

# MANAGEMENT REPORT

# 2024

# HAG

## SUMMER

発行 ひかりアドバイザーグループ (HAG)

編集人

HAG 代表 光田周史

ひかりアドバイザーグループ



CEO 光田 周史



## ■ 2023-2024年6月期の振り返り

私たち、ひかりアドバイザーグループの事業年度は毎年7月1日に始まり、6月30日に終わります。おかげさまで今年も無事に6月末の決算を締めることができました。7月第1週の段階での速報値ですが、2023-2024年6月期のグループ土業5法人を合わせた総収入高は20億円まであと一歩というところまで数字を伸ばすことができました。これもひとえに日頃からお力添えいただいている関係各位のご支援の賜物と感謝申し上げる次第です。

一歩届かなかったが故に新たにスタートした2024-2025年6月期においては、20億円を目標とすることはもちろん、各土業法人における戦略的かつ実効性のある諸施策を着実に実行・実現することで更なる伸長を目指したいと考えています。

## ■ 2024-2025年6月期の事業計画

去る7月12日(金)、ひかりアドバイザーグループとしての新年度に向けたキックオフ会議を開催し、各土業法人の代表者から新年度の予算と事業計画が発表されました。昨今の厳しい事業環境下ではありますが、各土業法人からは、それぞれの経営環境下における戦略目標を明確にするとともに、その実現に向けての熱い思いが語られたのが印象的でした。

もちろん、グループを率いる小職の立場からも、メッセージを発信したのですが、特に、①ひかりブランドの浸透と②ひかりブランドの防衛、そして③ひかりブランドの進化（深化）の三点について強調しました。

## ■ ひかりブランドの防衛

商標登録をしているにもかかわらず、それを知ってか知らずか相変わらず「ひかり」を名乗る同業者が後を絶ちません。ここ最近では、東京に「ひかり公認会計士事務所」、福岡に「ひかり社会保険労務士事務所」、さらには兵庫県宝塚市に「ひかり行政書士事務所」がホームページを開設していました。当該相手方に対しては、商標法に抵触する旨の警告文を送付するなどして理解を求め、すべて撤回してもらうことができましたが、やはり、「ひかり」という平仮名三文字の持つ語感の明るさや親しみやすいイメージから、常に模倣される宿命にあることを痛感しています。

しかし、私たちは広域拠点展開や出版事業などを通じてひかりブランドの浸透に努めているのであって、単に商標権にあぐらをかいているわけではありません。換言すれば、ブランドを育てていると言っても良いでしょう。したがって、育てたものを「守る」のは当然だと思っています。ただ、残念ながら、警告に従わない同業者も数件あることから、今後、ブランドの防衛にはさらに注力していく所存です。

## ■ 生成AIの進化

某経済誌に「生成AIの進化で土業の淘汰が加速する」というタイトルの記事が掲載されていました。ChatGPTの登場から1年以上が経過し、その応用版である「税務GPT」や「労務相談ロボット」と称する商品も登場しています。まさに土業の「相談」業務が侵食されつつあるわけですが、これらの生成AIを敵と捉えるのではなく、むしろ使いこなして共存することを考えていかなければならないと思っています。



# HAG ひかりアドバイザーグループ

〒604-0872 京都府京都市中京区東洞院通竹屋町下る ひかりビル TEL.075-252-1300 FAX.075-252-1301





## ■ 直近事業年度の振り返り

直近の事業年度はインフレ圧力、円安、株高の継続に加え能登半島地震、異常気象の常態化など、中小企業の景況感・外部環境は業種業態によって様々な1年でした。

インバウンド効果により、ホテルをはじめとする観光関連産業などは、大幅に業績を伸ばした企業もありますが、製造業、建設業においては、原材料、資材の度重なる高騰により、価格転嫁の有無が業績の明暗を分けました。

このような状況のもと、弊社では顧問先様への経営支援メニューとして、事業再構築補助金・IT導入補助金等の補助金サポートや所得拡大促進税制・中小企業投資促進税制に係る税額控除のサポート、人事・DX・財務・事業承継・相続コンサルなどに注力して参りました。



おかげさまで、このような顧問先様への業績・資産保全支援を目的としたコンサル売上の割合が、法人全体の売上に対し35%を占めるまでに成長し、前事業年度の売上目標を無事達成することができました。これも顧問先様、事業パートナー様の多大なるご支援とご協力の賜物であると心よりお礼申し上げます。新年度につきましても、引き続き皆様と共に成長し、役職員が一丸となって、皆様のご支援に努めますので何卒よろしくお願いいたします。

