

# axis news

アクシスグループ

# 5

2023

## COLUMN

採用における行動の量と質について



### 知りたいあれこれ Q&A

No.44 法人税の中間申告は必要？

### 今月の助成金

No.6 キャリアアップ助成金を活用して、  
従業員の賃金アップを図りませんか？



# COLUMN

採用における行動の量と質について



columnは、私が「日々お客様と接している中で感じたこと」「自社の経営について考える中で感じたこと」をコラムという形でご紹介させて頂く新しい企画です。

ぜひ、コーヒーを片手に気楽にご一読ください。



コラム執筆

アクシスグループ 代表 川人 広平



採用における行動の量と質について



動画視聴はこちらから！  
これまでの配信動画もご覧頂けます！

# 採用における行動の量と質について

お客さんから採用を強化したいというご相談いただくことが多くあります。今、弊社が行っている企画広報支援のテーマで多いのが、「集客したい」「新規事業にチャレンジしたい」そして、「採用を増やしたい」これが主要なテーマになっています。その採用についてどういう風に考えているかということですが、採用強化というのは大きく分けて行動の量と質を上げるということ、要はやるべきことをやるということ（量）とアピールポイントなどの魅力をお話しること（質）があると思っているので、今回は採用における行動の量と質についてお話ししてみようと思います。

行動の量<sup>①</sup>を上げる

## 採用の3セット!?

その行動の量を上げるという話ですが、当然、求人票は出すんですけど、ハローワークだけでなくIndeedなどの他の求人媒体にも出すということもあります。そして、求人票を出した上で、ホームページにもちゃんと採用ページを設けてしっかり記載をすとか、Instagram（以後、インスタ）をやるということが基本的なことであると思うので、この「求人票」「ホームページ」「Instagram」の3は採用の基本3セットだと思います。弊社もそうんですけど、まず求人票が目立つたいと始まるという話で、求人票でどう目立つかという話は、この後の「行動の質」の話ではあ

るんですけど、求人票で目立つた上でそれを見た求職者は次にホームページを検索してくるんですけど、ホームページというのは、その求人票には書ききれない情報量を沢山載せられますし、図や写真などを使いながら分かりやすく解説できる場だと思うのでやっぱり非常に重要だと思うんですよね。ただ、ホームページは、「情報量が沢山載せられて、分かりやすく解説ができる」といっても、求人票やホームページというのがある理、化粧をした姿のようで、本当はどうなのということが、これを見ている求職者はだんだんと気になってくるわけです。



行動の量<sup>②</sup>を上げる

## 現実的なInstagramの使い方とは?

「良いこと書いてるけどさあ、本当のところはどうなの?」という話で、リアルな部分というのは見たいんですよ。なので、インスタを見るとすぐくわりの下です。弊社の場合だと、ホームページの方のインスタアイコンをつけてあるんですけど、小さなインスタのアイコンを貼っているんじゃないかと、写真がレイアウトで出るように貼り付けていますよね。これは過去のニュースレターでも書いてますけど、そこで写真が目に入るように、ポチッと押しやすいようにしています。求職者が下にスクロールして見ていくと、3.4年前からずっと、週に1回とか2週に1回ぐらいのペースでは更新しているのがわかります。弊社のインスタの内容は研修系や福利厚生系が主に上がっているんですけど、それがよくと置換されてると、ホームページで書いてあるようなことが「本当やってるんだ!」と3年前も2

年前も1年前も「同じことをちゃんとやり続けるんだな」ということがわかります。もちろん社内の雰囲気もそこから感じるといものもありますし、それがあって本当なんだと、リアルな部分が見えて応募という行動に結びつくようになるのかなと思うんです。なので、やっぱり「求人票・ホームページ・Instagram」は基本3点セットなわけですね。ある応募者の方が「情報発信がなくてわからない」ところより情報発信があってもわかることを喜びます。と書いてました。要は、本当はこっちの方がいい会社かもしれないけども、わからないとやっぱり怖い、だからインスタとかで情報発信があってもわかることを選びますということもありましたので、情報発信をちゃんとしておくことは、それだけでも非常に重要なことかなと思います。

