



八重桜

# NAO Letter

NAO  
税理士法人

編集発行人  
代表社員  
高井直樹

〒500-8335  
岐阜市三歳町4-2-10  
TEL 058(253)5411(代)  
FAX 058(253)6957

4月

(卯月) APRIL

29日・昭和の日 30日・振替休日

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

## ワンポイント ビールの定義の見直し

この4月からビールの定義が改正され、主原料である麦芽の比率が50%（改正前67%）以上のものがビールとして表示できるとともに、ビールの範囲に、副原料として新たに果実や一定の香味料を加えて発酵させたものが加えられます。ビールの範囲拡大の背景には、特色ある地ビール開発の推進があります。

## 4月の税務と労務

- 国 税 / 3月分源泉所得税の納付 4月10日
- 国 税 / 2月決算法人の確定申告(法人税・消費税等) 5月1日
- 国 税 / 8月決算法人の中間申告 5月1日
- 国 税 / 5月、8月、11月決算法人の消費税の中間申告(年3回の場合) 5月1日
- 地方税 / 給与支払報告に係る給与所得者異動届の提出 4月16日
- 地方税 / 固定資産税(都市計画税)の第1期分の納付 市町村の条例で定める日(原則4月中)
- 地方税 / 土地・家屋価格等縦覧帳簿の縦覧 4月1日～4月20日  
または最初の納期限のいずれか遅い日以後の日まで
- 地方税 / 軽自動車税の納付 市町村の条例で定める日(原則4月中)
- 労 務 / 労働者死傷病報告(休業4日未満:1月～3月分) 5月1日

# 中小企業の人材確保



当社は従業員十五人の金型加工業者です。新しく従業員を数名雇用したいのですが、なかなか良い人材が見つかりません。中小企業ならではの対策と、どのような人材が良いのかなど、アドバイスをお願いします。

中小企業にとって良い人材の確保はなかなか難しい問題です。国の施策や民間の事業なども活用してみよう。また、そのためのポイントなども押さえておきましょう。

## ● 企業側の問題点と対応

少子化が進む中での人材確保は、中小企業にとって大きな課題です。就職に関して、企業と学生の間でマッチングがうまくいかない状況が続いています。新規に採用しても最終で残る人が半分以下になってしまいうこともあります。

これは働き手の問題もありますが、企業側の問題であることも少なくありません。

この原因として以下のことが考えられます。

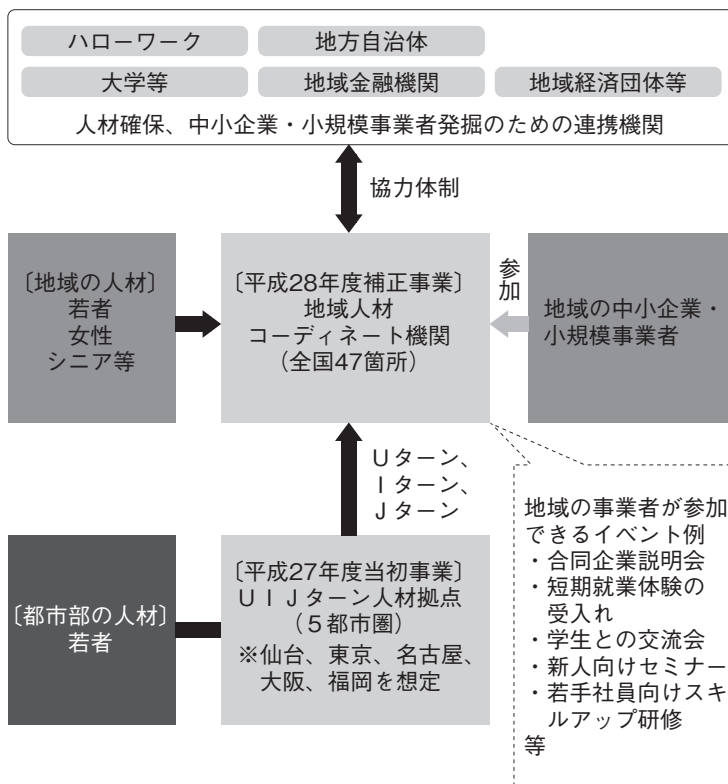
- ① 企業の知名度・ブランド力が弱い
  - ② 就労条件に対するイメージが悪い
  - ③ 必要な人材がなんであるか絞り切れていない
  - ④ 人材育成を別途に行う時間や資金の余裕がない
- これらの問題解決のためには、まず会社の経営戦略構築が必要です。働き手に興味をもってもらう「売り」を明確にすることが大切です。中長期計画を立てて、それに共感する従業員の存在、アピールポイントの導入、

