の事を言います。休業に入る前の業務棚卸や引継の実施方法、休業中の職場情報の提供の実施などを盛り込みます。

■ 条件

助成対象となる条件には、以下の7つがあります。

- ・育休復帰プランにより労働者の育児休業の取得・職場復帰を支援するという方針を周知している事
- ・育児休業取得予定者と面談等を行い、「面談シート」に記録した上で、育休復帰支援プランを作成する事
- ・育休復帰支援プランに基づき、業務の引継を実施している事
- ・対象の労働者が連続3ヶ月以上の育児休業を取得した事。
- ・育児休業制度等を対象労働者の休業開始前に労働協約又は就業規則に定めている事。
※就業規則＝育児介護休業規程と解釈して構いません。
- ・次世代育成対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、労働局に届け出ている事。
- ・対象労働者を育児休業の開始日において、雇用保険被保険者として雇用している事
※雇用保険加入者が1人もいない場合は、不支給として扱います。



■ 助成額

両立支援助成金（育児休業取得コース）は、条件を満たすと支給申請ができます。その支給については、下記のとおりです。

支給額：30万円

1事業主2回まで（無期雇用契約労働者と有期雇用契約労働者各1回ずつです。）

※雇用期間の定めの有無の判定は、育休復帰支援プラン策定日時点で判断します。

■ 支給までの流れ

支給までの流れになります。申請期限など細かいところは労働局で確認してください。

①就業規則等の規程化・周知する事

※令和4年10月に育児・介護休業法が改定していますので、改定した内容や指定された内容（就業規則への規定例）を導入する事です。

- ②育休復帰プラン作成のための面談をする事（※2回です）
 - ③育休復帰プラン作成をする事
 - ④育休復帰プランに基づく引継をする事
 - ⑤育児休業の取得を3ヶ月以上行う事
- ※育児休業開始時から3か月経過した日以降である事が必要です。

プラスαでしなければならない事

- ・一般事業主行動計画書の提出をする事（管轄の労働局へ提出）
- ・一般事業主行動計画策定書を策定して会社のHPや両立支援のひろばに掲載する事

■ 改正点 ※前年度と変わった事

- ・令和4年度は、28.5万円でしたが、令和5年度は30万円に拡充しております。
- ※ただし、助成金の金額適用されるのは、育児休業取得の年度で判断します。



ワンポイントアドバイス

過去に遡ると育児休業を使わずに会社を辞めるか勤務時間や報酬を減らして復帰する等育児休業が使いつらいと、労働者から見て働く意欲の阻害に繋がります。最近では、育児休業の考え方が変わり、企業に対して育児・介護休業の対策や体制も令和4年4月及び令和4年10月に法改正が行われております。今後、日本の労働人口が減少していく中で育児休業を活用する事で人材の流出を防止する1つの役目となる事でしょう。その為には、法改正に基づく育児・介護休業規程を改定し、会社の体制を整える事で助成金を支給出来ることがあります。今の時代は、男女関係なく育児休業が取れる時代になっております。

助成金に関するコラム

助成金を受給する際に下記の内容にはご注意ください。

- ①過去6ヶ月以内に会社都合の退職者がいない事
- ②雇用保険の被保険者が1人以上います。
※助成金申請時に在籍者が1人以上必要です。雇用保険加入者が誰もいない場合は、不支給扱いとなります。
- ③労働保険料の滞納をしていない事
※例として労働局の徴収課へ相談し、かつ分割払い等を行っている事です。
- ④始業時刻、終業時刻が記載された出勤簿を整備している事
※タイムカードや出退勤の分かるシステム等で管理している事を指します。私の事務所では、今後IT化導入補助金を使ったクラウド勤怠や給与を促進していきます。
- ⑤過去1年以内に労働関係法令違反にて送検がない事
※労働基準法102条で労働基準監督官は、司法警察官の職務を負っていますので事業主への送検や逮捕等があります。
- ⑥過去5年以内に助成金に関する不正を行っていない事
※不正受給があると助成金の申請をしても不支給扱いとなります。
- ⑦過去、助成金に関する不正に関係した役員がいない事
- ⑧風俗営業法に関する性風俗関連営業、接待を伴う飲食業の営業やまたはこれらに関する営業の一部を受託していない事
- ⑨役員及び事業所は、暴力団又は暴力団関係者と関係していない事