### ■Instagram添付事例

- インスタの写真が見えるようになっていたため、化粧をした情報だけでなく、リアルな情報も見ることができ、更に、採用ページでも最新情報を見ることができ。
- × インスタのアイコンだけで、Instagramのカウントがあるという裏実感が伝わらない、どんな情報が見られているのかわからず、Instagramを見るまでのハードルが上がってしまう、伝えないことが伝わらづらい。



## 採用の3セット

### ✓ 求人票

【税理士事務所の税務・会計事務所】  
/高松支店事業拡大のための  
コアメンバー(経験者も未経験者/正社員)

税理士法人アクシス

当社の成長を伴ったチャレンジである新規支店での事業拡大に貢献していただく方を募集します。1職種募集はありますが、業務内容は本職です。

- 働き方: 勤務地: 高松市(本社)
- 年収: 22万円~68万円
- 資格: オフィスワーク

高松市(本社) 高松市(支店)

高松市(本社) 高松市(支店)

【税理士事務所】  
税理士法人アクシス

当社の成長を伴ったチャレンジである新規支店での事業拡大に貢献していただく方を募集します。1職種募集はありますが、業務内容は本職です。

- 働き方: 勤務地: 高松市(本社)
- 年収: 22万円~68万円
- 資格: オフィスワーク

高松市(本社) 高松市(支店)

高松市(本社) 高松市(支店)

### ✓ ホームページ

キャリア開発支援事業部、仕事  
メニューにステップアップできる

キャリア開発支援事業部、仕事  
メニューにステップアップできる

キャリア開発支援事業部、仕事  
メニューにステップアップできる

### ✓ Instagram

キャリア開発支援事業部、仕事  
社員としての活躍の場が広がる

キャリア開発支援事業部、仕事  
社員としての活躍の場が広がる

キャリア開発支援事業部、仕事  
社員としての活躍の場が広がる

axis

axis

axis

axis

### — 参考 —

こちらのQRコードより  
お仕事を  
ご覧いただけます



アクセスHP  
採用ページ



アクセス  
Instagram

行動の量<sup>①</sup>を上げる

## 待ちの戦略・攻めの戦略

では、インスタに具体的にどういうことをあげるかというの、後半の「行動の質」のところを話しますが、「行動の量」の語でまだやれることがあります。求人票を書いておく、ホームページの情報やインスタを充実させるのはどちらかというと受け身な話で、すごく大事なんですけど待ちの戦略なんです。なので、もう一つ、やはり能動的に攻めの戦略というのがあるかなと思っていて、これは転職希望者が登録してするデータベースにこちらもアクセスしに行って、オファーを送るというようなサービスがあったりするんですね。例えば徳島県がやっている「ジョブナビ徳島」だとリターン・1ターンのをした人たちが登録してきます。それに弊社も登録しているので、新着求人登録があったら全部見えています。いろんな職種希望の人がいて、飲食希望の人もいれば、工場で働きたいという人もいたりしますが、「この人会計は良

行動の質<sup>②</sup>を高める

## アピールポイントのパターンとは？

打ち出さないより、打ち出した方が良くできし、やらないうち、絶対にやった方が良くできずけど、求人票やスカウトなどの行動量上げることによって、「何を打ち出していくのか」という、その効果をもっと高めたために出来るだけ行動の質を高めることを考えたいですね。

では、何がアピールポイントになるのかは、会社によってすごく千差万別なんですけど、ある程度パターンがあるかなと思うんですね。例えば、雰囲気が良いということや設備が良いなどもアピールポイントになりますね。この会社でしか導入していないような最先端の設備があって、「他ではこういう設備などは使えないけど、この会社だったら、この設備で仕事ができる」というのは、すごく優位性があるわけですね。そして、働き方の自由度がある。例えば、子育ての合間に働くことができるとか、あるいは、子育て中で急に休まなきゃいけない時に柔軟に対応できるなどの働き方の自由度とかですね。また、スキルが身につく仕組みがあるとかは、「うちだとスキルが身につきますよ」と言ってもあまり説得力がないわけなんですけど、こういうカリキュラムがある。例えば入社時研修があって、その後は毎週こういう研修や勉強会がある。担当を持つ頃は担当者トレーニングということで教科書には載っていないお客さんとの

さそうかも！」と思ったらオファー送るようになっています。もちろん、企業も求人を出さない情報を見ることが出来ないで、まずは登録して求人票を出すということが必要です。そして、新着求人登録があったらそれをチェックして、良さそうな人がいたらオファーを出す。または、それに似た転職希望者が登録して、こちらがスカウトメールを送るようなサービスなどもあるので、そういうサービスを使うことも大事かなと思いますね。



