



蓮

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

◆ 5月の税務と労務

5月

(皐月) MAY

3日・憲法記念日 4日・みどりの日 5日・こどもの日
6日・振替休日

- 国 税／4月分源泉所得税の納付 5月12日
- 国 税／3月決算法人の確定申告(法人税・消費税等) 6月2日
- 国 税／9月決算法人の中間申告 6月2日
- 国 税／6月、9月、12月決算法人の消費税等の
中間申告(年3回の場合) 6月2日
- 国 税／個人事業者の消費税等の中間申告
(年3回の場合) 6月2日
- 国 税／確定申告税額の延納届出による延納税額の
納付 6月2日
- 国 税／特別農業所得者の承認申請 5月15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

地方税／自動車税・鉦区税の納付

都道府県の条例で定める日

ワン
ポイント

官報の電子化 法律の公布や会社の決算公告などが掲載される「官報」が、今年4月1日から電子化されました。官報はこれまで、全国の官報販売所での販売などを通じて発行される紙媒体を「正本」とし、併せてインターネット上でも公開されていましたが、4月からは「官報発行サイト」に掲載される電子版が正本となりました。

エンゲージメント 調査を活用した 働きがいのある 会社づくり

従業員がいきいきと働ける職場環境は、企業の成長を支える基盤です。エンゲージメント(※)が高い企業では、従業員の生産性が向上し、離職率が低いという結果が出ています(厚生労働省「働きやすい・働きがいのある職場づくりに関する調査」等)。「働きがい」を感じる職場は、単に従業員の満足度を高めるだけでなく、イノベーションや競争力の向上にも寄与します。ところが、多くの企業では従業員の本音や課題が見えにくく、解決策を見つけるのが難しいという声も少なくありません。

今回は、エンゲージメント調査の重要性や具体的な実施方法、成功事例をご紹介します。



※ エンゲージメントとは

エンゲージメントには代表的なものとして、「ワークエンゲージメント」と「従業員エンゲージメント」の2種類があります。

「ワークエンゲージメント」は、仕事にやりがい(誇り)を感じ、熱心に取り組む、仕事から活力を得ている状態を指し、個人と仕事との関係に着目しています。

「従業員エンゲージメント」とは、企業などの所属組織への貢献意欲を指し、個人と組織との関係に着目しています(厚生労働省リーフレット「働きがいのある職場づくりのため」)

1 エンゲージメント調査

(1) 調査の概要

エンゲージメントとは、従業員が仕事や組織に対してどれだけ積極的に関わり、貢献したいと感じているかを示す指標です。これらを把握することで、企業は従業員のモチベーションを高め、より働きがいのある職場をつくるための改善策を見出すことができます。

仕事への満足感が高い：自分の仕事に意義を感じ、充実感を得ている。

組織への信頼が強い：経営方針や職場環境に満足し、組織への帰属意識が高い。

キャリアへの期待が持てる：昇進やスキルアップの機会があり、将来に希望を持てる。

(2) 調査の目的

調査の目的は、従業員の「声なき声」を聞き取ることにあります。エンゲージメントの低い職場では、次のような課題が浮き彫りになっています。

離職率の増加：特に若手従業員の離職が多い。
生産性の低下：業務への集中力

や創造性が欠如している。
職場の不和：コミュニケーション不足や信頼関係の欠如が目立つ。

一方、エンゲージメントが高い職場では、離職率が低下し、生産性や顧客満足度が向上することが報告されています。たとえば、従業員満足度を高める施策を実施した企業で、3年以内の離職率が30%から15%に改善したケースがあります。

(3) 調査の実施方法
エンゲージメント調査を実施する際の具体的なステップを解説します。

① 調査対象の選定
全従業員を対象とする場合、データの偏りを防げますが、規模が大きい場合は部門別の調査も有効です。

② 調査項目の設定
調査項目の設定例として、次のようなものがあります。

③ 調査方法の選択
・ 仕事のやりがい
・ 上司や同僚との関係
・ 労働環境(勤務時間や福利厚生)
・ キャリアアップの機会

オンラインアンケートは手軽で集計もしやすく、匿名性が確保できます。また、インタビューやフォーカスグループ(定性調査の手法の一つで、特定のテーマについて少人数の参加者が集まり、意見を交わします。)は深掘り調査に適しています。

(4) 調査結果の分析と施策への落とし込み
調査結果を効果的に活用するためには、次の手順を踏んでいくとよいでしょう。

① データの可視化
必要に応じて図やグラフを使い、回答を直感的に把握できる形式で、分かりやすく整理します。

② 課題の特定
「上司への満足度が低い」「キャリア支援が不足している」など、調査データから明らかでない問題を洗い出します。

③ 優先順位の設定
すべての課題に一度に取り組みのではなく、影響が大きいものから着手します。

④ 改善施策の立案

具体的な例として、次の施策が挙げられます。

- ・ フレックスタイム制やリモートワークの導入
- ・ 社内コミュニケーションツールの導入
- ・ キャリアパスの可視化

② 具体的な施策例

エンゲージメントを向上させるためには、従業員一人ひとりが職場で「やりがい」や「満足感」を感じられる環境をつくることが重要です。具体的な施策例や効果は「下表」をご参照ください。

