

あけまして
おめでとう
ございます



W
Power Alliance Tax Accountant Office
パワーアライアンス税理士事務所

News

編集 発行人

パワーアライアンス税理士事務所
税理士 若杉 治
〒151-0073
東京都渋谷区笹塚3-37-1
第1花井ビル2F
TEL 03 (5365) 4744(代)
FAX 03 (5365) 4745
E-mail info@wakasugi.zei-mu.net

1月

(睦月) JANUARY

1日・元日 8日・成人の日

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	31	・	・	・

ワンポイント 森林環境税の導入

令和6年度から国内に住所のある個人に課税される国税で、個人住民税均等割と併せて1人年額で1,000円徴収されます。税収は国から「森林環境譲与税」として都道府県・市町村へ配分され、間伐等の森林整備や木材の利用促進、林業を支える人材育成などへの安定的な地方財源として活用されます。

1月の税務と労務

- 国 税**／給与所得者の扶養控除等申告書の提出
本年最初の給与支払日の前日
- 国 税**／報酬、料金、地代、家賃等の支払調書の提出
1月31日
- 国 税**／源泉徴収票の交付、提出
1月31日
- 国 税**／12月分源泉所得税の納付
1月10日
(納期の特例を受けている事業所の7～12月分は1月22日)
- 国 税**／11月決算法人の確定申告
(法人税・消費税等)
1月31日
- 国 税**／5月決算法人の中間申告
1月31日
- 国 税**／2月、5月、8月決算法人の消費税等の
中間申告(年3回の場合)
1月31日
- 地方税**／固定資産税の償却資産に関する申告
1月31日
- 地方税**／給与支払報告書の提出
1月31日
- 労 務**／労働保険料の納付(第3期分)
1月31日
(労働保険事務組合委託の場合2月14日まで)

職業能力評価基準 の活用



「職業能力評価基準」は、働く人の能力開発と客観的な評価のために、厚生労働省が策定したものです。

今回は、職業能力評価基準の概要、導入のポイントを見ていきます。

一 概要

(一) 職業能力評価基準とは
「職業能力評価基準導入マニュアル」(厚生労働省)では、この基準の効果に関し、「中小企業においては、これまで適正

な能力評価は困難であり、能力本位や成果本位の人事制度が十分に機能するのが困難であると指摘されてきましたが、個人の職業能力レベルの判断基準を体系的に整備することで様々な場面で効果が期待できます。」と述べられています。

この評価基準は、仕事をこなすために必要な「知識」と「技術・技能」に加えて成果につながる職務遂行能力を業種別、職種・職務別に整理したもので、社員の採用や人材育成、人事評価など様々な場面で活用できるものとなっています。

策定されている業種・職種は、事務系9職種と建設、その他各種56業種の計65業種あり、内訳は次のとおりです(令和5年10月時点)。

- ・業種横断的な経理・人事等の事務系(9職種)
- ・建設業関係(7業種)
- ・製造業関係(13業種)
- ・運輸業関係(2業種)
- ・卸売、小売業関係(6業種)
- ・金融、保険業関係(2業種)
- ・サービス業関係(16業種)
- ・その他(10業種)

厚生労働省のホームページには、各職種・業種の職業能力評価基準の情報が多数掲載されています。本紙においては、各シートの詳細は割愛しますが、まずはホームページ上の策定業種一覧より、業種ごとの詳細情報をご参照ください。

(二) 活用場面

活用場面の例として、次のようなものがあります。

① 人材育成の資料

社員の職業能力レベルを客観的に判断し、そのレベルに対応した教育制度の整備に役立てることや、職業能力評価基準を満たすために必要な教育を施すことで、能力開発につなげることができます。

② 採用や人事異動

社内の人材ニーズの把握や人材戦略の計画実施に活用することができま

③ 社員自身のスキルアップ

社員が、職業能力評価基準で自分がどのレベルに位置し、レベルアップのために満たしている項目と不足している項目を認識することで、現時点での能力を客観的に把握し、

次のレベルに進むための目標を立てることができます。

(三) 職業能力評価基準を核とした人材育成システム

職業能力評価基準を基に、企業が人材育成に取り組むに当たって、より簡単に利用できるツールとして、一部の業種で次のものが作成されています。

① キャリアマップ

業種内でのキャリア形成の指針となるものです。

職業能力評価基準で設定されているレベル1〜4(※)を基に、入社後における能力開発の標準的な道筋を示したものです。

※レベル1〜4の例

- ・事務系職種では、
 - ・レベル1(スタッフ)
 - ・レベル2(シニア・スタッフ)
 - ・レベル3(マネジャー、スペシャリスト)
 - ・レベル4(シニア・マネジャー、シニア・スペシャリスト)
- のように分類され、それぞれについて習得年数の目安が示されています。
- 職業能力評価基準の「レベ

ル」と自社の資格等級制度を基に「レベル」を時間軸上に展開することにより、自社版のキャリアマップが作成できます。

② 職業能力評価シート

「職業能力評価基準」で、職種・職務・レベル別に定められている「職務遂行のための基準」を簡略化したものであり、人材育成に有効な示唆を得ることができるチェック形式の評価シートです。

これを活用すると、「自分（または部下）の能力レベルはどの程度なのか」、「次のレベルに上がるには、何が不足しているのか」を具体的に把握することができます。

二 導入

(一) 導入のポイント

① 納得できる評価方法

社員が評価制度に納得しないことは、人事評価でよくある問題点の一つです。

進める際は、経営課題として現在地、目的地を定め、その思い（ビジョンやミッションの必要性）を組み入れること

も重要です。

納得感を持たせるためにも、評価方法に根拠を持たせ納得できる評価方法にすることがポイントです。

次のようなことに気をつけながら進めていきましょう。

- ・ 評価項目はできるだけ具体的かつ明確に設定。
- ・ 指導の際には、どうすれば評価を上げられるのかの説明や指導をしっかりと行う。
- ・ 評価方法について、事前に社員に説明。