ろで実際に聞かれるようなことに対してどう答えるかというような実務の研修があり、お客さんのところに出る前にロールプレイングテストがあるというようなカリキュラムがあるのスキルが身につきますよ！という、「こういう形もスキルが身につくよ」という、そういう魅力的なところになり得るかなと思います。特に何か職种っぽい業界とかだと、石の上にも3年みたいな、包丁研いで3年みたいな感じで言われがちな業界の中でそういうカリキュラムみたいな、プログラムみたいなものをおえて仕組みとして打ち出すと、より際立つのかなと思います。あとは他にはない、自社でしかやっていない事業内容とかサービス、自社でしか発揮できない価値みたいなものがある。それもアピールポイントになるのかなと思うんですね。これだけじゃないんですけど、これまでの経験上、結局、アピールポイントは打ち出したやすいポイントというのがあって、今話したことや「他では満たせなかった仕事人としての想いが満たせる」ということ、そして、単純に給料が高いとか休みが取りやすい、休みが多いとかも、もちろんそれが実現できたらアピールポイントにはなると思うんです。

## ■ 打ち出しやすいアピールポイント ■

- ✓ 雰囲気に関すること
- ✓ 設備に関すること
- ✓ 働き方の自由度に関すること
- ✓ スキルが身につく仕組みに関すること
- ✓ 他では満たせない仕事人としての想いが満たせるということ
- ✓ 自社にしかない事業内容やサービス、自社でしか発揮できない価値など
- ✓ 給料の高さ
- ✓ 休みの多さ



## Example 1 「仕事人としての想いが満たせる」のパターン例 仕組みや組織力を使ってお客さんの役に立てる！

例えば、会計事務所であれば一般的に税務のことに関してのみお客さんの相談に乗るというようなことが通常で、お客さんから「売上どうやって増やしたらええだろう」とか「採用出したらええだろう」という相談をされても、それに対しては「うーん」と言うしかなかったり、そんなことをお客さんの身になって一緒に考える時間もなかったり、それより「目の前の作業をしなさい」と言われて、本当は答えてあげたい、役に立ってあげたいのに、でもそれをやってあげる時間も情報もないとかですね。あるいは、給付金や助成金、補助金とか調べて情報共有してくるわけでもなく、お客さんに案内するようつづけるもない、案内したとしても、それを手伝ってあげる人手がないから教えてあげられない、お客さんから「何で教えてくれないの!」って言われたりするとかですね。そういう仕事人として満た

ない想いがあって、この会社に来たら、そういう給付金や助成金、補助金に関する提案をする仕組みがあるとか、情報共有がなされる習慣とかがあって、だからお客さんに対して貢献することができまよすよ。だから売上和採用とかに関してのご相談がある場合には専門チームがあって、そのメンバーと一緒にやってご支援することによって自分一人だけではそこまでできないかもしれないけど、仕組みとか組織の力を使ってお客さんに対して何らかのお役に立つことができまよすよ。今まで自分がいたところや今の会社では満たせなかったその想いというのが満たせたり、良い仕事ができるというのの一つの魅力をって打ち出しやすい。自社でしかやってない事業内容とか他では満たせなかった想いがこちらでは満たせるということはアピールポイントになると思います。

## Example 2 「仕事人としての想いが満たせる」のパターン例 お客さんに対して細部までこだわった仕事ができる！

別の例でいうと、自社ではあって、その仕事の量を制限することによって高付加価値のサービスを望むお客さんターゲットを絞っている、仕事の量もお客さんの量もあえて絞ることによって一人一人のお客さんに対して細部までこだわった仕事ができるんですというの。やっぱり「他では満たせない仕事人としての想いを満たせる」というようなアピールになることもあるんですね。普通の同業の会社ではすごく数に追われて、一つ一つがちょっとおざなりに

ならざるを得ないみたいな、本当はここをこだわってあげた方が良くんだけど、仕事を回すためにしょうがないみたいな、ちょっとこのもいい加減だけ…えい! みたいなになってしまっ所をこちらの会社ではあってその仕事を制限することによって一人一人のお客さん向き合うことができるかな。そういう方向性というのの一つアピールになるのかなと思うんですね。

