

12

税理士法人 刊
2019
ア ク シ ス

ワークライフバランスの実現を目指す

社員の採用や定着に繋がる福利厚生改革術

- ワークライフバランスの実現と人材の採用・定着

ア ク シ ス コ ン テ ン ツ

- 「働きやすさ」を重視した福利厚生の見直し



今月の

ア ク シ ス イ タ ッ プ

- 事務負担軽減のための福利厚生アウトソーシング



- 社内イベント
- チェックリストカレンダー
- お役立ち情報

- 福利厚生改善の実践的取り組み事例

<https://m-staff.com/>

ア ク シ ス グ ル ー プ

徳島本社

徳島市北島田町 1-3-3

TEL : 088-631-8119 FAX : 088-632-6543

吉野川支店

吉野川市鴨島町喜来字宮北 485-1

TEL : 0883-26-0182 FAX : 0883-26-0187

高松支店

香川県高松市松縄町 1050-27

TEL : 087-814-5875 FAX : 087-814-5876

有限会社エムエスサービス

株式会社マネジメント・スタッフ

株式会社高松経理代行センター

株式会社徳島経理代行センター

川人広平公認会計士事務所

行政書士法人アクシス

社会保険労務士法人アクシス

税理士法人アクシス

1 | ワークライフバランスの実現と人材の採用・定着

社員の満足度やモチベーションが高い企業においては、共通する特長がいくつかありますが、そのうちのひとつに「充実した福利厚生制度」の存在とその利活用が挙げられます。

利活用しやすい福利厚生制度の導入や既存制度の充実・強化、風土の醸成により、社員のモチベーションを高めることが業務の効率化や社員の定着や高業績の実現に繋がるといえます。

しかしながら、多くの中小企業がその重要性や必要性を理解はしていても、どんな制度があるのか、また効果的な導入や充実・強化の方策については、ノウハウが不足していると考えられます。

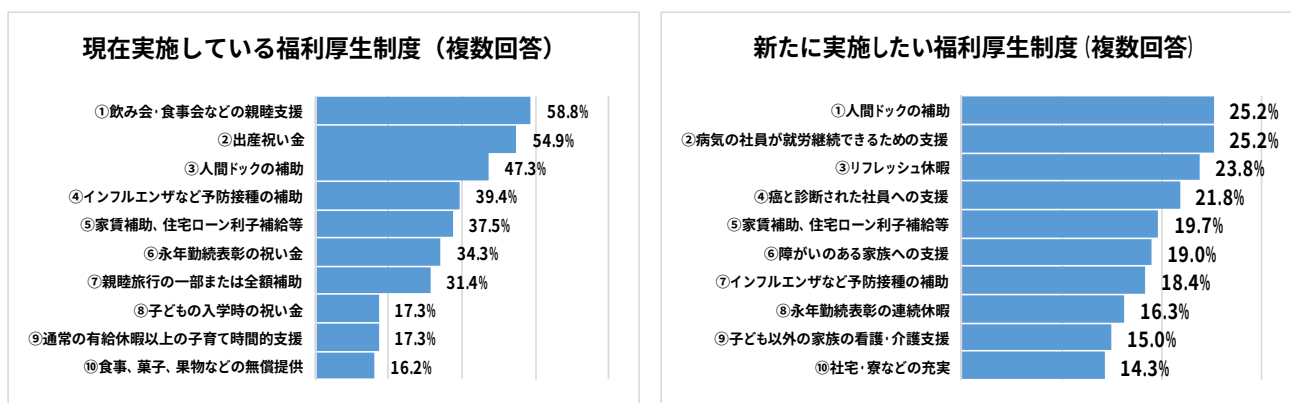
本稿では、ワークライフバランスの実現や働き方改革への対応、そして人材の確保・定着といった、現在の日本の企業を取り巻く環境の変化を背景として、充実した福利厚生制度の実現がその回答のひとつとなり得ることを示し、提言します。

1 | ワークライフバランスの実現による企業側のメリット

近年、福利厚生制度の充実強化に関心を持つ中小企業が増加傾向にあります。特に注目されているのは、法律で定められている健康保険や介護保険・厚生年金保険・雇用保険などといったものよりも、法定外の独自の福利厚生制度の新設や充実強化です。

こうした動きの背景には、社員やこれから社会に出ようとする学生などの企業や労働に対する価値観が、近年大きく変化してきていることが挙げられます。自分が働きたい企業に対するものさしが、企業の規模やブランド、賃金などから、経営の考え方や進め方、更にいうと「人を資本として大切にしているか」否かに変遷してきていると考えられます。

■現在実施している福利厚生制度と新たに実施したい福利厚生制度（複数回答）



出展：「日本でいちばん社員のやる気が上がる会社—家族も喜ぶ福利厚生 100」より一部抜粋

近年の福利厚生制度の新たな導入や既存制度の充実強化に関するこれまでの動きには、下記の2点において違いがあります。

- ①対象は「社員個人」から「社員だけでなくその家族」へ
- ②社員は「企業の一員」から「その社員の家族の一員」へ

①対象は「社員個人」から「社員だけでなくその家族」へ

近年の福利厚生制度は、その対象を「社員個人」だけでなく、「その社員の家族」をも対象にしたものになってきています。

新たに導入が進んでいるメニューとしては、育児・介護・ライフサポート、健康増進・疾病予防、余暇・リラクゼーションの充実など、社員の家族も対象としたものが多くなっている傾向にあります。一方、住宅補助や社員食堂の会社補助、保養施設利用時の宿泊補助などは、実態として一部の社員しか対象とならないなどの理由から、廃止・縮小されるケースも増えています。

②社員は「企業の一員」から「その社員の家族の一員」へ

また、社員本人やその家族のメモリアルデーやその結びつきや関係性を意識した制度が導入されるなど、「社員が家族と過ごす時間」を大事にすることを後押しするようなメニューが増えていることから、企業側も社員に対する捉え方が「企業の一員」から「(社員の)家族の一員」へと変わってきていることがわかります。

2 | 働き方改革への対応としての福利厚生への取組み

「働き方改革」によって労働者のライフスタイルは大きな影響を受けることになりますが、その一方で、事業主においては、社員の生活や健康を守りつつも、自社の生産性の向上や優秀な人材の確保という課題に対しても同時に取り組まなければなりません。

労働人口が減少し続けている日本の現状において、生産性の向上は非常に重要なテーマです。「働き方改革」においても生産性の向上が前提となっており、この観点から職場における福利厚生の充実が必須の課題のひとつといえるでしょう。

特に「働き方改革」の中で提言されているテーマのうち、「労働時間の是正」は福利厚生の充実とも密接に結びつくテーマです。

■長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

- ①労働時間に関する制度の見直し
- ②勤務間インターバル制度の普及促進等
- ③産業医・産業保健機能の強化

残業時間の削減や勤務間インターバル制度の普及促進などを通じて、社員の健康管理と、ワークライフバランスの実現、さらには「社員とその家族の時間」「余暇の過ごし方」「健康管理」といった観点からも、福利厚生制度の充実を図ることは、働き方改革への対応に有効といえるでしょう。

3 | 人材の採用・定着への影響

少子高齢化が進み労働力人口が減少の一途にある日本社会において、社員の確保はどの企業にとっても喫緊の課題です。福利厚生制度の充実がもたらす効果により、社員の採用や定着にプラスの影響があると考えられます。