人材育成プランの提示など、会社そのものの経営を見直してみたいかがでしょうか。

## ● 人材確保等支援事業の活用

ハローワークの活用とともに、経済産業省の「地域中小企業・小規模事業者人材確保等支援事

業」などを活用しましょう。この事業は都道府県ごとにコーディネート機関を設けてそれぞれの都道府県単位で若者・高齢者・女性を対象として人材の確保・定着支援を行っています。一方、中小企業庁では、全国から人手不足に対応した好事例



出典：中小企業・小規模企業者人材対策事業説明資料（中小企業庁）

を集めた「中小企業・小規模事業者の人手不足対応一〇〇事例」を平成二十八年度にまとめていますので、その中から事例を一つ紹介します。

【助っ人は、超朝型】

石川県金沢市の食品製造業S社（従業員八〇人）では、サツマイモの加工のため、期間限定で工場の稼働時間を伸ばしたいと考えていました。しかし、このところの人手不足。ハローワークや求人誌ではまったく反応がありません。「この時期だけ、空いている朝の時間に工場を動かせればなあ。」そんな都合のいいことを考えていた社長は、ふと、ひらめきました。「朝といえは：お年寄りだ！」

さらに経営者の友人のアドバイスがありました。「お年寄りには、新聞のチラシが効くぞ」。高齢者は、新聞の購読率が高く、チラシもしっかり読んでくれる。さらに、高齢者活躍への取り組みというアイデアを紙面で取り上げてもらうことにも成功。予想以上に、高齢者から多数の応募がありました。

今回、S社が制度化した午前

五時～午前九時半という早朝の短期時間勤務は、仕事以外の時間を大切にしたい高齢者にとってもうれしい勤務時間帯でした。しかも、意欲の高い高齢者は遅刻や欠勤も少なく勤務態度も若い社員たちのお手本。社内の活性化にもつながりました。

求める人材を明確にしたこと。そして、その人材の側に立った人材募集や働き方の実現が、会社の利益につながったのです。

●民間の活用

人手不足や人材のミスマッチに悩んでいる会社では、「紹介予定派遣」を活用して人材を確保しているところもあります。

紹介予定派遣とは、派遣契約終了後に正社員・契約社員となることを前提に最長六か月派遣社員として採用されるシステムです。

●自立型人材の育成

以上の他、人材採用のポイントとして、自立型人材の育成も重要となります。

中小企業では従業員の一人一人がその企業の命運を左右する

度合いが、大企業に比べてはるかに高くなっています。このため中小企業では自立型の人材がとりわけ求められています。

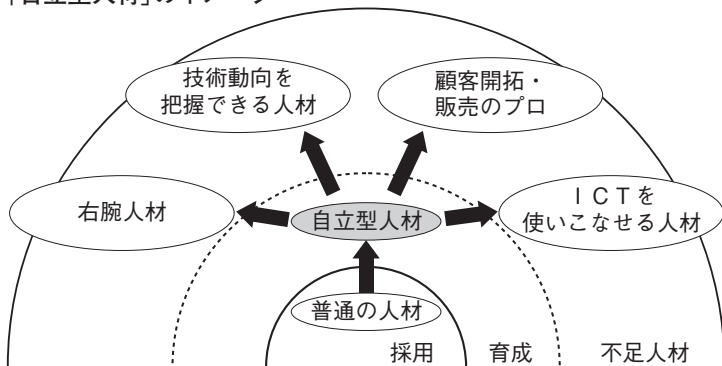
この自立型人材を採用するためには、次のようなものが考えられます。

- ① インターシッピング制度の活用
- ② 高齢者の活用
- ③ 大企業からの人材の受入れ
- ④ 中途採用による技術者の受入れ
- ⑤ 多様化する就業形態の活用
- ⑥ 企業風土の変革
- ⑦ 人事制度を能力主義的色彩へ
- ⑧ 職場環境の改善・ライフワーク考慮