行動の質を高める

## 根拠となる「事実」を示して「感じさせる」

これを最初の「行動の量」の語で求人票に書いたり、インスタにアップしたり、ホームページで解説したり、いろいろイベントをやる時は、そこでも伝えるようにすることなんですけど、それをする時に具体的な事実で感じさせるということが重要だと思うんですね。例えば、求人票の書き方にしても、「うちはそのスキルが身につく環境です！」と言っても、「ほんまかいな！」という主観みたいな話になると思うんですよ。なので、やっぱり事実を書

いた方が良く思うんですね。入社時研修はこういうのがあって、その次のステップの研修はこういうのがあって、実務ではこういう指導の仕方をしていて、こういうカリキュラムがあります。というのは事実だと思うんですね。その具体的な事実をできるだけ求人票やホームページに書いたり、インスタでアップしたり、イベントで伝えることがより効果的かなと思うんですね。

### 行動の質

- ✓ アピールポイントを具体的に検討する
- ✓ 具体的な「事実」で根拠を示してリアルを「感じさせる」

### 行動の量

待ち

攻め

#### 基本3セット

- ・求人票  
「ローワーク」に添付
- ・ホームページ  
図や写真を使ってより詳しく解説する
- ・インスタグラム  
リアルな姿を更新し続ける

- ・スカウトなどを送る
- ・ジョブナビ利用 ※

採用強化するためには…

## 「やってみる」ということがすごく大事

実際にこういう施策をする時はやっぱりいろいろと手間がかかるんですね。求人票を書くことと思っても、書くのも非常に手間がかかったりとか、例えば、研修のカリキュラムみたいなのをアピールしていることでも、それ自体がまだ上手く整理されてないというか、うまく会社の中でままとまってないこともあるんですね。それであれば、現時点ではままとまっていないでも、実際にまとめて整理してちゃんとカリキュラムという形にして、それをアピールポイントにしてしまえばいいと思うんですね。そういうカリキュラム化すると、整理し直すことが必要になったりします。あと、インスタで配信し

たりとか、それにどういう内容載せるかというのを設計したり、ホームページをリニューアルして採用ページを刷新して、中身を充実化させたりですね。または、ジョブナビで徳島みたいなスカウトのサービスを使うのであればそこをやっぱり逐次チェックして行って、良い人がいたら連絡して、面談のやり取りをしちうといういろいろな手間がかかってきます。我々が企画広報支援というサービスをさせていたideているのは、そういう課題に対して、貴社の企画部員・広報部員として、「貴社のアピールポイントは何か？ どういうところを打ち出していくのか」という川上の部分から、お客様と打ち合

わせを行い、それを行動の量の部分で説明したような各行動に落とし込んでいく、そこでも実際にやるためにはいろいろな手間がかかってくるので、企画部員・広報部員としてお手伝いしようということで、やってみるということです。必ず、絶対に採用できる！というわけではないですし、それを保証することはなかなか難しいです。それにその行動を起こしてみても、採用がうまくいけば良いですけど、もちろんそうじゃないこともあります。ですが、行動を起こすことで得られることであるんですね。採用を強化しようと思って、魅力がちゃんと伝わるように会社の中を整備していくとしま

す。そうすることで、実際に会社が良くなりました。中で働いてる人の満足度が上がったりすることもあるわけなんです。なので、やってみることってすごく大事なかなと思っていて、そこから何か得られるということ。だと思っんです。我々の企画広報支援というのはやってみるお手伝いだと言っているんですけどね。採用で留まってる会社さんや、それに対して何かアクションを起こしたいんだよねという方はぜひ、弊社の企画広報支援の話を聞いてみたいとおっしゃっていただけたらいいかなと思います。



知りたいあれこれ

Q & A

経営にまつわる様々な疑問を解決する「知りたいあれこれQ&A」  
税務や労務に関することや今話題の情報までお客様に役立つ情報を発信しています。

今月の議題

「法人税の中間申告は必要？」（幸澤 晃児）

## 法人税の中間申告は必要？

基本的には、現在、法人での会社経営をされている方々に該当する内容になりますが、場合によっては、個人事業主から法人成りを検討されている方もゆくゆくは該当していただくこともありまうので、個人事業主の方もぜひ参考にさせていただきたい内容となります。