下表は厚生労働省による就労条件総合調査（2016 年）により、常用労働者一人当たりに対する福利厚生費の月額をまとめたものです。目安として、社員 1,000 人未満の企業規模においては、社員一人当たりの月額福利厚生費は約 4,000 円～6,000 円程度となっています。

賃金月額などと同様に、こうした「企業が社員のためにかける費用」の水準も、人材の確保に影響する一因ととらえることができます。

■参考：中小企業の福利厚生費

（単位：円/一人）

調査年度	平成 28 年					平成 23 年
企業規模	平均	1,000 人以上	300～999 人	100～299 人	30～99 人	平均
住居に関する費用	3,090	5,095	3,003	1,975	731	4,110
医療・保健に関する費用	877	1,197	694	654	691	958
食事に関する費用	616	614	659	730	475	759
文化・体育・娯楽に関する費用	383	440	412	305	328	379
私的保険制度への拠出金	552	386	346	463	1,102	556
労災付加給付の費用	128	130	95	136	146	169
慶弔見舞等の費用	222	249	212	237	172	266
財形貯蓄奨励金	161	264	61	160	73	158
その他の法定外福利費	500	861	378	304	164	961
合計	6,529	9,236	5,860	4,964	3,882	8,316

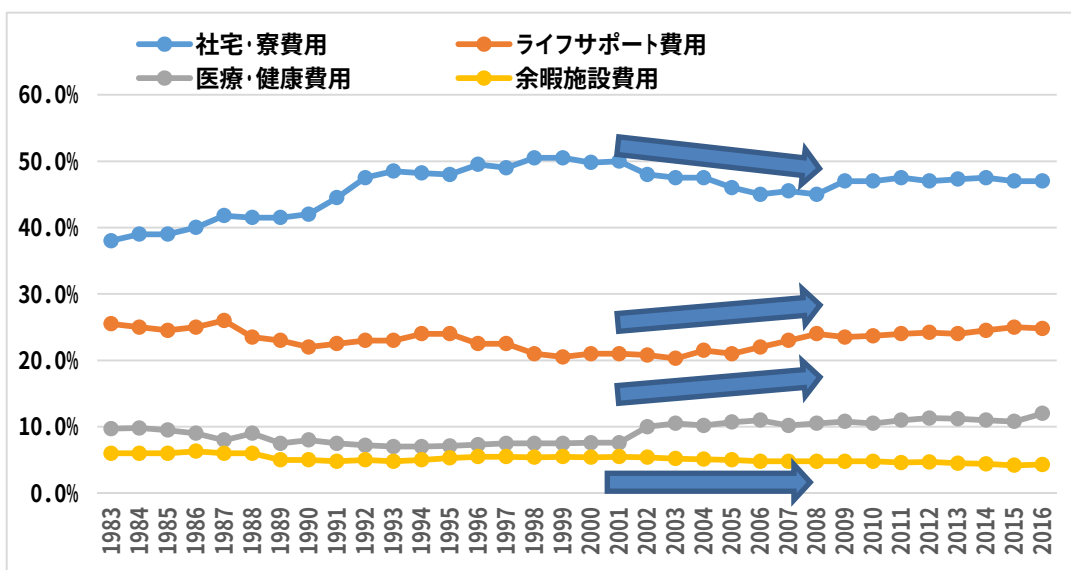
出展：厚生労働省「就労条件総合調査（2016 年）」より

2 | 「働きやすさ」を重視した福利厚生の見直し

1 | 目的の変遷：社員満足から生産性向上へ

福利厚生は、社会・経済・雇用環境の変化にあわせて、その目的や手法も変化してきています。バブル崩壊以降の経済変化とそれに伴う福利厚生の実施目的等の変化については、次のグラフの通り分野ごとに変遷しています。

■分野ごとの福利厚生費の推移



出展：経団連「福利厚生調査」より

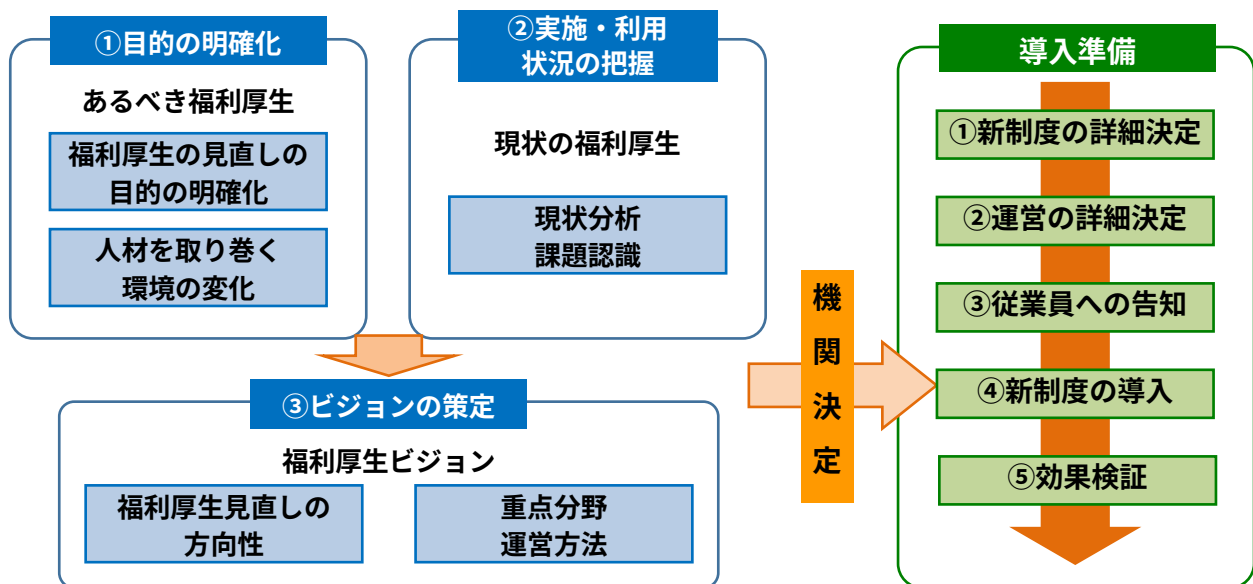
社会環境では、90年代初頭から出生率の低下と少子化が社会問題として認識され始めましたが、少子化対策は2003年以降に本格化しました。2003年の景気回復以降は、団塊世代の定年退職もあり、人手不足が深刻化してきた状況の中で、社員のワークライフバランスや両立支援の推進、メンタル不全を含む疾病予防等、働きやすい職場にする、社員の保護などの法制が相次いで施行されました。

こうした社会・経済・雇用環境の変化を受けて、福利厚生も変化してきました。まず、社員のニーズの多様化に応えるため、95年にカフェテリアプランを導入する企業が現れました。福利厚生アウトソーシングが登場したのもこの頃です。

03年以降は人手不足で人材確保が困難になり、福利厚生は社員の労働生産性を高める手段として位置づけられました。福利厚生は施設へ投資するものから、社員へ投資するものへ変化しました。こうして、福利厚生の目的と投資対象は「社員の満足度向上」から「労働生産性の向上」へ変化してきたのです。

