

MANAGEMENT REPORT 2025

WINTER

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



■ 2024年もありがとうございました

2025年が幕を開けて早や一ヶ月近くが経ちます。私たち、ひかりアドバイザーグループも去る1月17日（金）にグループ全体会議を開催し、2025年6月期の上半期の振り返りと下半期に向けての決意を新たにいたしました。

おかげさまで上半期の数字はグループ各土業法人のいずれも対前年同期比で100%を上回る結果となりました。これもひとえに関与先・関係先の皆様のご支援とお力添えの賜物であり、心から厚く御礼申し上げる次第です。

2025年下半期は、日本経済の動向に加えて米国はじめ世界の政治経済の先行きの見通しが難しい中、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・実現することで確実な成果を上げたいと考えています。

■ 30年の月日の経過

私たち、ひかりアドバイザーグループの全体会議が開催された2025年1月17日（金）は、あの日から数えてちょうど30年の節目でした。30年前のその日の早暁、淡路島北部を震源とするマグニチュード7.3の大地震が発生し、近畿圏は強い揺れに襲われました。震源に近い神戸の市街地が壊滅的な被害を受け、京都市内でも強い揺れに眠りを覚まされたことを昨日のこのように思い出すのは筆者だけではないと思います。

あの日からの30年の月日の経過は、都市が再興し、世代交代が進むのに十分な時間でした。私たちのグループのスタッフも震災を知らない世代が着実に増えつつあります。

■ これからの30年に備える

阪神・淡路大震災から30年が経過し、震災を知らない世代が増えつつある中、一方では新たな震災への備えが急務となっています。昨年8月に続いて今年1月13日に起きた日向灘沖地震は南海トラフ大地震の前兆ではないかともいわれています。事実、政府の地震調査委員会は「長期評価による地震発生確率値の更新について」を、去る1月15日に公表し、30年以内に大地震が発生する確率を「80%」に引き上げました。

ある地震学者によると2035年±5年に「必ず発生する」そうですから、残された時間は多くはありません。あるいは、既にいつ起きてもおかしくないレンジに入っているという意見も耳にします。いずれにしても、阪神・淡路大震災から30年が経過したことを振り返るとともに、新たな30年に対して正しく備える必要があります。

■ もう一つの30年

30年前の1995年は、もう一つエポックメイキングな出来事がありました。それは、パソコンのOSであるWindows95がリリースされたことです。この新たなOSによってパソコンが一気に市民権を得るとともに、当時一般に広がり始めたインターネットが急速に普及する原動力にもなりました。今日、私たちはパソコンやインターネットがなければ生活も仕事も成り立たない時代に生きていますが、その時代の端緒は30年前に遡るといわけです。

そして、これからは生成AIとの共存を模索していかなければならないことは以前にも述べたとおりです。ChatGPTの進化は留まることを知らず、既に博士号を持つ人間の能力を凌駕したともいわれています。繰り返しにはなりますが、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のです。

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





■ 生成AI活用

～生産性向上と競争力強化の新戦略～

近年、生成AI（人工知能）の急速な進化により、中小企業においても業務効率化やマーケティング支援の強力なツールとして注目を集めています。

1. 業務効率化

契約書などの文書作成やメール対応をAIで自動化することで、作業時間を大幅に短縮できます。

2. マーケティングの強化

広告コピーやブログ記事の作成、SNS投稿のアイデア出しや画像生成もAIがサポートします。

少人数でも高品質なマーケティング活動を実現できるのが魅力です。

生成AIを導入する際は、個人情報保護やセキュリティ対策を徹底することが重要です。これらをクリアすれば、生成AIは中小企業の競争力強化に向けた有望なツールとして活用できます。限られた人材やリソースを有効に活用するために、まずはチャットGPTなどの無料ツールを試してみたいかがでしょう。



■ 年収の壁

～最新税制改正大綱の注目ポイント～

2024年12月27日に閣議決定された2025年度（令和7年度）税制改正大綱では、年収が一定額（103万円、106万円、130万円）を超えると所得税や社会保険料の負担が増え、手取り収入が減少する「年収の壁」問題に対する新たな対策が示されました。

今回の改正案は、パートやアルバイトで働く方々の就業調整問題を緩和し、労働意欲を高めることを目的としています。その一環として、所得税の非課税枠を103万円から123万円に引き上げる方針が明記されています。また、さらなる引き上げを求める声に応える形で、「178万円を目指して、来年から引き上げる」という方針も追加されています。