## ■ 2024税制改正のトピックス

物価高に負けない持続的な賃上げの効果を高めるため中小企業向け賃上げ促進税制が強化・拡充されます。税額控除率が最大40%から45%へ拡大されるとともに、賃上げ実施事業年度に控除しきれなかった金額の5年間の繰越が可能となり、2024年4月1日から2027年3月31日までに開始する各事業年度において適用されます。

賃上げの効果としては、賃上げ分は損金算入されることから法人税、地方税が約30%軽減され、さらに最大45%の税額控除を受けられることで、節税効果は賃上げ金額の約75%となります。言い換えると、実質的な企業の負担額は25%程度でおさまりますので、検討されてはいかがでしょうか。

遠慮なく担当者までご相談ください。

## ■ 相続登記義務化のその後

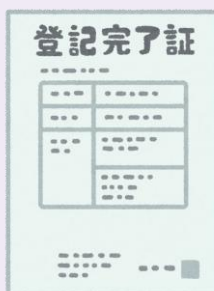


2024年4月より相続登記が義務化されました。2023年7月のHAGレポートでも簡潔にご案内した通り、法改正が施行されて数か月が経過した現在、我々の事務所での所感をお伝えいたします。

相続登記の義務化に関しては、法務省をはじめ、日本司法書士連合会、各都道府県の司法書士会、市区役所などで積極的に情報を発信した結果、多方面から「相続登記が義務となったのか」という問い合わせが寄せられる状況となりました。

「義務」と聞くと、すぐに手続きを行わなければならないのではないかと考える方、長期間放置していたがこの機会に手続きを進めたい方、ちょうど相続が発生したので義務であれば手続きを行おうとする方など、様々な方が登記手続きを行おうとしたことで、法務局への申請が急増し、職員の業務量が増大しました。その結果、通常であれば一週間程度で完了する手続きが、一ヶ月を経過しても完了しないという事態が発生しました。また、窓口への問い合わせも増加し、対応が追いつかない状況となりました。

今回の改正を通じて改めて感じたことは、我々資格業は法改正によって大きく影響を受ける業種であり、万が一、登記制度そのものが国民の権利擁護のために優れたシステムが開発される、あるいは手続きが誰でも簡単に行えるようになった場合、司法書士が持つ知識やノウハウが不要となる可能性があるということです。



将来的なリスクに対しても経営者としては対応しておく必要があると感じた次第です。



## ■ 中小企業の上場会社への登竜門

TOKYO PRO Market（東京プロマーケット、以下「TPM」といいます）  
をご存じでしょうか？東京証券取引所が開設するプロ投資家向けの市場をいいます。

上場というとプライム、スタンダード、グロースといった一般投資家の誰もが株式を購入できる市場（一般市場）を想像されるかと思いますが、TPMはプロ投資家（適格機関投資家、上場会社、一定の要件に該当する個人などの特定投資家）のみが買付可能であることから、一般市場よりも柔軟な上場基準となっています。

例えば、TPMへの上場の場合、一般市場で求められるような株主数、利益額、時価総額といった形式基準はなく、流動株式数や株式比率に関する基準もなく、基本的には上場後もほぼ同じ株主構成が可能となります。また、上場前の監査法人による監査は1期のみでよく内部統制監査も要求されません。但し、上場後は半期ごとの定期開示及び適時開示が必要となり、半期ごとの決算にあたっては監査法人による監査も必要となります。



おおまかに言いますと、上場会社としての経営管理体制や上場後の決算・開示体制が整備され運用できる状態であればTPMへの上場が可能であり、上場会社としてのメリットを享受できるようになり、企業成長の度合いによっては一般市場への上場の足掛かりにもなることから、TPMは中小企業にとって上場会社への登竜門であると考えられます。

皆様も一度ご検討されてみてはいかがでしょうか？



代表社員 岩永 憲秀



## ■ 人事労務分野における改正事項

今年度は年初より助成金についての所内勉強会を定期的に開催し、よく利用される助成金についてはスタッフ一人一人が内容についてしっかり理解し、申請書類を作成できるように取り組んできました。

そもそも厚生労働省が取り扱う助成金は、人を雇用することや教育訓練を行うこと、あるいは定年を延長することなど、雇用関係に良い影響を与えると考えられる取り組みが対象となります。つまり厚生労働省が予算を割くのは、基本的には将来に向けて会社がこのような施策を行う方が望ましいという取り組みに対してということになります（もちろん中にはかなりピンボケしたのもありますが）。そう考えると助成金を受給するかどうかは別として、売り手市場である昨今、企業は積極的にこうした労働施策のトレンドを理解しておく必要があり、その内容を知っておくことで採用や人材活用のヒントになることもあるのではないかと思います。