2 | 福利厚生見直しの進め方

福利厚生の見直しを行う際の手順は、原則として下図の考え方に則って進めます。



① 目的の明確化

まずは、見直しの目的の明確化です。目的としては、経営環境に合わせた見直しや、社員の要望への対応、コストダウンが挙げられます。また、人事制度と併せて整備を進めるケースもあります。

② 実施・利用状況の把握

次いで、福利厚生の制度の実施状況・利用状況とその費用を把握します。福利厚生を見直す場合、新規予算策定の時期に実施する場合は少なく、見直しの原資は現行制度のスクラップ&ビルドで捻出する 경우가ほとんどです。こうした費用等の定量データと並行して、労働組合や社員、または人事部内で福利厚生の課題点を抽出するという定性データの収集も行います。

③ ビジョンの策定

そして、福利厚生ビジョンを策定します。見直しの際には、既存のものに対し、何らかの方向性の提示や具体的な指示・要望があることが多いので、それに沿ってビジョンを策定していきます。この段階でビジョンを明確にし、関係者と共有することが望めます。共有が十分でないと、制度の内容や運用といった詳細を詰める際に、案が収束せずビジョンと実際の制度や運用が一貫しない懸念があります。

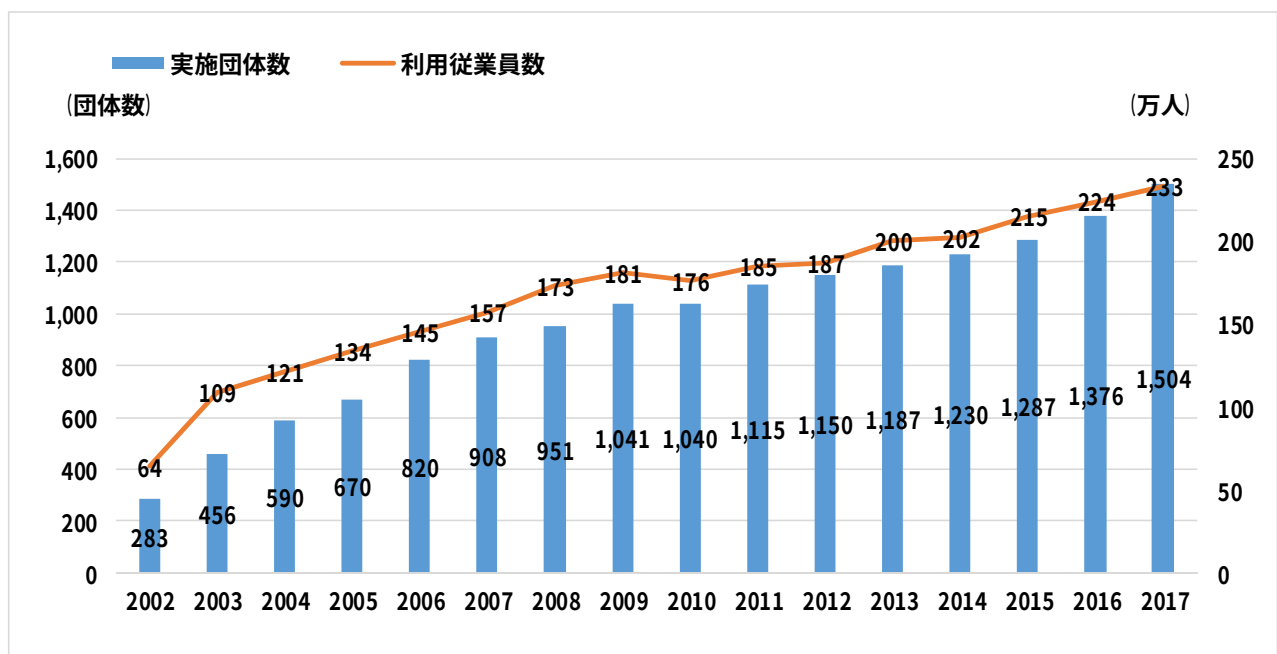
ビジョンに基づき、制度案と福利厚生規程や、その運用案を固め、労使合意と機関決定を経て規程を施行します。但し、新制度実施後も効果検証を行う必要があります。社員の

声を聞いて、修正すべき点は修正します。制度見直しにより、社員の労働生産性や満足度の向上等にプラスの効果がないと意味がありませんので、福利厚生制度を改定したことの告知は、社員による新制度の利用を高め、ひいては費用対効果を高めるためにもぜひ実施したほうが良いでしょう。

3 | 福利厚生見直し後のスタンダードモデル

福利厚生スタンダードモデルは、カフェテリアプランがあります。カフェテリアプランの導入においては、社員の代表からなるプロジェクトチームを組成し、実態のニーズに合うものに再構築します。新たに採用するものとしては、育児・介護・ライフサポート、健康増進・疾病予防、余暇・リラクゼーションの充実などがあります。一方、住宅補助や社員食堂の会社補助、保養施設利用時の宿泊補助などは、一部の社員しか利用していないことなどから廃止・縮小し、新たなメニューのための原資とするケースなどがあります。

■カフェテリアプランの普及推移



出展：労務研究所「旬刊福利厚生」より

一方、福利厚生費用の効率的な分配方法としては、共済会を置いて社員と事業主で費用を折半するという手法も一般的です。

共済会で賄われる福利厚生の内容はそれほど多くはありませんが、事業主が負担する費用を少なく抑えることができるのがメリットです。

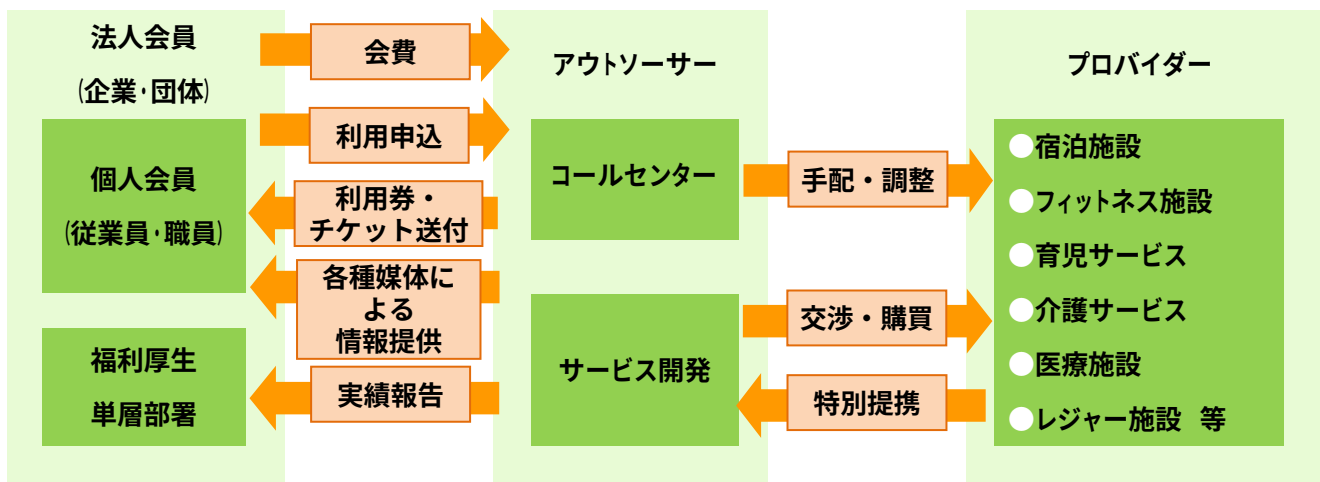
3 | 事務負担軽減のための福利厚生アウトソーシング

1 | アウトソーシングとしての福利厚生パッケージ

1990年代後半、企業が収益の低下に苦しむ中で、人事総務業務のアウトソーシングが日本に紹介されました。アウトソーシングの範囲は段階的に拡大し、給与計算や経理事務にとどまらず、福利厚生もその対象になりました。