企業は、今後の動向に注視しながら、新たな税制に対応するため、給与体系や勤務時間の見直しなど適切な対応を進めていくことが求められます。

■ 株式会社の代表取締役の住所を非表示にすることが可能に

2024年10月1日から、会社の登記簿謄本において、代表取締役の住所を市区町村単位までの表示にすることが可能になりました。プライバシー保護の観点からはいいようにも考えられますが、非表示にするデメリットも考えられますので、解説いたします。

役員に関する事項	東京都千代田区 代表取締役 法 務 太 郎	令和 6年10月 1日就任 令和 6年10月 4日登記
----------	--------------------------	--------------------------------

【メリット】

登記簿に表示される代表取締役の住所につき、最小行政区画（〇〇市〇〇区）までの表示となり、経営者のプライバシーの保護につながります。

【デメリット】

代表取締役の住所は金融機関からは重要な審査基準のひとつともなりますので、金融機関からの融資が難しくなる可能性があります。

取引先との関係において、代表取締役の住所が確認できないことで、信頼関係が損なわれる恐れがあります。

また、企業相手にさまざまな法務手続きを行う際には、代表取締役の住所の証明が必要となる場面がでてきますが、これらの手続きを行う際には、追加の証明書が必要になるなど、時間とコストがかかってしまうことになります。

【注意点】

住所非表示措置を講じた場合であっても、今後も登記申請の際には、登記申請書に代表取締役の住所を地番まで記載する必要がありますので、法務局に届け出ている代表取締役の住所については会社としては引き続き管理・更新していくことになります。

また、現に登記簿に既に記載されている代表取締役の住所については、そのまま表示され続けます。（過去に登記された分まで削除される訳ではありません。）

代表取締役住所非表示措置の申出を行なう場合には、上記のような影響があり得ますので、慎重かつ十分な御検討を頂き、ご不明な点があれば法務局あるいは司法書士にご相談をお願いします。



■ サステナビリティ情報開示の中小企業への影響

新年明けましておめでとうございます。
本年もどうぞよろしくお願い申し上げます。

近年、上場企業に対してサステナビリティ（持続可能性）に関する情報開示の義務化が進んでおり、2023年からは、有価証券報告書で「サステナビリティに関する考え方及び取組」の開示が義務付けられています。

これにより、上場企業は環境（E）、社会（S）、ガバナンス（G）の取り組みを具体的に報告しなければなりません。

この動きは中小企業にも無関係ではなく、多くの上場企業は自社だけでなくサプライチェーン全体の持続可能性を強化する必要があり、取引先である中小企業にも、環境負荷削減や労働環境の改善などサステナビリティへの対応が求められるケースが出てきています。例えば、取引先からの情報提供要請（サプライチェーン全体での温室効果ガス排出量や人的資本に関するデータ提供が求められる）、取引基準の見直し（サステナビリティへの取り組みが不十分な場合、取引条件が不利になる可能性）などが挙げられます。

これに対応するため中小企業も自社の取り組み状況を把握し必要な対策を講じる必要性が出てきます。例えば、エネルギー消費の削減やリサイクル率の向上など、具体的な行動を始めることで上場企業との取引基盤を強化できるのではないのでしょうか。

サステナビリティ情報開示の動きは、規制対応に留まらず、企業価値向上や新たなビジネス機会を創出するチャンスでもあります。上2025年育児・介護休業法の改正について場企業の開示義務化に伴う流れを理解し、早めに準備を進めることが、今後の成長につながるでしょう。

■ 2025年 育児・介護休業法の改正について

育児休業法が施行されたのは1992年。その後、介護休業制度が加わり、「育児・介護休業法」として名称を変更し施行されたのが1995年。今年はそのちょうど30年を迎えます。当初は育児・介護休業の基本的な制度設計が中心でしたが、社会の変化に応じて制度は段階的に改正され、近年では「産後パパ育休」と呼ばれる新制度が導入されるなど男性の育児休業取得が積極的に推進されているところです。そして今年にはさらに以下の改正が行われることになっています。

1. 柔軟な働き方を実現するための措置等が事業主の義務に

これまでは3歳に満たない子を養育する労働者が請求した場合、短時間勤務が選択することができたり、所定外労働の免除を受けることができましたが、この労働者の範囲が、小学校就学前の子を養育する労働者にまで拡大されます。また、学校の行事参加の場合も子の看護休暇の取得が可能になったり、テレワークの推奨も図られるなど、より子育てをしながら仕事を続けやすい環境を整えていかなければなりません。