ご存じのとおり厚生労働省の助成金の原資は雇用保険料であり、一定要件さえ満たせば受給することができ、返済の義務もありません。助成金を受け取るための要件には、雇用保険適用事業所であることはもちろんのこと、労働保険料をしっかりと納付していることや、必要書類の整備・保管、実地調査への協力などが求められ、不正受給の経歴がある事業主や、労働関係法令に違反した事業主などには支給されない場合があるのですが、なんといっても大事なことは就業規則を整えることと残業代をしっかりと払うということです。言い換えると受給できる環境を整えることが最も重要なことであり、大変有意義なことであるといえます。

「利益率が10%の企業が100万円の助成金を受けるということは1000万円の売り上げをあげたのと同じ効果があります。」というのは助成金に関する営業の常套句ですが、経営者にとっても受給できれば嬉しいものには違いありません。助成金を活用し、新規雇用や人材育成、労働環境の改善などを通じて持続的な成長と安定を実現できるよう我々もお手伝いしたいと思っています。

なお、この度、ひかり社会保険労務士法人では、今年度の助成金について『2024年 助成金活用ガイドブック』というものを作成いたしました。顧問先の皆様には順次発信などは行っていますが、ご希望される方にはメールアドレスをお知らせいただければPDFファイルでご提供いたします。



代表社員 徳光 耕嗣

※ご希望の方は下記URLにてお問い合わせください  
<https://hikari-sharoushi.com/contact/>

## ■「技能実習制度」から「育成就労制度」へ

2024年6月14日、外国人材の新制度「育成就労」の新設等を柱とする改正出入国管理法が可決されました。

改正法は2027年までに施行される予定ですが、毎年5000人以上の失踪者を出すなど制度して様々な問題があった「技能実習」と新制度「育成就労」のおおまかな違いを見ていきたいと思います。



ひかりアドバイザーグループ  
ひかり行政書士法人

代表社員 中川 哉



### 1. 制度の目的が変わる

技能実習は、日本から開発途上国への技術移転・国際貢献を目的としていましたが、目的と実際の制度の在り方に乖離があると幾度も問題視されてきました。育成就労は、特定技能水準の人材確保と育成を目的としており、人材不足が深刻化する日本の現状に即した背に腹は代えられない目的へと変更されました。

### 2. 転籍が可能になる

他企業への転籍ができないことは、劣悪な環境の受入企業で働くことになった技能実習生の失踪の大きな要因のひとつであったと思われます。育成就労制度では一定の要件下での転籍が可能となり、企業側にとっては労働条件の改善や魅力的な職場環境を目指さないと、せっかく育てた外国人材が他企業へ流出するといった事態が起こり得るかもしれません。

### 3. 受入対象分野の変更

技能実習の受入対象職種と特定技能の職種が異なっているため、特定技能に移行できない職種などもありました。育成就労では特定技能と同一分野での受入れがなされることになるので齟齬もなくわかりやすくなります。また、育成就労の受入分野については状況に応じて追加・変更される予定です。

### 4. 入国渡航費や各種手数料を受入企業が負担することに

従来の実習生による渡航費などの自己負担については、金銭トラブルに繋がる問題が度々発生する事態となっています。企業側も負担することによって、これらの問題が減るだろうと思われていますが、受入れ時の費用負担に合わせて、転籍が可能になったことによる職場環境改善など、企業側のコストは増えることになります。

### 5. 優秀な人材を長期間雇用できるようになる

技能実習制度が、受入期間の3年間（最長5年間）終了後の「帰国」を制度上の原則としていることや、技能実習から特定技能ビザへの移行の際には、対象職種・分野の不一致、受入企業側にも達成すべき要件があることなどが問題点とされていました。

一方で国内産業を支える人材の確保を目的とする育成就労は、原則3年の期間就労後に、一定の要件をクリアする必要はありますが、スムーズに特定技能ビザへの移行ができるように制度設計がされています。

## HAG ひかりアドバイザーグループの職員全体会議を実施しました

7月からグループ各社の新たな事業年度がスタートとなり、7月12日にグループの全体会議を開催しました。

各法人の代表による前年度の業績報告や新年度の取組みについての発表があり、自身が所属する以外の法人の事業運営について、広く情報共有がなされました。



全体会議の後の懇親会では、全国に跨る各法人・拠点ごとに、それぞれ手作りで作成されたメンバーやオフィスを紹介する動画が上映され、社歴の浅いメンバーにとっても、普段は直接会う機会のない遠方拠点の様子などを知ることができました。

改めて多くの職員で構成されたグループの一員であることを自覚し、新年度においてもその組織力を活かしてお客様に質の高いワンストップサービスを提供していくことを誓い合いました。