外部の福利厚生リソースを活用するアウトソーシングとして、福利厚生パッケージがあります（福利厚生代行、福利厚生アウトソーシングとも呼ばれます）。

■福利厚生パッケージの仕組み



人事・総務部門の福利厚生担当が行っていた業務（福利厚生施設やサービス業者との提携、社員への福利厚生の告知、社員からの利用申込の受付と施設等への取り次ぎなど）をアウトソーサーが行います。

アウトソーサーが提供する福利厚生サービスは、国内・海外の宿泊施設、育児・介護サービス、人間ドック等の健康管理サービス、フィットネスクラブ等のスポーツ施設、通学ネットでの自己啓発・資格取得講座、レジャー施設、飲食店等であり、社員等が割引料金で利用できる、といったものになります。

2 | 福利厚生アウトソーシングのメリット・デメリット

アウトソーシングのメリットとしては、大きく次の3つが挙げられます。

■アウトソーシングのメリット

- ①外部リソースによるサービス
- ②スケールメリット
- ③ノウハウの蓄積

①外部リソースによるサービス

外部リソースによるサービスを利用することで、自社で福利厚生の体制を構築することに比べ短期間のうちに福利厚生を充実させることができます。福利厚生担当が手薄なことが多い中堅・中小企業、外資系企業やベンチャー企業等がアウトソーシングに積極的なのはこのためと考えられます。

また、事業主の福利厚生事務を削減できることから、福利厚生を運営するためのシステム開発・維持・改修といった固定コストも不要となり、福利厚生費を社員に比例する変動費とすることも可能となります。これも社員が少ない事業主にとって導入しやすい点です。

②スケールメリット

アウトソーサーは、多くの企業・団体から福利厚生を受託します。2017年4月時点で福利厚生パッケージを利用している企業・団体の数は約21,000社、利用できる社員数は2,000万人を超えています（労務研究所「旬刊福利厚生」2017年5月上旬号）。利用が多ければ多いほど、スケールメリットにより個々の福利厚生サービスの仕入れ値が引き下がるため、利用料金も下がり一段と利用が増えるという好循環になります。

③ノウハウの蓄積

福利厚生の受託実績が蓄積されるにつれ、アウトソーサーは福利厚生運営のノウハウを蓄積し専門性を高めることが可能となります。これにより受託した事業主の人事・総務部門だけでなく、利用する社員にとっても満足度の高いサービスとなります。福利厚生は社員に対するサービス業として位置づけられることから、そのサービス水準は高くあることが望まれます。

また、社員等が利用する施設・サービスも専門業者が運営しているため、そのサービスレベルは利用者にとって満足 of いくものになります。

一方、デメリットとしては「標準化によるサービスの変更」という点があります。アウトソーシングは単なる社内事務の外部委託ではありません。アウトソーサーは個々の事業主の社内事務を受託する際、アウトソーサーが持つサービスやシステムでそのまま運用できるように標準化を求めます。なぜなら、アウトソーサーはサービスを標準化することによってスケールメリットを発揮でき、オペレーションコストを引き下げてコストダウンを実

現できるからです。

このことにより、委託元にとっては従前の福利厚生とその運用の一部見直しを余儀なくされ、見直しの内容によっては労使合意を求められる可能性があります。

3 | 福利厚生アウトソーシングの種類

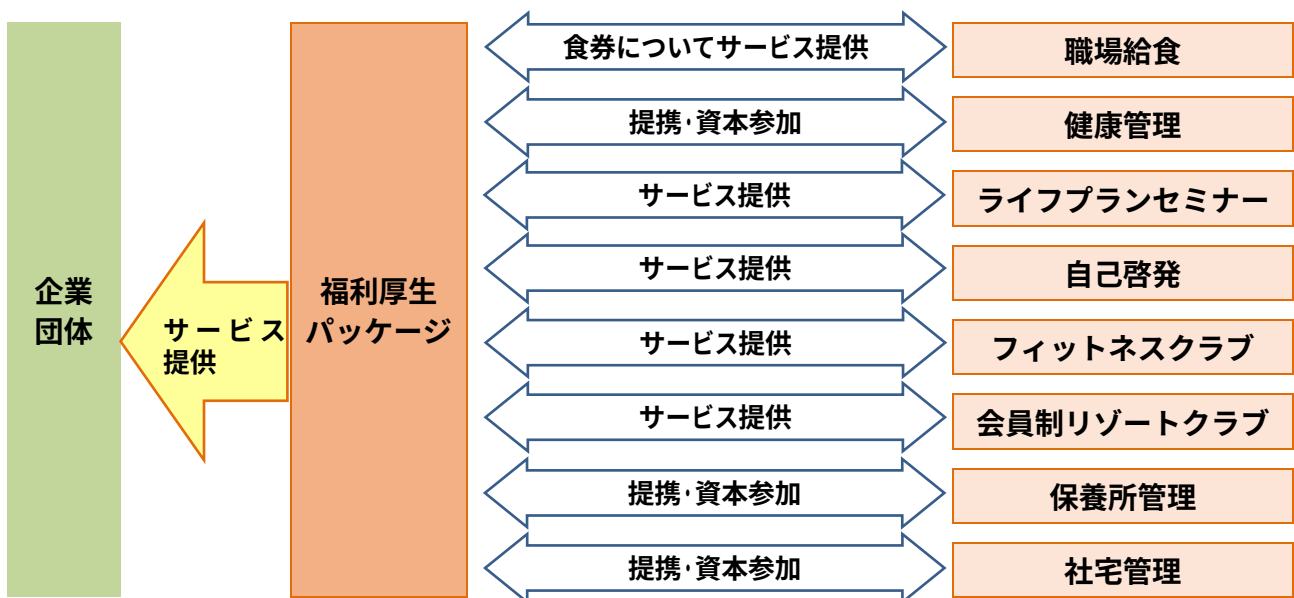
福利厚生アウトソーシングは、大きく2つに分けることができます。

① 専門型アウトソーサー

専門型アウトソーサーは、従前より存在したものが多く、主なものとして職場給食、社宅管理、保養所管理、ライフプランセミナー、会員制リゾートクラブ、フィットネスクラブ等があります。

② 総合型アウトソーサー

一方、総合型アウトソーサーは、特定の福利厚生制度のアウトソーシングではなく、複数種類の福利厚生サービスを、一元的に割引料金で企業や団体の社員に提供します。このサービスは福利厚生パッケージと呼ばれ、専門型アウトソーサーと総合型アウトソーサーの関係性をまとめると下図のようになります。



こうした福利厚生パッケージを提供するのが総合型アウトソーサーです。このようなアウトソーサーは同時にカフェテリアプランの制度設計や運営管理も受託したり、福利厚生事務の代行、専門型アウトソーサーの企業・団体への紹介など、福利厚生のワンストップソリューションが可能な窓口となっています。