以上の中小企業の人材育成をまとめると、

- ① 自社の人間は自社で育てるといふ意識が必要。
- ② 自立型人間の採用。さまざまなバックグラウンドを持つ人間の受入れ。
- ③ 経営者が従業員に対して、自社の発展・成長に対する情熱を伝え、それを従業員と共有できるかにかかっています。

「自立型人材」のイメージ



③ 中小企業も自身の存在感を高める。自社の強みや特徴を様々な媒体を利用して世間に伝える必要があります。

組織全体で仕事をするという意識を従業員にもたせることが大事です。



## 仕事の報酬

「仕事の報酬は仕事」と言っていたのは、元ソニーの会長・盛田昭夫氏です。

仕事の報酬はお金ではない。このことを更に分析し述べるのは、田坂広志氏です。

田坂氏は、目に見えない収穫として「四つの報酬」をあげています。

### ①ナレッジ・リターン（知識報酬）

仕事を通じて、人は今まで知らなかった新たな価値ある知識と経験、知恵を得ることができます。

### ②リレーション・リターン（関係報酬）

仕事は一人でやるものではなく、相手方を含め多くの人とのコミュニケーション、協力の上に達成するものです。そこでは他者から学び、他者に自分のスキルと人格を知ってもらう機会を得ることになります。そこでの人間関係は、目に見えない報酬ということができるとでしょう。

### ③ブランド・リターン（評判報酬）

仕事をうまくやり遂げたとき、あの人の腕は確かだ、あの人に任せれば安心だ、という評価を得ることができます。この評価が次の仕事を生み出す源泉となっていくます。ブランド・リターンはその意味では報酬と言えますが、逆に仕事で信頼を失うとブランドは傷つき損失につながるようになります。

### ④グロース・リターン（成長報酬）

仕事には、常に困難がつきものです。その困難を乗り越えて仕事を達成すると、自分自身が大きく成長できます。成長した自分は、更により困難な仕事を与えられてもそれを乗り越えようとする自信を持つことができます。

この四つの報酬こそが、仕事をする上では重要で、金銭的報酬は①から④の報酬の結果でしかありません、と田坂氏は言います。

同じ仕事をするときでも、このような自己評価基準をもって取り組むと、将来、大きな収穫をあげられるでしょう。

## 社長から大学生へのメッセージ

A社長は大学生に対し、自分の体験から次のようなメッセージを送ります。

### ①スキルを身につける

このスキルは必ずしも将来、就職するであろう仕事に関係なくても良い。例えば、釣りが得意であれば「1年に5匹のタイを釣る」といった自信になるものです。

### ②コミュニケーションができる

自分の伝えたいことを相手に正確に伝えられる、同時に相手の伝えたい主旨をきちんと理解できること。

### ③素直な気持ちを持てる

多少理不尽なことがあっても、とりあえずやってみよう、それから自分の思っていることを言おう、という気持ちです。

### ④アルバイトをしておこう

社会生活を送る上での言葉づかい、身だしなみを覚える。

### ⑤一生付き合える仲間をつくる

### ⑥本をたくさん読んでおく

## 「シニア」とは

「今後のシニア市場をどう捉えるか」…等の「シニア」とは？シニアの定義はまちまちです。「老年学」を研究のH氏は、「シニア」はサードエイジを生きる人と定義します。つまり、ファーストエイジ（二〇歳頃まで、未熟・教育・依存の状態。セカンドエイジ（二〇～五四歳頃まで、自立・責任・蓄積。

サードエイジ（五〇～七四歳（五〇～五四歳が重なります）が、達成・完成・充実。フォースエイジ（七五歳以上、保存・衰退。多くの人がシニアを意識し出すのは、五〇～五四歳頃。「身体」「社会的地位」「家族」の変化が始まるからかも知れません。そして、七五～八〇歳で「身体」「支出」の変化により生活が収束に向かうと、H氏は人生四期論より説明します。