③ エンゲージメント調査を上手に活用するためのポイント

エンゲージメント調査を効果的にを行い、結果を職場改善につなげるためのポイントを掲げます。

① 経営層のコミットメント
経営層がエンゲージメント向上に積極的に関与する姿勢を示すことが重要です。

② 調査設計の明確化
調査の目的を明確にし、それに基づいて調査項目を設計します。「職場環境」「キャリア

支援」「コミュニケーション」など、従業員が働きがいを感じる要因を網羅する質問を設定します。

③ 匿名性の確保
従業員が正直な意見を述べられるよう、調査の匿名性を確保することが大切です。

④ 共有とフォローアップ
調査結果を可視化し、従業員全体で共有します。その後、具体的な改善策を実行に移し、定期的に進捗状況を確認します。

従業員の声が施策に反映されると、さらなる信頼感につながりやすくなるでしょう。

表 エンゲージメントを向上させるための施策例

	施策例	効果
キャリア開発支援	キャリアパス制度の明確化…従業員が将来の目標を描けるよう、昇進やスキルアップの具体的なステップを提示する。 資格取得や研修への費用補助…OJTやOFF-JTの充実を図り、専門スキルの習得を支援する。	キャリアに対する期待がモチベーションを高め、離職率の低下や生産性向上につながる。
柔軟な働き方の推進	フレックスタイム制の導入…勤務時間の柔軟化により、個々の生活スタイルに対応する。 リモートワークの推進…通勤負担の軽減や家庭との両立を支援する。	ワークライフバランスが改善され、従業員のストレス軽減と働きやすさの向上が期待できる。
健康の維持・増進	定期的な健康診断の実施…従業員の健康状態を把握し、早期の健康問題解決を支援する。 ストレスチェックとメンタルヘルス支援…ストレス管理のための相談窓口を設置し、心理的負担の軽減を図る。	健康への配慮は従業員の会社への信頼感を向上させるとともに、パフォーマンス向上への寄与が期待できる。
コミュニケーションの促進	定期的な1on1ミーティング…上司と従業員が定期的に対話し、課題や希望を共有する。 社内イベントや交流の場の提供…チームビルディングや職場の雰囲気良くする機会を設ける。	従業員同士や上司との信頼関係を構築し、組織全体の連帯感強化を図れる。

副業容認に伴う 就業規則等の見直し

近年、副業を容認する企業が増え、働き方の選択肢が広がっています。

厚生労働省の「モデル就業規則」が、副業・兼業を認める内容に改定（従来は許可なく実施することを禁止）されるなど、副業・兼業を推進する動きが強まっています。同省の「副業・兼業の促進に関するガイドライン」によれば、副業を通じたスキルアップや収入の多様化は、従業員の自己実現や、社内では得られない知識・スキルの獲得などのメリットも掲げられています（同時に留意点等にも触れられています）。

副業容認にあたって、就業規則等の追加や変更、労働時間の管理方法の見直しなどを検討していくとよいでしょう。

① 禁止事項の明示

競合他社での勤務や会社の信頼を損なう活動を行わないよう、禁止事項の記載を檢

討、見直しを行います。

記載例：「競合企業での勤務を禁止」「会社の秘密情報を使用した業務を禁止」など。

② 副業実施の手続き

副業を行う場合、許可制・届出制とするのか、または事後報告でよいかな等を社内で決め、手続きを明記します。これらの手続きを義務付けることにより、会社は従業員の副業状況を把握することができます。

③ 労働時間の管理

労働時間の管理にも留意が必要です。前述のガイドラインにより労働時間の通算にも気をつけながら運用していきましょう。

④ 安全配慮義務の徹底

副業による疲労や健康問題が業務に支障をきたさないよう、定期的なヒアリングや体調管理の仕組みを検討します。

副業を認めることで、従業員のスキル向上やモチベーションアップが期待できる一方、長時間労働の助長や企業秘密の漏洩リスクが生じる可能性もあるため、適切な規則の整備と管理が不可欠です。

〈労働安全衛生法〉 事業者が行う退避や 立入禁止等の措置

令和7年4月から、事業場の危険箇所における安全対策が強化されました。この改正により、事業者は自社の労働者に限らず、一人親方や他社の作業員といった外部の者に対しても、安全を確保する措置を講じることが義務づけられました。

具体的には、危険な箇所への立入禁止や火気使用の禁止を労働者以外の者も対象とするほか、事故や災害により労働者を退避させる必要があるときは、同じ作業場所にいる労働者以外の者も退避させることとなります。

また、危険箇所等で例外的に作業を行わせる労働者と同様に、作業の一部を請け負わせる一人親方等に対しても保護員等を使用する必要がある旨を周知することが義務づけられました。

5月の労務ピックアップ

新入社員のフォローアップ

4月に新規学卒者や転職者を採用した場合、1か月程度が経過すると、仕事に慣れ始める一方で、疲れや不安が重なる時期を迎えます。特に「五月病」と呼ばれる精神的な不調が現れることも多く、この時期の適切なフォローが欠かせません。

孤立感や業務への不安を抱えたままでは、生産性が低下し、早期離職の原因になり得ますので、試用期間終了前の面談では、これまでの業務の振り返りや、悩み事の共有を促し、孤立感や不安を軽減する取り組みを実施するとよいでしょう。

職場環境や業務量が適切かどうか、社員の声を反映した改善策を検討することも重要です。さらに、業務の進捗や目標設定について話し合い、成長を実感できる場を設けることで、社員のやる気を引き出す効果が期待できます。

このようなフォローアップは組織全体の活性化にも寄与する大切な取り組みです。