4 | 福利厚生改善の実践的取り組み事例

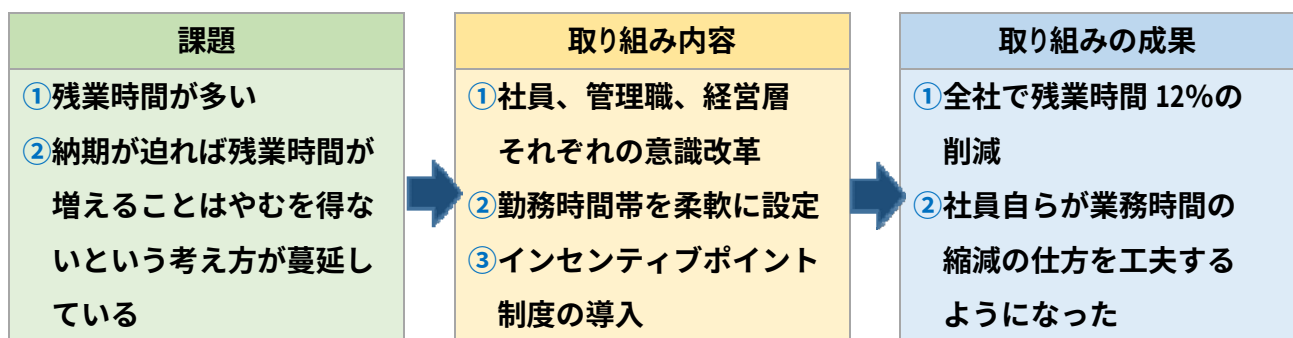
1 | ポイント制により社員の意識改革を行い残業時間を大幅削減

A社は、社員が数百名規模のIT企業です。

残業時間削減のため、ポイント制を導入して社員の意識改革を行いました。

【A社】

業種	IT (開発)
社員数	約 600 名



A社の取り組みでは、まず社員、管理職、経営層それぞれの意識改革を行いました。特に管理職は「不要不急な業務の見直し」を実施し、また業務時間を圧縮することに伴うリスクの発生については経営層の意識を変える必要がありました。

次いで、フレックスタイムや在宅勤務、リモートワークといった柔軟な勤務時間帯の設定を行いました。フレキシブルな働き方が推進されたことで、育児や介護と仕事の両立が実現しやすくなり、優秀な社員の社外流出のリスクを下げることに繋がりました。

そして、社員それぞれのスケジュール管理や業務改善を具体化し、ポイントを付与するインセンティブポイント制度を導入しました。例えば、週次での業務進捗を当初スケジュールと比較し、進捗の程度によってポイントを付与したり、社外研修への参加や資格取得、退社時間の早期化の徹底など、個々人の取り組み内容に応じてポイントを付与します。ポイントは福利厚生を利用する際に使用できることとし、社員の業務改善への意識を福利厚生をより多く利用できるというメリットへ直結させることに成功したのです。

これらの取り組みにより、前年同時期との対比で全社で残業時間が約 12%もの削減に繋がりました。この取り組みはその後、ポイント付与の対象となる取り組みを社員自らが提案するなど、自発的な業務改善に結びつけて継続しています。

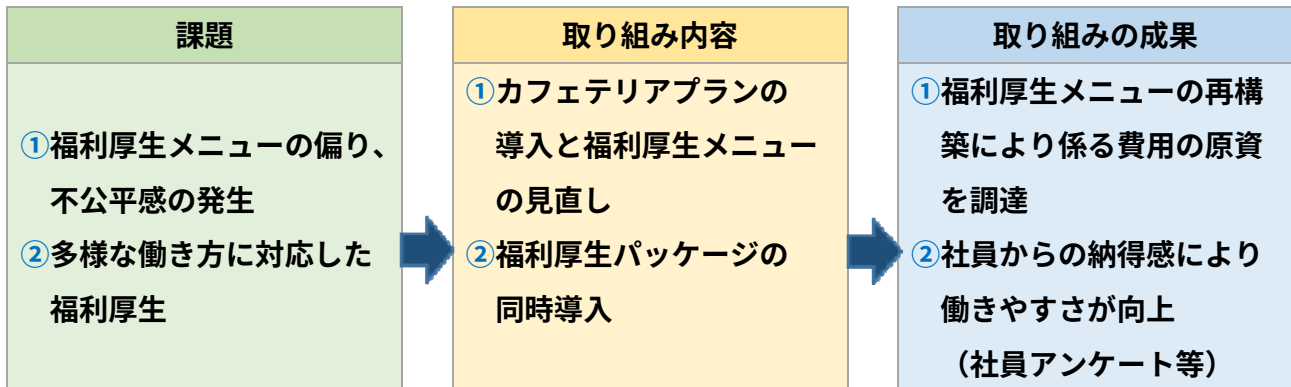
2 | カフェテリアプランの導入によりダイバーシティに対応した福利厚生の実現

B社は、社員約250名の医療用品製造・販売業です。

カフェテリアプランの導入により、多様な福利厚生のニーズへの対応を実現しました。

【B社】

業種	医療用品製造・販売業
社員数	約250名



B社では、女性の社員が多いことや、単身赴任者が一定数いることなどに照らし、福利厚生のメニューがニーズの実態とずれていることが社員から指摘されていました。規制補助費用の適用対象が偏っていたり、育児や介護との両立に対する支援がないなど、実態と乖離していました。また、自社製品の無償配付の費用が増加してきたこともあり、福利厚生のメニューを見直すこととなりました。

カフェテリアプランの導入においては、社員の代表からなるプロジェクトチームを組成し、実態のニーズに合うものに再構築しました。新たに採用されたものとしては、育児・介護・ライフサポート、健康増進・疾病予防、余暇・リラクゼーションの充実などが追加されました。一方、住宅補助や社員食堂の会社補助、保養施設利用時の宿泊補助などは、実態として一部の社員しか利用していないことなどから廃止・縮小し、新たなメニューのための原資としました。

このような取り組みにより、社員参加のうえで福利厚生のメニューが刷新され、より多くの社員がその恩恵を受けることができるようになったことで、社員アンケートの結果などからも、満足度が向上したことがわかりました。

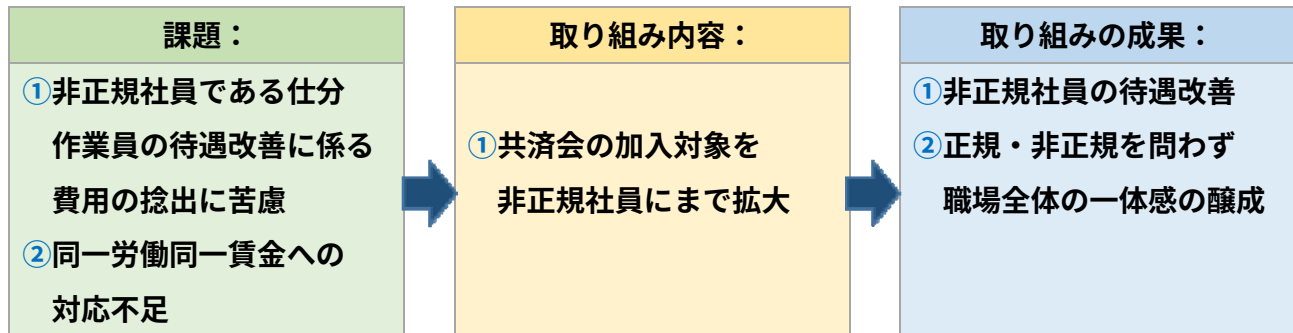
3 | 共済会への加入促進により非正規社員の待遇を改善

C社は、社員約200名の宅配業者です。

社員の中でも多くの割合を占める非正規社員の待遇改善を図りました。

【C社】

業種	陸運業・宅配業
社員数	約200名



C社における仕分作業員はそのほとんどが非正規社員であり、彼らを対象とした福利厚生の改善にかかる費用の捻出に苦慮していました。これは、同一労働同一賃金の観点からも、対策が必要な事項です。