このようにして、人事評価の体制をしっかりと整え、能力評価シートの内容も具体的にしていくことにより、不満が生じる要因を減らし、社員が納得できる評価方法へとつなげていくとよいでしょう。

② キャリアアップにつながる目標設定

目標を決める際は、キャリアアップにつながるものを設定することがポイントです。会社と社員、双方の成長につながる適切な目標を設定しましょう。

次のようなことに気をつけ

ながら進めていきましょう。

- ・ 能力評価シートで評価されることに主眼を置きすぎると、目標を設定するときに、社員自身が達成できるレベルの目標にしてしまうリスクがある。
- ・ 目標は低すぎず高すぎず、ちょうど良いレベルで設定する。

目標設定後は、達成できるようにサポートを行う。中間面接などを行う。コミュニケーションを図り、適切なフォローを行うことが大事です。

(二) 自社版として活用するための手順例

① 導入体制を作る

人事・人材開発担当者や特定の管理者だけで前述の作業をすると、負荷が大きすぎたり、あるいは現場から「勝手に決められた」という苦情が出ることを考えられます。現場に支持される基準になるために、可能な限り現場のリーダーや管理職、時には一般社員に参画してもらいながら進めましょう。

② 目的を明らかにする

自社の経営課題や人的資源管理上の課題から「できたらよいと思うこと」や「できそうなこと」を整理し、何のために「職業能力評価基準」を使うのかを決めます。

③ 自社用のアレンジ

厚生労働省により策定された職業能力評価基準の表現が、自社にとって漠然としすぎていないか、細かすぎないか、過不足はないかなどを見て、自社版にアレンジしていくとよいでしょう。

④ レベルを設定

一つの基準を、例えば経験年次ごとに段階的にレベルアップするような表示にすることで、より理解しやすくし、評価の納得性も高まるようにします。

⑤ 現場の意見を取り込む

可能な範囲で利用者への説明と使い勝手について事前ヒアリングを行い、一部試行的に使用してもらい修正します。このことは、現場での活用を円滑にするための布石となるでしょう。

障害者の法定雇用率等の改正

令和6年4月以降、障害者の法定雇用率の引き上げなどの改正が行われます。

1 法定雇用率引き上げ

民間の法定雇用率は、2.5%（令和5年度は2.3%）に引き上げられます。

これに伴い、40.0人（同43.5人）以上の従業員を雇う事業主は、障害者を雇用する義務が生じます。対象となる事業主は、次のことを行います。

- ・ 毎年6月1日時点での障害者雇用状況のハローワークへの報告
- ・ 障害者の雇用促進と継続を図るため「障害者雇用推進者」選任（努力義務）

2 特定短時間労働者の雇用率算定

障害特性により長時間の勤務が困難な障害者の方の雇用機会の拡大を図る観点から、重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者であって、週所定労働時間が「10時間以上20時間未満」のものは、雇用率

を算定するときに1人をもって0.5人の雇用として取り扱います。

なお、算定対象となる特定短時間労働者から、就労継続支援A型の利用者は除きます。

3 障害者雇用調整金・報奨金の支給方法の見直し

障害者雇用調整金は、支給対象人数が10人を超える場合は、超過人数分への支給額は、23000円（令和5年度29000円）となります。また、報奨金は、支給対象人数が35人を超える場合は、超過人数分への支給額は16000円（同21000円）となります。いずれも令和6年度の実績に基づく、令和7年度の調整金や報奨金の支払いから適用されます。

4 その他

障害者の雇入れ及び雇用継続に対する相談支援等に対応するための助成措置を新設するとともに、今回の制度改正を契機とし、既存の助成金（障害者介助等助成金、職場適応援助者助成金等）が拡充等されます。

男性の育休取得率の動向

令和5年4月に施行された改正育児・介護休業法により、男性の育児休業取得促進のため、常時雇用する労働者が千人を超える事業主は、育児休業等取得の状況を1年に1回公表する義務が課せられました。この公表状況の調査結果（同年7月速報値）によると、男性の育休等取得率は46・2%、育

休等平均取得日数は46・5日でした。取得率を公表した効果・変化では、「社内の男性育休取得率の増加」約33%、「男性の育休取得に対する職場内の雰囲気の変化」約32%、「新卒・中途採用応募人材の増加」約8%の順で回答が多く、育休取得の促進だけでなく、人材獲得の面でも効果を感じている企業が見受けられました。

公的年金受給者の扶養親族等申告書の電子申請可能に

日本年金機構から送付される扶養親族等申告書（以下「申告書」）は、公的年金について源泉徴収の対象となる方に対して送られるものです。

この申告書の提出が、スマートフォンやパソコンを使って電子申請をすることができるようになりました。利用の際は、マイナンバーカードの取得、マイナポータルの利用者登録、マイナポータルとねんきんネットの連携等の事前準備が必要です。

なお、受給する年金額が一定額（65歳以上は158万円、65歳未満は108万円）に満たない方は、申告書の提出は不要です。

また、旧法老齢年金の受給者、国外居住の配偶者・扶養親族など一部の方は、電子申請の対象外とされ、従来どおり紙の申告書の提出が必要です。

利用方法は、「扶養親族等申告書 電子申請」などのキーワードにより検索し、制度案内を確認することができます。