## Q. 中間申告とは？

A. 中間申告はその名の通りですが、簡単にいえば、法人にかかると法人税の半年分を先に申告、そして納付することを言います。中間申告には、予定納税と仮決算と2種類あるのですが、今回は原則適用される**予定納税**をベースにお話しさせていただきます。

## Q. 予定納税は必ず必要？

A. 必要になる場合とそうでない場合があります。  
 ✓必要：前期の確定法人税額が20万円を超える場合  
 ✗不要：前期の確定法人税額が20万円以下の場合

【注意！】この20万円というのは、国税である法人税だけ見て判断することになります。法人税にも地方法人税や法人事業税などの種類があるので、予定納税が必要かどうかの判断には注意しないといけません。

その他にも、会社設立1年目の法人は、前年の事業年度というものが存在しないので、予定納税の必要がありませんが、法人設立1年目でも、予定納税が必要な場合もあり、代表的なものとして、合併により新設された法人があげられます。合併した新設法人には、合併前の法人に前期の事業年度が存在するので、それを加味して、予定納税の判断をする必要があります。

## Q. 予定納税が必要になった場合どのくらい納税するの？

A. 基本的には、前期にて納付いただいた法人税の半分と認識していただいて構いません。

予定納税にて納付する法人税は、先ほどの国税である法人税だけではなく、地方法人税や法人事業税、法人県民税・法人市民税が対象となります。納付期限は、事業年度開始の半年後から2か月以内に納付していただくこととなります。

例) 3月決算の会社場合：8か月後の11月30日が申告と納付の期限

## Q. 予定納税ってなぜ必要なの？

A. いくつか理由はあると思うのですが、納税により、資金繰りの悪化とならないようにすることが一番の理由ではないでしょうか。予定納税にて納付すれば、決算にて確定した法人税のうち不足分を納付すればいいので、一度に支払う金額を抑えることができます。反対に、決算にて確定した法人税が、予定納税より少なかった場合は、結果的に予定納税を払いすぎたことになるので、還付を受けることができます。予定納税を支払うと、資金繰りが悪化する場合もないとは言えないのですが、予定納税の金額は、前期の決算申告の段階でわかるので、前もって資金繰り計画に入れておくことをお勧めします。

## 今月の助成金



今月の助成金のテーマは…

**キャリアアップ助成金を活用して、従業員への賞金アップを図りませんか？**

## キャリアアップ助成金

- 賞金規定等改定コースとは -

このコーナーでは各所より提示される様々な助成金や補助金、支援金などを毎月ご紹介していきますので、皆様のお役に立てれば幸いです！

## 公式LINEアカウント

税理士法人アクセス  

アクセスでは、それぞれの顧問先様に合わせた検討をし、ご提案しております。初回は無料でご相談を承っておりますのでお気軽にお問い合わせください！また、弊社ではより多くのお客様に必要な情報をタイムリーにお届けするためLINEの公式アカウントを開設しております。LINE検索で「税理士法人アクセス」と入力いただくか、右のQRコードからご登録いただけます！



私が紹介しました！

## 幸徳 晃児

副マネージャー スタッフ

大学卒業後、中途入社にてアクセスに入社。主に、個人・法人の会計・税務を担当。ご相談対応や決算業務など、お客様によりよき経営をさせていただけるよう日々学習中。

お問合わせはこちらまで

アクセスグループ

088-631-8119

## キャリアアップ助成金

- 賃金規定等改定コース -

キャリアアップ助成金～賃金規定等改定コース～とは…  
有期雇用労働者等の基本給を定める賃金規定等を3%以上増額改定し、その規定を適用した事業主に対して、助成を行う制度です。

\*有期雇用労働者等：正社員以外の方、有期契約の労働者、短時間労働者（パートタイマー）、非正規労働者（派遣を含む）

### ◇ 支給額

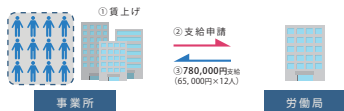
1人当たりの助成金は以下のとおりです。

企業規模	賃金1%以上 3%以上5%未満	5%以上
中小企業	50,000円	65,000円
大企業	33,000円	43,000円

1年度1事業あたり100人までは複数回支給申請が出来ます。

例：中小企業の非正規雇用労働者のうち、パートタイマー12人への基本給を5%以上上げた場合

※一部の方の賃上げの場合、雇用形態別や職種別等の合理的な区分が必要であること。また、賃金規定等を増額改定した日以後の6か月間、当該対象雇用者として雇用保険被保険者である必要があります。