同社の共済会は、正社員、役員、嘱託社員を対象としており、会員である社員と事業主が同額を負担する形となっていたため、福利厚生の充実を図ることによる事業主の負担増を軽減するため、共済会の加入対象を非正規社員にまで拡大することにしました。非正規社員のほとんどは有期雇用・無期雇用の契約社員とパートタイマーだったことから、共済会の規約を改定し、アルバイトを除く全ての社員を対象としました。

共済会加入により得られる福利厚生としては、相互扶助の慶弔給付、社内のクラブ活動・同好会活動の活動費補助などがあり、結果として正社員と非正規社員間の交流促進にも貢献しました。これらの取り組みにより職場全体の一体感を醸成することができ、また、非正規社員の採用や定着についても徐々に改善がみられました。

こうした事例が示すように、福利厚生制度の充実を図ることで、社員だけでなくその家族の満足度を高めることが労働生産の向上にも寄与し、また、人材確保が困難な時代において社員の確保・定着にも非常に有効な取り組みの実現が期待できます。

■参考文献

「共済会の実践的グランドデザイン」可児俊信 著 労務研究所

「実践！福利厚生改革 可児俊信」日本法令

「日本でいちばん社員のやる気が上がる会社」坂本光司 著 筑摩書房

南紀白浜 合宿

2019/10/7-8

10月初旬に南紀白浜合宿を実施しました。今回の合宿には「研修」を盛り込み、今年入社したばかりの新人から管理職までが意見を交わす場を設けました。今回はその研修についてレポートしたいと思います。

研修テーマ： ムスメ・ムスコとは、_____な人である。

当社は、かねてより「お客さまのムスメ・ムスコになる」という経営理念を掲げております。

この理念を、きちんとお客さまへのサービスに反映するためには、全社員が「日々の業務に置き換えてイメージできること」「自分の言葉で語れること」が必要です。今回は、これについて考える機会として、合宿参加者でグループディスカッションを行いました。

総評

「お客さまと同じ目標を持てる人」
「お客さまの関心事・心配事の解決に役立つ情報を提供できる人」など、様々な意見が出されました。

唯一の正解はありませんが、定期的にこのような機会を設け、より一層お客さまのお役に立てるように努めてまいります。

また、今回は管理職の方々に各チームの進行役を担っていただきました。会計事務所のサービス内容も時代に合わせて変化が必要な中で、「答えのない問いに答えを出す」経験を積む機会になったかと思います。

(代表・川人広平)



研修参加社員の感想

- ・グループディスカッションでは、若手社員と中堅社員の意見が交換されました。担当者としての実体験も聞けて、抽象的な理念を具体化することで日々の業務に落とし込み、一層お客様に必要とされる人となれるようにと決意を新たにしました。(Hさん)
- ・当社の理念を具体的に話し合う場は滅多にないと思うので、いい機会でした。普段、上司や先輩方からなかなか聞けない貴重な話を聞くことができ、とても勉強になりました。業務においてあまり関わりのない方と話し合うことができたのもよかったです！(Mさん)
- ・直近1年で多くの新入社員を迎える事が出来、親睦を兼ねて和歌山へ行ってきました。2日目は弊社代表の理念でもある「お客様のムスメ・ムスコになる」について全員でディスカッション。経営者様の娘様や息子様のようにイザという時に頼れる存在でありたいという想いを共有しました。(Aさん)

今月のアクシススタッフ

マネジメント スタッフ代表	川人 洋一		「インターネットは隕石だ」と1995年ソニーの出井社長。ネットという新たな環境に 適応できない企業は減びると。25年後の現在待ったなしだ。
アクシス代表	岸 宏次		10月に入り、消費税の税率引上と複数税率の導入がはじまりました。 わずらわしい手順がありますが、当初は慎重をお願いします。
アクシス代表	川人 広平		1歳1か月になった娘が、抱っこひもを見ると「いっこかぁー」と言うようになり、 可愛いことこの上ないです
経営支援部	笠井 賢也		年末調整の時期がやってきました。繁忙期です！税理士事務所はこれから半年間繁忙期 に入ります！！
経営支援部	栗坂 和明		よーそー・出船・5分前の精神で。順応準備即やる！
経営支援部	元木 亮介		価値観のチャンネルを合わせる。 最近、意識している事です。
顧客サービス部	西條 明子		地域の秋祭りの子供みこしの太鼓の練習をしています。だんだんと子供の数が少なくなり、低学年 でも本番たたきます。がんばって練習してよー！
顧客サービス部 1課	富田 裕二		ラグビーワールドカップが最高に面白い！日本チームの活躍に感動しました。 スコットランド戦の後、ラグビーボールを買ってしまいました…
顧客サービス部 1課	森本 香奈江		寒くなると、コンビニの中華まんがおいしいですね。私はあんまんが好きですが、 少数派だということに最近気が付きました…。
顧客サービス部 1課	関口 奈由		台風15号や19号が甚大な被害をもたらしましたが、年々台風の威力が増しているような気がします。 これも地球温暖化の影響なのかと思うと、エコ意識が高まります。
顧客サービス部 1課	森村 小夏		ふるさと納税の返礼品でビールをゲットしました(^O^)
顧客サービス部 2課	岩井 享謙		富田家のお子さんたちとラグビーをしました。うちの子はルールがわからず、走り回っていました。 富田さんありがとうございました。
顧客サービス部 2課	柴山 裕香		今年はたくさん梨を食べました！オススメの品種は新甘泉です。
顧客サービス部 2課	近藤 陽子		10月に三野町で行われた競技花火大会に行ってきました。 大曲の競技花火大会への興味がわいて湧いて仕方ありません。
顧客サービス部 2課	細川 真希		先日、ペットを連れて犬カフェに行ってきました。お友達ができるかと思いきや 大型犬に吠えられ、帰るはめになりました、、。
顧客サービス部 3課	有内 大輔		先日、出雲大社に行ってきました。11月は神在月との事で全国の神様が出雲大社に集まり、 他の地域は神無月となるそうです。行くなら11月がおすすめです。
顧客サービス部 3課	富松 薫		秋は運動会に遠足、行事がいっぱいで楽しいですね。寒くなってきたので 羽毛布団を出しました！快適すぎて寝過ぎます…。
顧客サービス部 3課	宮内 正弘		カレンダーも残り少なくなり、気が付けば今年も、あと2ヶ月。時間の経つのが 早いんですね！ 7-……
顧客サービス部 3課	寺井 詩織		今月の台湾で使える言葉：「真的嗎！？（ゼンダマ）」 どういう意味でしょうか？（ヒント：驚いた時に使います。）
顧客サービス部 3課	佐藤 美優		画塾に通っていた頃お世話になった先生が「アワガミ国際ミニプリント展2019」で大賞を受賞しま した。いくつになっても制作し続ける姿はとてもかっこいいです。
顧客サービス部 4課	住友 保仁		11月10日、初のゴルフコースデビューです。 また皆さんに結果報告をしたいと思います。
顧客サービス部 4課	齋藤 久		涼くなりました！ 走れる季節が来ました。 まずは1Km歩かずに快走を目指します("ω")ノ
顧客サービス部 4課	吉田 康晃		涼しくて過ごしやすい季節になりました。これぐらいの気温が長く続いてくれると 良いですね。最近は春と秋が短すぎるような気がします。
顧客サービス部 4課	前田 雄太		涼しくなってきましたね。私にとってはツーリングの季節がやってきました。 次の休日、県南方面にバイクを走らせようと思っています。
顧客サービス部 5課	谷源 裕介		東京オリンピックのマラソンの開催場所が東京から札幌になる。。。 開催時期を夏から秋にすればと思っています。。。
顧客サービス部 5課	渡部 千佳		体調を崩してる方を多く見かけます。冬がもう直ぐです。 と 言うことは、また 一つ歳を……………
顧客サービス部 6課	橋本 法布子		朝夕涼しくなり、日暮れもはやくなりました。忙しい時期になりますが 体調管理に気をつけて頑張ります。
顧客サービス部 6課	広瀬 浩美		今一番乗りたいものは、ソアリンです。5歳の孫の話では、「ゾウが見えたよ。その時の匂いは 忘れたけど。」とのこと。体感してみたいですね♡
顧客サービス部 6課	上野 由加里		涼しくなり観光シーズン到来です。台風などに注意して今年も観光地や博物館・美術館へ外出 できればと思っています。
顧客サービス部 7課	石川 真理		確定申告で医療費控除がある方、2019年1月1日から12月31日までに支払った医療費の領収書を 人ごと、かつ、支払先ごとに並べて整理いただくと助かります。
顧客サービス部 7課	有松 伸悟		キャッシュレス決済による値引きを活用していますか？ 大手チェーン（コンビニ等）なら2%！ 中小・小規模事業者店舗なら5%のキャッシュバックです！
顧客サービス部 7課	益田 順子		秋遍路の季節ですね。うちの子供達は大学主催の「こども歩き遍路」にはまって、今年で12年目の 歩き遍路の旅へ。私もいつか歩いてみたいです。
顧客サービス部 8課(吉野川支店)	長江 剛		最近の日課は子供を誘ってのウォーキングです。ニコニコしていっしょに歩いてくれる 最高のパートナーです。
顧客サービス部 8課(吉野川支店)	高橋 多恵子		令和1年も終わります。今年の私のトップニュース2は、UFOを見たことと 1年間生死不明だった子供が出てきたことです。ふふふ。
顧客サービス部 8課(吉野川支店)	平田 浩治		初めての越冬の前にメダカもこれから冬支度です。メダカより後かとせかされながら、 こちらも休日に衣装の入れ替えをしました。

