



紫陽花

花みずき



BEST MANAGEMENT

公認会計士・税理士
経営コンサルタント

税理士法人
安 蒜 会 計

〒271-0046
松戸市西馬橋蔵元町93
Phone : 047 (341) 8811
Fax : 047 (341) 8080

6月

(水無月) JUNE

日	14	28
月	1	15 29
火	2	16 30
水	3	17
木	4	18
金	5	19
土	6	20
日	7	21
月	8	22
火	9	23
水	10	24
木	11	25
金	12	26
土	13	27

6月の税務と労務

- | | |
|--|---|
| 国 税 / 5月分源泉所得税の納付
6月10日 | 地方税 / 個人の道府県民税・都民税
及び市町村民税・特別区民
税の納付(第1期分)
市区町村の条例で定める日 |
| 国 税 / 所得税の予定納税額の通知
6月15日 | 労 務 / 健康保険・厚生年金保険被
保険者賞与支払届
支払後5日以内 |
| 国 税 / 4月決算法人の確定申告
(法人税・消費税等)6月30日 | 労 務 / 児童手当現況届(市区町村
役場から通知が届いた場合)
6月30日 |
| 国 税 / 10月決算法人の中間申告
6月30日 | |
| 国 税 / 7月、10月、1月決算法人
の消費税等の中間申告
(年3回の場合) 6月30日 | |

ワンポイント 租税特別措置

特定の政策目的を実現するため、対象者や期間を限定して設けられる税負担の軽減措置が「租税特別措置」です。中小法人に対する法人税率の軽減措置など適用件数の多い措置もある一方、なかには政策効果が低いものもあり、内閣官房の租税特別措置・補助金見直し担当室で、適正化に向けた議論が行われています。

企業経営の中心で愛を叫ぶ！

AI活用のコツ

人手不足や賃上げの常態化、物価上昇など、企業を取り巻く環境が急速に変化する中、AIは単なる便利ツールではなく、生産性を高め外部環境に振り回されない経営体質をつくるための重要な手段です。

AIが中小企業の現場・営業・教育をどう支え、組織の強さにつながるのか解説します。

1 AI活用は「便利さ」から経営体質を問うテーマに

今日、企業にとつてのAI活用は「便利な道具が増えた」という話ではなく、外部環境に振り回されない「経営体質」をつくれるかが焦点になります。物価・金利の上昇、人手不足と賃上げの常態化、価値観の変容、世界経済の不確実性という複合的シヨックの中、環境変化が速いほど経営者の判断の質とスピードが企業の命運を左右します。AIは、判断のための時間と情報処理力を増やし、少人数で



も回る仕組みをつくるための「経営の補助輪」として位置づけることが肝要です。重要なのは、AIに経営判断を委ねることではなく、AIはあくまで、経営者と社員がより良い判断を下すための「分身」として、仕事の段取りと知恵を増やすため活かすべきであり、最終判断と責任は人が負うことが原則です。

2 「人手不足×賃上げ時代」がAIを経営課題に押し上げた

AIが経営体質の問題になる最大の理由は「人手不足×賃上げ時代」の生産性革命が避けら

れないからです。賃上げが常態化する時代に賃金をコストとしてのみ捉えると、財務が先に苦しくなります。必要なのは、賃上げを人材への再投資と位置づけ、生産性を上げて、払える賃金の土台をつくることです。

AI・DX・自動化は、この土台づくりと直結します。特に「書く・まとめる・探す・練り返す」という仕事は多くの時間を奪い、繁忙と疲弊を生み、教育や改善の余力を奪っていきま

3 即効性ある三つの実務領域

AIが現場型産業を強化

AIを導入した場合、実務として最初に成果が出やすい領域は「バックオフィス」「営業・マーケティング」「現場・教育」の三つです。【左頁図参照】
そして、AI導入にあたり押さえておきたい考え方は、「AIは現場型産業を強くするものである」ということです。