### ◇ 支給条件

#### 1 キャリアアップ計画の作成・提出

賃金規定等を増額改定する前日までに「キャリアアップ計画」を作成し、最寄りの労働局へ提出していること。

#### 2 賃金規定等の適用

有期雇用労働者等の基本給を賃金規定等に定めていること。

#### 3 賃金アップ(2の改定)

2の賃金規定等を3%以上増額改定し、改定後の規定に基づき6か月分の賃金を支給していること。

### 賃金規定等とは？

以下のように、就業規則や労働協約において賃金額の定めのあるものです。

就業規則	例：第〇条(賃金) 契約社員およびパートタイマーの賃金を〇〇のとおり定める…
賃金規定	例：第〇条(賃金) 賃金は、基本給、時間外手当、通勤手当とする 第〇条(基本給) 基本給は、時給によって定める。その金額は本人の能力および経験等に応じ、〇〇円/〇〇円、〇〇円/〇〇円とする
賃金一覧表	例：【年給制】 1級：〇〇〇円、2級：〇〇〇円、3級：〇〇〇円 【月給制】 〇〇万円/〇〇円、××万円/××円、△△万円/△△円 など ※単身/家族世帯で可

※賃金規定等は、改定ではなく、新たに作成した場合はその内容が、過去3か月の賃金実態からみて3%以上増額していることが確認できれば支給対象となります。

◇ 加算額 1事業所当たりの加算額は以下のとおりです。

職務評価の手法の活用により賃金規定等を増額改定した場合

- ✓ 中小企業 … 200,000円
- ✓ 大企業 … 150,000円

※1事業所当たり1回のみ

職務評価を実施し、加算を受けようとする場合のポイント

1. 賃金の改定日前に、職務評価を実施すること
2. 職務の内容や、大きさについて評価すること
3. 職務評価に基づいて、各等級の格付けをすること
4. 職務評価の結果と賃金テーブルの相関関係を示すこと

<相関関係が示されている例>

#### ●要素別点数法

職務評価結果	格付け	改定後の賃金額(円)
ポイント3.2以上	6級	1,500円
ポイント2.8~3.1点	5級	1,400円
ポイント2.4~2.7点	4級	1,300円
ポイント2.0~2.3点	3級	1,200円
ポイント1.6~1.9点	2級	1,100円
ポイント1.5以下	1級	1,000円

#### ●単純比較法・分類法

職務評価結果	格付け	改定後の賃金額(円)
職歴 レベル5	5級	1,400円
中歴 レベル4	4級	1,300円
普 レベル3	3級	1,200円
愚 レベル2	2級	1,100円
職歴 レベル1	1級	1,000円

#### ●要素比較法

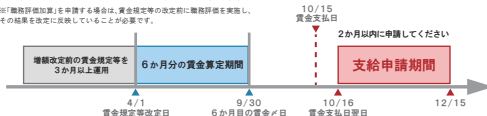
職務評価結果	格付け	改定後の賃金額(円)
レベル5	5級	1,400円
レベル4	4級	1,300円
レベル3	3級	1,200円
レベル2	2級	1,100円
レベル1	1級	1,000円

### ◇ 支給申請期間

対象労働者の賃金規定等を改定した(賃金規定等の増額を適用した)後6か月分の賃金を支給した日の翌日から起算して2か月以内に申請する必要があります。

例：賃金締切日が月末で翌月15日払いの企業の場合

※「職務評価加算」を申請する場合は、賃金規定等の改定前に職務評価を実施し、その結果を改定に反映していることが必要です。



### 【厚生労働省ウェブサイト】

キャリアアップ助成金の詳細は、厚生労働省ウェブサイトをご覧ください。  
右のQRコードよりご覧いただけます。



私が紹介しました！



### 本宮 聖子

人事労務部 スタッフ

ホテル・ブライダル業界にて年間予算計画やスタッフのマネージメント、人事労務管理等を経験。より良い労働環境づくりのために知識を深めたいと思い、アグシスに入社。  
現在は人事労務部に於いてお客様の給与と様々な労務相談に専任している。

お問い合わせはこちらまで

アグシスグループ

088-631-8119