顧客サービス部 8課(吉野川支店)	鎌谷 郁代		消費税の増税に伴う消費減退に対してキャッシュレス決済による還元が始まりましたがもうすこしスマートな方法はなかったのかと思ってしまいます。
顧客サービス部 高松支店	小島 晴美		年末、甥っ子夫婦に子供が生まれる予定です。両親にとっては初曾孫、家族みんなで楽しみにしています。
顧客サービス部 経理代行	笠井 雅也		つい先日、紅白歌合戦を横目で見ていた記憶があるのですが、いつの間に12月になったんでしょう。時間の流れが速すぎます。
顧客サービス部 経理代行	川又 英里		友人がカフェをオープンしました。私の好きなわたせせいぞうさんや銀色夏生さんの本を読みながらおすすめ珈琲を飲める幸せ…気分はセレブ(笑)
品質管理部	湊 朗		キャッシュレスポイント還元について、どのようなパターンで還元されるのか、実際に色々なパターンで試しています。副産物としてその便利さを感じています。
品質管理部	谷本 章		11月の「大嘗祭」に調進される「鹿服」の出発式が 10月27日に行われました「阿波忌部」が織った「鹿服」が 天皇家の祭祀に役立てられます
品質管理部	立石 正博		生活のリズムが固定している。変えようとするが、つつい染な方を選んでしまう。
資産税部	松尾 光之		秋はきのこがおいしいですね。きのこレシピをよく見るようになりました。
資産税部	櫻井 良江		17年間頑張ってくれた洗濯機が壊れると立て続けに住宅用火災報知器の電池切れ…次は何？とドキドキしながら過ごしています。
人事労務部	榎葉 稔		1年ぶりにゴルフの打ちっぱなしに行ったら、全身筋肉痛です。11/10のアクシスカップ、無事に回れますように…。
人事労務部	橋本 育代		ぼーっとしていたら、あっという間に令和元年の終わりが近づいてきました。年末調整、頑張ります！
人事労務部	藤田 由香		子ども達と自分の分、インフルエンザ予防接種の予約をしたのに、子ども達はりんご病で接種できず、結局1人でしてきました！今月はもう予約いっぱいらしいです！
人事労務部	後藤 千亜希		11月より産休に入らせていただきます。引き継ぎを行っておりますが、顧問先様にはご迷惑をおかけします。今後ともよろしくお願い致します。
顧客サービス部 1課	蛭子 新子		これまでの経験値では通用しない大災害が次々と起こっています。猫を飼っている我が家。防災対策について本気で取り組もうと思います。
顧客サービス部 1課	朝日 美年		気温が下がってきたので、愛犬が布団に入ってきて一緒に寝てくれるようになりました。可愛くて仕方がないです。
顧客サービス部 2課	岡田 由美子		お姉ちゃんに背を越され、お兄ちゃんにも背を越され、末娘にももうすぐ背を越されそうな勢いです。近々、家族で一番チビになりそうです。
顧客サービス部 3課	加統 香織		保育園の運動会が土曜日、小学校の運動会が日曜日というハードな週末になりました！去年よりも成長した子どもたちの姿に元気をもらいました(^_^)
顧客サービス部 4課	上田 とし子		我が家に新しい家族(猫?)を迎えようと思案中です。はじめての・・・という本を購入し、勉強中です。よい出会いがありますように、と願っています。
顧客サービス部 4課	船越 香那		先日、白浜動物園へ家族旅行に行ってきました。お父さんパンダの笹を食べる姿に癒されました。子供たちも初めて見るパンダに興味津々でした。
顧客サービス部 5課	篠原 明子		運動会、陸上大会、すもう大会。子供たちは「スポーツの秋」です！日々練習頑張っています。私は運動が苦手なので「スポーツ応援の秋」です(^^)
顧客サービス部 6課	有田 美由貴		先日、地元のお祭りで、コードレス掃除機が当たりました！続けてピン'で商品券も！！運がついてきた？ それともここで使い切ってしまったのか…
顧客サービス部 6課	岩崎 桃子		寒くなってきたので我が家の夕食は週二でなべです。年々鍋出汁の種類が増えるので飽きないです！
顧客サービス部 8課(吉野川支店)	都築 由香		先日、何年かぶりによく言えば腰部捻挫 いわゆるぎっくり腰になってしまいました。3日間寝たきり。日々、整骨院通いで疲れます。
顧客サービス部 8課(吉野川支店)	佐藤 由紀		先月、家族旅行を予定していたのですが、私以外の家族全員が体調を崩し直前でのキャンセル。これから冬に向け、より一層体調管理には気を付けたいと思います。
顧客サービス部 8課(吉野川支店)	住友 純子		甚大な被害をもたらした台風19号。ニュースや新聞を読む度に、心が痛くなります。早い復興を願っています。
顧客サービス部 8課(吉野川支店)	西尾 陽子		歌の体験レッスンに行ってきました。声量がなくなったと思いきや、ブレス(息継ぎ)のタイミングが重要！と聞き、目からウロコでした(◎_◎;)
顧客サービス部 8課(吉野川支店)	村橋 悠未		庭に野良猫が来て悪さをします。超音波の出る猫除けを購入し設置してみると、ぱったりと来なくなりました！！おすすめです☆
顧客サービス部 経理代行	大崎 映子		初秋からは、早朝でも星空を楽しむことが出来ます。お気に入り、見つけやすいオリオン座です。
人事労務部	巽 比呂美		毎日テレビなどで目にする台風19号の被害に心が痛みます。他人事ではないと思うととても怖いです。
総務部	川人 修子		最近、甘酒の手作りにはまっています。お米と糴を最適な温度で管理するだけでこんなにも美味しい飲み物が出来上がるのだから先人の知恵は素晴らしいと感動しています。
総務部	山崎 裕行		茜色 寂しく向かう 渡り鳥
総務部	小山 陽子		消費税増税。いつもイートインしているドーナツをお持ち帰りでと言った時の家族の反応が・・・安倍さん、そこは同じでいいんじゃないでしょうか。
総務部	明石 敦子		先日、中学校の同窓会がありました。15歳の卒業以来会ってない人がいて、お互いに浦島太郎状態でした。元気に会えて感謝 ♡
総務部	美馬 希実子		年末調整に必要な保険料の控除証明書が届き始めました。届くのが早すぎて、なくしてしまわないか、毎年保管場所に困ります。