さいごに

2023年9月号から社会保険労務士法人あいパートナーズ代表社員岩本 浩一氏から私、勝野社会保険労務士事務所所長の勝野高儀が執筆の担当をさせていただきます。私は、福岡市中央区にて社会保険労務士事務所を開業しており、福岡県を始め他県にて助成金の相談や労務管理・社会保険・障害年金等を幅広く対応させて頂いております。

これまで助成金の申請において担当社労士の方が助成金について説明をされておらず活用までに至っていない方が多いのが実情です。私の聞いている範囲ではありますが、社労士も昨今の報道にて不正受給や業務負担等がきっかけで助成金の相談等を他の社労士にお願いしている事はよく聞いております。

その中で執筆と言う形にはなりますが、経営革新等支援機関の皆様にも助成金を通してお伝え出来ればと考えておりますので経営サポートナビを是非ご活用ください。ご質問や助成金の相談等もお待ちしております。



監修：勝野社会保険労務士事務所 所長 勝野 高儀 氏



補助金申請、資金調達、事業承継・M & A、事業計画策定

会計事務所で解決できます。まずはお気軽にご相談ください。

会計事務所が提供するサービスは税務会計ではありません。

2022年4月現在、全国で30,000件以上の会計事務所が「認定支援機関」として各地域の経済産業局より認定されており、積極的に中小企業の経営を支援しています。

経営に関する困りごとがあれば、まずは顧問の会計事務所へ相談してみましょう。

主な支援内容

経営革新等支援機関がサポートします



補助金申請支援

国が公募する補助金の中には、経営革新等支援機関の支援がなければ補助金申請ができないものがあります。例えば、「事業再構築補助金」は、経営革新等支援機関の確認書がなければ補助金申請することができません。

\\設備投資\\ を後押しできます



資金調達に関する支援

経営革新等支援機関の指導・助言を受けながら事業計画や経営計画を作成することで、低利融資を受けられる可能性があります。例えば、日本政策金融公庫では特別利率(低利率)で貸付をおこなう「中小企業経営力強化資金」などの制度があります。また、認定支援機関の支援を受けながら経営改善に取り組む場合に、信用保証協会が保証料を減免する制度「経営力強化保証制度」などもあります。

\\低利融資\\ が受けられます

※融資を確約するものではありません



「経営力向上計画」 策定支援

中小企業・小規模事業者等は、業種の特性を踏まえつつ、顧客データの分析を通じた商品・サービスの見直し、ITを活用した財務管理の高度化、人材育成、設備投資等により経営力を向上して実施する事業計画(「経営力向上計画」)について、国の認定を得ることができます。

\\優遇税制\\ が活用できます



「経営改善計画」 策定支援・モニタリング支援

金融機関からの融資を受ける際や、借入金の返済条件変更(リスク)を金融機関に申し出る際には「経営改善計画書」の提出が必要になることがあります。経営革新等支援機関では計画書の作成支援から、作成後のモニタリングまで支援することができます。

\\事業の立て直し\\ に向けた
計画策定に補助金がでます

中小企業の 持続的な経営を 財務からサポート



資金繰り

決算分析

中期計画

金融機関目線での財務格付けの判定
金融機関が求める事業計画書を作成
返済金額の最適化に向けたシミュレーションに対応



特徴① **23の会計ソフトに対応**
主要な会計ソフトに対応しています。



特徴② **データ処理速度が速い**
会計ソフトのデータ取り込み速度は、1秒で対応しています。
※安定した回線速度の場合



特徴③ **協議会会員へ無料提供**
経営革新等支援機関推進協議会の会員である会計事務所は
F+prus を無料で利用できます。

F+prus（エフプラス）は、経営革新等支援機関推進協議会が会計事務所向けに提供しているシステムです。
本システムを導入している会計事務所では、資金繰り・決算分析・中期計画など財務に関するスムーズな支援が可能です。