2. 育児休業の取得状況の公表義務等が拡大されます

これまで常時雇用労働者数1,000人超の企業は育児休業等の取得の状況について公表することが義務付けられていましたが、常時雇用労働者数300人超の企業に拡大されます。また、常時雇用労働者数100人超の企業は、一般事業主行動計画策定時に育児休業取得状況や労働時間の状況に関する数値目標の設定が義務付けられます。

3. 介護離職を防ぐための対策

介護に直面した旨の申出をした労働者に対して、介護休業や介護両立支援制度等について個別の周知や意向の確認をすることや、直面する前であっても両立支援制度等に関する情報提供を行うことが義務付けられます。



代表社員 徳光 耕嗣
ひかりアドバイザーグループ
ひかり 社会保険労務士法人

この30年で育児介護休業法は大きく様変わりしました。働き方や働く人の意識も30年前と比べると大きく変わっていることが想像できます。変化の速度は年々加速しているように感じます。今年もしっかりと頭の中をアップデートしていきたいと思っています。

■ 令和7年2月1日施行の建設業法改正について



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

令和5年1月1日にも、特定建設業許可の取得が必要となる下請代金や専任の管理技術者等の設置を必要とする請負代金に改正がありましたが、近年の物価高騰や人件費の高騰に伴い、再度見直すこととされました。

金額要件	現行	改正後
特定建設業許可を要する下請代金額の下限	4,500万円 (7,000万円) ※1	5,000万円 (8,000万円) ※1
施工体制台帳等の作成を要する下請代金額の下限	4,500万円 (7,000万円) ※2	5,000万円 (8,000万円) ※2
専任の監理技術者等を要する請負代金額の下限	4,000万円 (8,000万円) ※2	4,500万円 (9,000万円) ※2
特定専門工事の対象となる下請代金額の上限	4,000万円	4,500万円

※1 建築工事業の場合 ※2 建築一式工事の場合



▽ 特定建設業許可等の金額要件の見直し

施工体制台帳や専任管理技術者などの設置・配置要件の下限が上昇するなど「特定建設業者」としての負担はさらに減ることになりましたが、もっとも注目すべきは、「特定建設業許可を要する下請代金額の下限」の上昇ではないでしょうか？

特定建設業許可を必要とする下請金額の下限が上昇するということは、一般建設業許可で行える請負工事の範囲が広がるということになります。

▽ 一般と特定の違いつて？

建設業許可は、建設業を営む事業者が「500万円以上の建設工事」を請け負う際に必要となる許可ですが、建設業許可には、「一般建設業」と「特定建設業」の2つの区分があり、「発注者から直接工事を請け負う場合」かつ「一定金額を超える高額な工事を請け負う」場合は、特定建設業許可を取得する必要があります。

特定建設業許可が必要になる「一定金額を超える高額な工事」とは1件の建設工事（元請工事）につき下請業者に出す金額の合計額が4,500万円以上の工事（建築一式工事の場合は7,000万円）と定められていました。

▽ 一般建設業許可の重要度がアップ！

今回の改正で4,500万円（7,000万円）⇒5000万円（8000万円）と変更になりますので、これまで、下請金額を4500万円未満に抑えていた一般建設業許可事業者は5000万円未満までは下請け業者に出すことができるようになり、一般許可の重要性が増すこととなりますね。

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

新年を迎えた1月17日にひかりアドバイザーグループの全体会議を実施しました。

毎年7月に実施している期首の全体会議では、各法人の代表が前期の業績報告や新年度の実行施策などを発表することが恒例となっておりますが、今回は半期時点の全体会議ということもあり、各法人から税理士、公認会計士、社会保険労務士法人、司法書士、中小企業診断士の資格を有する幹部職員が登壇してのパネルディスカッションを開催しました。

それぞれの有資格者から、受験勉強で工夫したこと、実務現場でのやりがいや苦労話などが紹介され、またAIの登場などにより外部環境が大きく変わりつつある土業の業界において、各土業が連携してサービスを提供していくことの意義などが熱く語られ、特に資格取得やスキルアップを目指している若手職員を中心に各参加者も真剣に耳を傾けていました。

札幌、広島、福岡など近畿外エリアの役職員も参加し、今後もグループ一丸となってお客様へ質の高いサービスをワンストップで提供すべく交流を深める会となりました。

