



木瓜 (ボケ)

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

3月

(弥生) MARCH

20日・春分の日

日	1	15	29
月	2	16	30
火	3	17	31
水	4	18	・
木	5	19	・
金	6	20	・
土	7	21	・
日	8	22	・
月	9	23	・
火	10	24	・
水	11	25	・
木	12	26	・
金	13	27	・
土	14	28	・

### 3月の税務と労務

- |  |   |
|--|---|
| <b>国 税</b> ／令和7年分所得税等の確定申告 2月16日～3月16日 | <b>国 税</b> ／1月決算法人の確定申告 (法人税・消費税等) 3月31日        |
| <b>国 税</b> ／個人の青色申告の承認申請 3月16日         | <b>国 税</b> ／7月決算法人の中間申告 3月31日                   |
| <b>国 税</b> ／贈与税の申告 2月1日～3月16日          | <b>国 税</b> ／4月、7月、10月決算法人の消費税等の中間申告             |
| <b>国 税</b> ／2月分源泉所得税の納付 3月10日          | (年3回の場合) 3月31日                                  |
| <b>国 税</b> ／個人事業者の令和7年分消費税等の確定申告 3月31日 | <b>地方税</b> ／個人の都道府県民税、市区町村民税、事業税(事業所税)の申告 3月16日 |

#### ワンポイント 電子証明書の有効期限

スマホ申告でマイナンバーカードを利用する際は、電子証明書の有効期限にご注意ください。マイナンバーカードの有効期限は発行から10回目の誕生日(18歳以上の場合)までですが、電子証明書は5回目の誕生日までです。電子証明書の有効期限は券面の記載またはマイナポータルで確認することができます。

# 中小企業の人材活用

近年、中小企業・小規模事業者は人口減少による労働力不足やデジタル化の進展、価値観の多様化など大きな変化に直面しており、従来のやり方では、競争力を維持することが困難な状況です。このような中、採用難や若手の早期離職、育成の遅れといった人材課題は、企業の成長を阻む要因になっています。

今回は、中小企業庁の「中小企業・小規模事業者人材活用ガイドライン」を踏まえながら、採用・育成・定着の流れに沿って人材活用のポイントを整理します。



## 一 自社の課題を可視化

中小企業の現場では「売上が伸びない」、「新規顧客が開拓できない」、「デジタル化が進まない」といった経営課題が掲げられることがあり、その背後には人材に関する問題が潜んでいます。例えば、販路開拓が進まない背景には営業人材の不足、商品開発の停滞には企画・技術人材の育成不足、生産性の低さは業務のプロセス改善を主導で

きる人材の不在が影響している場合があります。

また、「採用がうまくいかない」、「若手が定着しない」という悩みも、自社の魅力を十分に発信できていない、入社後の育成体制が弱い、評価基準が不透明といった内部状況に起因します。

「どの人材が不足しているのか」、「なぜ人が育たないのか」、「離職の実態はどうか」という人材面から分析し直すことで、根本的な改善策が見えてきます。

## 二 採用前の準備(自社の魅力・人材像・役割の明確化)

採用活動を上手に進めるためには、求人を出す前の準備が重要です。中小企業の場合、求める人物像や役割が曖昧であること、自社の魅力が十分に言語化されていないことが、採用がうまくいかない一因となります。

まずは、「どの業務を担ってもらいたいのか」、「どのようなスキル・価値観を求めるのか」を明確にすることから取り組みましょう。

次に、自社の強みや魅力を棚卸しし、「仕事内容」、「成長機会」、「働きやすさ」の3点を中心に整理します。中小企業は資源が限られますが、裁量の大きさや職場の一体感など独自の魅力を持っています。これらを具体的な言葉で発信することで、応募者は働くイメージを持ちやすくなります。

ミッション/ビジョン/バリューを採用活動に反映させることも効果的です。「どんな会社を目指し、何を大切にしているのか」

が伝わる企業ほど、価値観が合う人材が集まりやすくなります。

## 三 採用活動の強化

採用環境が厳しさを増す中、中小企業が人材を確保するには、ターゲットを広げ、採用手法を多様化する必要があります。まず若年層の採用では、職場見学会やインターンシップが有効です。また、ホームページやSNS等で社員の働き方や成長事例を発信することも効果があります。

一方、中途採用では、即戦力人材の獲得が狙いとなります。求人媒体だけでなく、人材紹介、副業・兼業人材の活用も有効です。専門性を持つ副業人材を短期間プロジェクトに迎えることで、社内新しいノウハウが蓄積される事例もあります。

シニア人材も、柔軟な働き方を用意することで技術伝承や若手育成に貢献します。

また、採用プロセスそのものの改善も重要です。選考のスピード、面接での双方向コミュニケーション、内定後のフォロー

など、小さな改善が応募者の印象を大きく左右することがあります。広い視野で多様な人材に目を向けることが、採用力の向上につながります。

#### 四 早期離職を防ぐ体制の整備

採用後の最初の期間（例…試用期間3か月）は、定着率を左右する重要な時期です。若手の早期離職が生じる背景には、「何をすれば良いか分からない」、「相談できる相手がいない」、「期待されている役割が曖昧」といった不安の蓄積があります。

これを防ぐために欠かせないのが、体系的な新入社員の支援です。入社時に業務の全体像や役割期待を丁寧に共有し、小さな成功体験を積ませることが有効です。また、メンター制度や1on1ミーティングを通じて、疑問や悩みを気軽に相談できる環境を整えることも重要です。孤立感を減らし、安心して業務に向き合えるようにすることで、早期離職の要因である「人間関係の不安」や「仕事のミスマッチ」を予防できます。