製造・建設・物流・整備・清掃・修理といった現場型産業は人の判断と技能が不可欠で、AIに代替されにくい一方、人手不足を背景に価格決定力が高まりやすい分野でもあります。AIは人を減らすためではなく、技能を守り、段取りを磨き、改善を加速するために使われます。現場の改善・標準化・多拠点化・品質の安定を進める企業が、結果として高付加価値化に成功していきます。

ただし、AI導入はリスク管理とセットでなければ逆効果になります。中小企業の現場で特に重要なのは次の三点です。

AI導入時のリスク管理

- ① AIの出力を正しいと信じ込み、そのまま使ってしまう危険
- ② 機密情報・個人情報を入力してしまう危険
- ③ AI任せが進み社員の考える力が弱くなる危険

AIは「答え」ではなく、下ごしらえに使い、最後は人が判

断するという原則を守ること、AI依存ではなくAI協働の文化が育ちます。

4 定着の鍵は

「小さく始めて仕組みにする」

AIをうまく導入できたら、次に考えることはAIを活用した業務の「定着」です。定着の

鍵は「小さく始めて、仕組みにする」手順にあります。

特に家族経営や小規模事業ほど、いきなり高価なシステムを入れるより、まずは一つの作業を10分短くするところから始めるのが現実的です。議事録、提案文、求人文、手順書など、成果が見えやすいものを選び、うまくいったら定型文・テンプレー

AIの導入で最初に成果が出やすい領域

バック オフィス	見積書・請求書・社内文書の下書き、議事録要約、規程やマニュアルのたたき台作成、問い合わせの一次対応など、AIが下ごしらえを担うことで、少人数でも回る基盤が整います。 説明資料づくりや要点整理も高速化され、経営者が本当に考えるべき論点に集中できる状態をつくり出します。
営業・ マーケ ティング	昨今は価格転嫁だけでなく、顧客が納得する「価値転嫁」が鍵です。AIはヒアリング内容の整理、提案書の骨子作成、導入事例の文章化、SNSやWebの発信の下書きなどを支援し、“伝える力”と“提案量”を引き上げます。 少人数でも高密度の情報発信と提案が可能になり、結果として「選ばれる理由」を言語化しやすくなります。
現場・ 教育	人手不足が深刻化するほど、教育負担や品質低下の悪循環に陥ります。AIは作業手順書や安全マニュアルをわかりやすく整え、Q&A化し、教育資料を標準化することで教える側の負担を軽減し、教育の質を均一化できます。 さらに、ベテランの経験や勘を文章化して蓄積すれば、属人化を防ぎ、引き継ぎのコストを下げ、組織の再現性向上につながります。

トとして社内共有します。そして、AI活用が軌道に乗ってきたら、次に勤怠・会計・在庫・予約など既存SaaSと組み合わせ、仕組みで回る状態を増やしていきます。そして最後に、教育・採用・顧客対応まで含めて業務に落とし込み、「属人化しないAI活用」を会社の文化として定着させます。

この流れができる企業は、賃上げ・人材不足・金利上昇という横風の中でも体質が強くなっています。AI活用は「外部環境に振り回されない体質」をつくる武器です。AIを分身として育てながら、人が本来やるべき価値づくりに時間を取り戻す企業が、次の時代の勝ち筋をつかんでいきます。

5 AIは人間の仕事を奪うのか？

AI時代の先に見えてくる象徴的な存在が「ブルーカラービリオネア」です。これは、現場型産業を基盤に、大きな企業価値を築いた経営者を指します。彼らは、現場の技能や段取り、

改善を徹底的に磨き上げ、「地味」「3K」と言われがちな産業を高付加価値ビジネスへと転換してきました。これらの分野は、人の判断と技能が不可欠でAIに代替されにくく、人手不足を背景に価格決定力も高まりやすいことから、今あらためて注目されています。

