



4月



春の訪れを感じる季節になりました。桜が咲き誇り、日本全国がピンク色に染まる4月は、希望と可能性に満ち溢れ、何か新しい出会いがありそうなワクワクした気分になります。新年度のスタートは、新しい「何か」を始めるのにも良いタイミングです。身の回りの環境を変えてみたり、何か興味があることを始めてみてみてもいいですね。

infomation

- ・健康保険料率変更 3月分(4月納付分)から
- ・雇用保険料率変更 (4/1～)
- ・2月決算法人の確定申告
- ・8月決算法人の中間(予定)申告
- ・個人確定申告の振替納税日
- 所得税及び復興特別税 (4/23) 消費税及び地方消費税 (4/30)



企業経営や税務会計、業種ごとに役立つ情報を紹介していきます

経営虎の巻 第124回 チーム生産性の向上

労働力人口の減少や価値観の変化に伴い、採用難や社員の定着率低下が企業の重要な課題となっています。その解決に向けて、人材の確保と育成を実現するための「仕組みづくり」が求められています。今回は、この仕組みづくりのポイントについて紹介します。

ポイント①：キャリアパスと期待人材要件の明確化

キャリアパスとは、職位や職務に就くために必要な業務経験や配置の順序を指します。社員が成長を具体的にイメージできるよう、「どの業務をどれくらいの期間担当すれば、どのポジションに進めるのか」を明確に示すことが重要です。これにより、社員の自主性や成長意欲を引き出す効果が期待できます。また、期待されるスキルや人材像を具体化することで、キャリアアップの道筋をさらに鮮明にすることができます。

ポイント②：期待要件と現状のギャップを埋める教育計画

期待される人材要件と社員の現状を比較し、そのギャップを埋めるための教育計画を策定します。必要な研修やOJTを計画的に実施し、目的意識を持たせる動機づけを行いながら、社員の成長を促します。また、上司と部下が目標を共有し、定期的な進捗確認やフィードバックを行う仕組みを整えることが効果的です。これにより、社員自身がPDCAサイクルを回し、自ら行動する「自走型社員」としての成長が期待できます。



今年の冬は寒い期間が長く続きましたので、待望の春という感じがすね。温くなると皆さんも活動的になり、色んな場所に出かける機会も増えているのではないのでしょうか。私自身、休日で天気の良いれば家でゴロゴロすることなく、活動的に過ごしております。ということで、今回は趣向を変えて趣味の話をしたと思います。

30歳代半ばまでは趣味という趣味は無く、あまり思い出の無い日々を過ごしていました。30歳代後半からは、週2回くらいジムに通ったり、近所や出張先でランニングをしたりするようになり、東京出張の際には皇居ランをするようになりました。良くテレビで見る景色の中を走ると色々な発見があり楽しいものです。初マラソンは「四万十川ウルトラマラソン(60キロの部)」で、それまで走った最長距離は15キロ位でしたが、気合と根性でゴールできました(笑) 全体の真ん中位のタイムでゴールしたことが自慢です。



コロナ禍からはロードバイクを始め、スタッフに誘われてヒルクライムを始めました。登っている間は苦しいですが、登り切ったときの爽快感、ゴールからの景色はたまりません。令和5年6月には「富士ヒルクライム」に参加し、富士山5合目まで2時間かけて登りました。天気も良く、非常に良い体験ができました。



趣味がなかった時代の思い出は少ないですが、活動的な日々を過ごすようになってからは話のネタが沢山できました。新しい体験は話題も豊富になる副次的効果があり、人生における資産のようなものです。最近は新しい体験を積極的にし、体が動くうちに沢山体験しようと思っています。

屋外でのアクティビティが心地よい季節になります。適度な運動は肉体だけでなくストレス解消にもつながります。皆さんも初体験というプライスレスな資産を増やしてみても如何でしょうか。お勧めがございましたら、お会いしたときに教えていただければ幸いです。



解体新書

新スタッフの自己紹介と上司の激励メッセージです

中山 美玖 (なかにやま みく)

- 部署 会計部
- 誕生日 3月10日
- 職歴 会計事務所で勤務していました
- 趣味 特技 音楽を聴くこと・整理整頓
- プチ自慢 指が90度に曲がります



あいさつ 去年の10月に入社しました。まだまだ未熟者でご迷惑をおかけすると思いますが、学びながら成長していければと思います。よろしくお願いします。

上司からのメッセージ 前職でも同業の会計事務所で経験を積んでおり職務に関する知識とスキルは申し分ないです。その豊富な実務経験に加え、親しみやすい人当たりの良さも魅力の一つで、入社間もなく即戦力として活躍してくれています。これからのマスエージェントを盛り上げていってくださるよう期待しています。

教えて！

小川 社 労 士

社労士が教える実務のヒント



＊ 2025年に施行される主な法改正について・ワンポイント解説 ＊

労働者死傷病報告等の電子化(1月1日～) 労働者死傷病報告は、労働者が労災で休業等した場合に、労働基準監督署に提出する書面です。

離職票のマイナポータル受け取り(1月20日～) マイナンバーが被保険者番号と紐づいており、マイナポータルと雇用保険WEBサービスの連携設定を行うこと等が条件となります。

高齢雇用継続給付の見直し(4月1日～) 給付率の上限が15%から10%に縮小します。今後60歳以降の賃金水準の見直しや、定年延長への対応も必要に？

育児休業給付延長時の審査厳格化(4月1日～)

入所保育通知書等に加えて、保育所等利用申込書の写しや育児休業給付金支給対象期間延長事由認定申告書の添付が必要となります。

出生後休業支援給付金の創設(4月1日～) 両親ともに14日以上育児休業取得で、28日を上限に給付率13%を支給、育児休業給付金等と合わせて給付率合計80%となります。また、育休中は社会保険料免除、雇用保険料なし、育児休業給付等は非課税のため、手取り100%相当の給付となります。

育児時短就業給付金の創設(4月1日～) 2歳に満たない子を養育するために時短勤務(育児時短就業)した場合に、育児時短就業前と比較して賃金が低下するなどの要件を満たすときに、賃金の10%を上限として支給されます。

仕事と育児・介護の両立支援(4月1日～、10月1日～) 子の看護休暇の目的拡充、小学校3年生修了まで延長など。介護の申出があった場合に、両立支援制度の周知・意向確認を行うなど義務化。10月からは、3歳～小学校就学前までの子を養育する従業員を対象に、柔軟な働き方を実現するための措置を選択して講ずる必要があります。

基本手当の給付制限の短縮(4月1日～) 教育訓練等の実施により自己都合退職者の給付制限を解除。自己都合退職者の給付制限期間が、原則2か月から1か月に短縮されます。



今月の欄外

雑学シリーズ

106

日本のティッシュペーパー文化は、1953年の導入以来、独自の発展を遂げました。特に1968年に誕生したポケットティッシュは、広告媒体としても活用される日本独自の文化となりました。日本人の年間ティッシュペーパー消費量は世界平均の約5倍で、一人当たり約3.0kgに達します。国内市場規模は、販売数量40.3万トン、金額834億円でした。日本の高い技術力により、薄くても丈夫なティッシュペーパーが様々な用途で使用され、年間8,000億枚以上が消費されています。日本はティッシュペーパーの消費大国であり、その背景には品質や独自の文化が影響しています。