新たに社用携帯電話ができました！担当者に直通ですので、お気軽にお電話ください。

チェックリストカレンダー

1月	2月	3月	4月
☐ 20日ㄨ【納期特例】源泉所得税の納付 ☐ 31日ㄨ / 市町村へ給与支払報告書の提出 ☐ 31日ㄨ / 税務署へ法定調書の提出 ☐ 31日ㄨ / 償却資産税の申告	☐ 16日～ / 確定申告開始	☐ 15日ㄨ / 確定申告提出期限 ☐ 給与時 / 社会保険料率の確認（当月控除）	☐ 給与時 / 社会保険料率の確認（翌月控除） ☐ 給与時 / 雇用保険料率の確認 ☐ 4月 or 5月 / 固定資産税通知書の到着 ☐ 1年に1度 / 36協定提出
5月	6月	7月	8月
☐ 中旬頃 / 住民税特別徴収関係書類の到着 ☐ 31日ㄨ / 自動車税の納付	☐ 7/10ㄨ / 労働保険の書類到着と年度更新 ☐ 給与時 / 個人住民税の特別徴収開始	☐ 10日ㄨ / 【納期特例】源泉所得税の納付 ☐ 10日ㄨ / 社会保険の算定基礎届の提出 ☐ 支給後5日以内 / 賞与支払届提出 （賞与を支給した場合）	
9月	10月	11月	12月
☐ 給与時 / 算定基礎届による社会保険料の変更（当月控除）	☐ 給与時 / 算定基礎届による社会保険料の変更（翌月控除） ☐ 給与時 / 最低賃金の変更	☐ 月内 / 年末調整の準備 ☐ 月内 / 扶養控除（異動）申告書の回収	☐ 12月 or 1月 / 年末調整と源泉徴収票の交付 ☐ 支給後5日以内 / 賞与支払届 （賞与を支給した場合）

お問い合わせ先

WEB上でのお申込みも受け付けております。
 ご希望の方は、こちらのQRコードより、
 お問い合わせください。



税理士法人アクシス

MAIL : ms@m-staff.com

TEL : 088-631-8119 FAX : 088-632-6543

HP : https://m-staff.com/

税理士法人アクシス



貴社名	御担当者名		
電話番号	携帯番号		
メールアドレス			

・・・・・・・・ご希望の項目に丸をつけ、FAXにて送信してください・・・・・・・・

※複数選択可

☐ 顧問契約について	☐ 相続	☐ 新規法人設立	☐ 資金繰りサポート	☐ 補助金・助成金について
☐ 資産運用について	☐ M&A	☐ 記帳代行	☐ 給与計算代行	☐ 社会保険手続きについて
☐ 労務相談	☐ その他			

さて、どこに相談しよう？

他社と一緒にいることを考えているけれど、誰か相談できる人はいないかなあ。

補助金や助成金で、私でも貰えるのかしら。

そろそろ子供に、会社の経営を任せたいな。

相続・贈与の対策について教えてほしいわ。

今後のことも考えて、資金繰りや借入について考えときたいな。

資産運用ってリスクが高そうだけれど、大丈夫かな。



そのお悩み、アクシスにお任せください

相続や経営承継、不動産投資など今後のことを見据えて色々と準備を始めたい！ただ、相談先が複数になったり、専門的な知識が必要だったり、一人で進めていくには一苦勞ですね。どこに相談していいのかわからなかったそのお悩み、ぜひアクシスにご相談ください。

税理士法人アクシス

MAIL : ms@m-staff.com

TEL : 088-631-8119 FAX : 088-632-6543

雑務に追われて本業に時間が割けない！！

楽になりたーい！

と思いませんか？

請求書を発行しないと！

- ✓ 月末までに送らないと。
- ✓ 先月発行した請求書の入金はされているのかな？
- ✓ 経理担当者が辞めてしまう。今後どうしたらいい？

記帳して支払もしないと！

- ✓ 業者に振込をしないといけない。
- ✓ この仕訳はどうしたらいいんだろう。
- ✓ 銀行に残高残っているかな。

社会保険の手続き！

- ✓ 従業員が辞めてしまう。離職票を発行しにハローワークまで行かないと。
- ✓ 入社・退職の度に保険証の手続きが大変！
- ✓ 出産する社員がいるけど、何をしたらいい？

社員の給与計算！

- ✓ タイムカードの集計をしないと！
- ✓ 社会保険料の改定をしないと。
- ✓ 欠勤や遅刻をしている人は、いくら引けばいいんだろう。



✦ アクシスはお客様の困っている事に対応します ✦

入力・仕訳事務 / 証憑整理	記帳代行
請求書情報の作成 / 入力 請求書発行・入金消込	売掛管理
支払予定表の整理 総合振込データの作成	振込事務

社会保険・雇用保険・労災保険	社会保険手続き
就業規則の作成・変更 給与規程・育児介護休業規程など	就業規則
社員さんに聞かれて困ったこと 労働法に適した対応についての相談	労働相談
人が集まる求人票の作り方 応募者を増やす取り組み	採用顧問

税理士法人アクシス

TEL : 088-631-8119 FAX : 088-632-6543
MAIL : ms@m-staff.com