「AIは人間の仕事を奪うのか？」という問いに、歴史は一定の答えを示しています。蒸気機関や電力、コンピュータといった技術革新は、短期的には仕事を代替し混乱を生みましたが、長期的には新たな職種と雇用を創出してきました。AI時代も、仕事が消えるのではなく、求められる役割やスキルが大きく変わると考えるべきでしょう。その中で企業に求められるのが、AIを前提に人と仕事を再設計する視点で、社員にはAIと協働するための基礎的なリテラシーが、経営者には事業構造をAIでどう変えるかを判断する力が求められます。AI時代に強い企業とは、学び続ける文化を持ち、人への投資を惜しまない企業だと言えるでしょう。

中小企業100景



～十人十色、虹のような会社を目指して～ 中小企業における多様な人材活用のかたち

中小企業にとって人手不足は深刻な課題ですが、その解決策は「即戦力人材の確保」だけではありません。十人十色の個性を受け止め、活かすことで、会社そのものが強くなる。株式会社ファイヴエーカーカンパニー（東京・世田谷区）の挑戦をご紹介します。

同社代表の間宮孝洋氏は、かつてヘビメタバンドに情熱を注いだ青年でした。バイト先だったビルメンテナンス業に正社員として就職し、独立して会社を興した経歴は、一見すると異色です。しかし「どうせ時間を使うなら、しっかりやろう」という姿勢は、音楽も仕事も一貫しています。

現在、同社には約600名の登録スタッフが在籍し、日常清掃を担うスタッフの平均年齢は72歳。「仕事を通じて安心できる居

場所をつくる」ことが重要なテーマで、その象徴が2019年に誕生した「業務サポート部 ハッピー課」。退職時の卒業証書や誕生日の手書きメッセージなど、一人ひとりを大切にす文化が根付いています。

一方で、定期清掃や巡回清掃では若者が活躍しています。ニートや引きこもりと呼ばれてきた若者に働く機会を提供したことをきっかけに、「社会との接点」を会社が担う役割を意識するようになりました。給料以上に「居場所があること」を喜ぶ声が、職場を支えています。

間宮氏は「ミッションとは、与えられた命をどう使うか」と語ります。年齢も背景も異なる人材が、それぞれの色を失わずに輝く。ファイヴエーカーカンパニーの姿は、多様な人材活用が中小企業の未来を照らす「虹」になり得ることを示しています。

クローズアップ現在 倫理資本主義

最近の中小企業経営において注目すべき大きな潮流が「価値観の転換」です。目まぐるしい変化にさらされ、経済性や効率性、成長性だけを最優先する考え方は揺らぎ、持続可能性や地域との関係、働く人の幸せ、信頼といった要素が企業評価の重要な軸になりつつあります。

これまで成功とされてきた量的成長は限界を迎え、「何のために成長するのか」「誰のための経営か」が問われています。また、相互扶助で支えられてきた信頼の文化が弱まる中で、企業には関係性を再構築する役割が求められています。

こうした流れを象徴するのが「倫理資本主義」です。利益と社会的な善を両立し、誠実さや透明性を重視する企業が評価される時代。中小企業は、地域とのつながりや社員との信頼という強みを生かし、企業の存在意義を自らの言葉と行動で示すことが、これからの競争力につながっていきます。

期待高まる 「リスキリング」

人手不足が続く中、人材育成の手段として「リスキリング（学び直し）」への期待が高まっています。

AIやデジタルツールの導入、データ活用など、新しいスキルが登場し、中小企業では業務の属人化やデジタル導入の遅れ、ベテラン層とのスキルギャップが課題になりやすい状況です。

そのため、「最低限のデジタルリテラシー」は競争力維持の条件になりつつあります。

また、リスキリングに取り組む企業では、社員が仕事に自信を持ちやすくなり、主体性も高まる傾向があります。「入社3年後にどのような役割を担ってほしいのか」「どのスキルを身につけてほしいのか」を明確にし、そのための学びの機会を用意することは、若手の離職防止と生産性向上に直結します。