#### 五 人材育成と学び直し

中小企業において「人が育たない」とされる背景には、「教える時間がない」、「育成が現場任せ」という課題があります。これを解消するには、OJTとOfficer-JTを組み合わせた体系的な育成が有効です。

OJTでは、業務手順の見える化やマニュアル化が重要です。作業手順書、チェックリスト、動画マニュアルなどの整備によって、教える者が異なっても一定のレベルで習得できる環境をつくることができます。また、技術伝承の優先順位を明確にし、計画的に若手へ引き継ぐことで属人化の解消にもつながります。

次に、Officer-JT（社外研修・オンライン講座・資格取得支援等）を組み合わせることで、現場では補いにくい知識やスキルを習得できます。近年、重要性が高まっているのが、デジタル化に対応したリスキリングです。ITツールの活用、データ分析その他のデジタル化に関する基礎知識は、新

入社員だけでなく既存社員にも有益です。

さらに、学んだ内容を社内にも共有する機会を設けることで、学習内容が組織全体の知識として蓄積され、学びのサイクルが持続します。学ぶ人を評価し、共有を促す文化が、人材育成の定着に向けた重要なポイントです。

#### 六 心理的安全性

「人間関係への不安」、「相談しにくい雰囲気」、「失敗が許されない職場風土」といった心理的要因は、若手社員の離職につながる可能性があります。これらの問題を解消する鍵が「心理的安全性」です。心理的安全性とは、意見や疑問を自由に表明でき、失敗を恐れず挑戦できる状態のことを指します。

心理的安全性が確保されると、社員の主体性が高まり、チームの学習速度も向上します。業務上の気づきを共有しやすくなり、ミスの早期発見や改善提案につながります。また、上司が一方的に指示するのではなく、

対話で役割期待や目標をすり合わせることで、納得感のある働き方が実現します。

さらに、建設的なフィードバックも重要です。「どうすればより良くできるか」を一緒に考える姿勢が成長意欲を引き出します。「安心して挑戦できるチーム」は離職率が低く、生産性も高まる傾向があります。心理的安全性の向上は、組織力を高めるうえで欠かせません。

#### 七 おわりに

中小企業が持続的に成長していくためには、採用・育成・定着を切り離して考えるのではなく、一貫した人材戦略としてつなげていくことが重要です。採用では自社の魅力や役割を明確にし、入社後の支援体制で早期離職を防ぎ、育成文化と心理的安全性のある組織づくりによって、従業員が成長し続ける環境を整えることができます。これらの取り組みを継続的に定着させることが、人材難の時代における企業競争力の源泉となっていくでしょう。

## 子ども・子育て支援金制度 こども誰でも通園制度の創設

令和8年度より、国は、少子化対策を強化する中で「子ども・子育て支援金制度」と「こども誰でも通園制度」を創設し、就労と子育ての両立を後押しすることとしました。企業側では概要を理解しておくことで、従業員への案内や福利厚生の見直しの際に役立つこととなるでしょう。

### ◆子ども・子育て支援金制度

「子ども・子育て支援金」は、医療保険制度を通じて徴収され、企業及び被保険者（従業員）は健康保険料に上乗せする形で拠出します。

〈この支援金を財源とする支援の例〉

- ・ 児童手当の増額
- ・ 妊婦のための支援給付
- ・ 共働き・子育てを推進するための経済支援（出生後休業支援給付・育児時短就業給付、国民年金第1号被保険者の育児期間中保険料免除（R8.10～））

- ・ 乳児等のための支援給付（こども誰でも通園制度）など

なお、支援金は、医療・介護の徹底した歳出改革と賃上げによる実質的な社会保険負担軽減効果の範囲内で導入することとしており、令和8年度から令和10年度にかけて段階的に構築することとされています。

- ※ この支援金の額など徴収に関することは各医療保険者にご確認ください。
- ※ 従来からある「子ども・子育て拠出金（事業主のみ負担）」とは異なる制度であり、支援金は働く者も含めた社会全体で負担する制度です。

### ◆こども誰でも通園制度

「こども誰でも通園制度」は、保護者の就労状況にかかわらず、保育所等に通っていない0歳6か月～3歳未満の子が短時間（月10時間）の保育サービスを利用できる制度です。既存の保育所や認定こども園などの余裕枠を活用するため、特に育休明け前の短時間通園や家庭保育が中心の家庭の支援につながるものが想定されています。

## 3月の労務ピックアップ

### 治療と仕事の両立支援（努力義務）

新年度に向け、労働環境の向上や見直しを進めている企業もあることでしょう。

令和8年4月より労働施策総合推進法が改正され、事業主は、治療と就業の両立を支援するため必要な措置を講ずるよう努めなければならないとされました。

就業による症状の増悪等を防止し、治療と就業との両立を支援するため、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置を講ずるよう努めるというものです。

これらの措置は、労働者の不安解消・安心して働ける職場へとつなげていくことのできる施策の1つとも言えます。

厚生労働省ホームページ内の「治療と仕事の両立について」では、両立支援のためのガイドライン、主治医への情報提供や意見を求める際の様式例、病状に応じた留意事項などがまとめられています。支援策を講じる際にご活用ください。

## 「人材サービス総合サイト」の活用

「人材サービス総合サイト」は、厚生労働省が公開する「労働者派遣事業・職業紹介事業」の許可・届出事業者を検索できる公的プラットフォームです。

事業者名や所在地、許可番号に加え、「優良派遣事業者」「優良職業紹介事業者」など、質の高いサービスを提供する事業者に絞った検索も可能です。

幅広い事業者が掲載されており、また、職業紹介事業者の検索では、取扱業務・手数料実績・離職率などを条件とした検索も可能なため、自社の採用課題に合った事業者を選択することができます。

費用を抑えつつ信頼性の高い人材サービスを活用したい企業にとって、効果的な情報源として活用できるサイトです。