

axis news

アクシスグループ

5

2024

COLUMN

採用に適した時期とは？



知りたいあれこれ Q&A

不動産の生前贈与 メリット・デメリットについて

今月の助成金

働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進支援コース）

COLUMN

採用に適した時期とは！？

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

アックスグループ 代表 川人 広平



new

 axis talk



採用に適した時期とは！？

◀ YouTube動画はこちら



採用に適した時期とは？

アクセスの2年間の月別応募率

年間平均8.3%のため、それ以上の値があると多くの求職者が動いた月であるといわれます。

	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
2023年 (応募者数:188人)	7.4%	9.0%	10.1%	10.1%	3.7%	10.1%	8.0%	13.3%	10.6%	6.4%	6.4%	4.8%
2022年 (応募者数:236人)	11.9%	13.1%	7.6%	6.8%	4.7%	8.5%	8.5%	3.0%	13.1%	9.7%	8.9%	4.2%

こととなります。2023年では2月は9.0%、3月は10.1%になり、全体で言うと1月～3月に応募件数が増えているように思います。

その年の進みたいながあつたりするので、正確に断言することはできませんが、同様に8月～9月あたりも多いのかなと思っています。2022年は9月が13.1%、2023年は8月が13.3%に上ります。13%を超えてくるとなると、低い月だと3%ぐらいの月があるのですが、それに比べて4倍ぐらいの割合になっており、応募件数がとても多い月だというのが分かると思います。よって人が動く時期というのは、1月～2月、8月～9月に集中しているということが分かります。

理由としては、1月～2月は次の年度に向けて転職や就職活動しようかなと思う方が多いのかなと思います。8月～9月は応募件数が多いのですが、明確

月に応じて異なる求人応募件数

下記の表は弊社が求人サイトに出演している全職種毎の月々の応募件数割合を表したものです。データが取れた2022年と2023年の2年分をまとめています。

※応募件数は履歴書を送ってくださった数を示します。

応募件数は2022年が236件、2023年が188件でした。年間を通しての月々の件数を割合を出してみると1番多いのが1月～2月、そして8月～9月が多いことがわかります。比率としては、仮に毎月均等(1/12)で割合を計算すると8.3%なので、8.3%を超えている月というのは応募件数が平均よりも多い月だということになります。反対に、8.3%を下回る月というのは平均よりも応募が少ない月という見方が出来るかと思えます。例えば2022年を見てみると1月は11.9%、2月は13.1%なので、平均(8.3%)よりも多いという

な理由は分かりません。仮説にはなりますが、年度が始まってそろそろ転職を考える時期なのかもしれないですね。働き始めてからしばらくは忙しかったり、転職活動ができる状況ではないけれども、更ぐらに動けるようになったりするのでしょうか。あるいは働き始めたけど、「ちよつと違うな」と違和感を感じるのが重なるのか。もしくは長期休暇の時に考えるのか…と理由は定かではありませんが、事実としては多いことが分りました。

逆に5月は2022年、2023年共に少なく、2022年が4.7%で2023年は3.7%です。4月に限っても2023年は少し多いですが、2022年は少ないですよ。やはり4月～5月は年度が始まったばかりの会社が多いので、人があまり動かない時期なのかなと思います。また、12月も2022年は4.2%で、2023年も4.8%というこ

とで非常に少ないです。そのため、このように人が動かない時期に求人票を出してもなかなか成果が出ないということがあるのかもしれないと感じています。

また、その他の6月～7月、10月～11月に関して、2023年の7月、10月、11月は平均を下回っていますが、2022年は平均を上回っているの、多少人が動く月なのかなという印象です。

スピード感に喜んでいただける採用ご支援

弊社が採用でご支援させていただいた事例でも、人が動く時期に合わせて、求人票を出した場合は比較的短期間で応募が来たというようなこともありました。例えば、6月もしくは10月ぐらいに弊社で求人票を作成して出稿した会社さんには1ヶ月以内に応募がありました。しかし、その反対に、3月に求人票を出稿した場合は11月～12月ぐらいに求人票を出稿した場合は、4月～5月、12月に人が動かないことから、最初の応募が来るまでに2ヶ月ほどかかりました。つまり、採用が打つ時期によって、結果への繋がり方も変化があるということが分かってきました。

採用における施策の中でも求人票に関して予算をかけることや、採用を見据えた会社説明会や研修会と

【採用支援事例】時期別の対策実施から応募獲得までの期間

求職者の動きを把握しておく、求人票やHP、SNSなどの採用施策により効果的に展開することが出来る



ようなイベントを行うこともあるかと思えます。このように予算をかけた、マンパワーを必要としたりする施策については、特に人が動く時期を見越して計画的にいくと、より効果的に採用に繋がっていくのではないかと思います。

弊社の求人票作成支援においては、ご依頼いただいたから比較的短期間で求人票を作成して掲載できるという「スピード感」に喜んでいただいていることが多いかと思えます。採用というのは、頼りにしていた従業員さんから退職願があり、すぐに求人票を出して、人材を確保しなくてはならないような急を要する場面が多いですよ。しかし、日々の現場での仕事や社長業などをしながら、文章をひねり出し、更に求職者の目に留まるような求人票を書くというのは、大変だと思います。急いで出さないといけない人が辞めてしまつて困るのに、そこに時間が割けないとなると人が動く時

時期を逃してしまいますし、求人票を出したいのに出来ないものかどきどきがあるかと思えます。今までの弊社の事例では、1週間から2週間ぐらいで求人票を作成してご提供するというケースが多く、人が動く時期を逃さずに求人票を出稿できているといったところがポイントになっているように思っています。求人票だけでなく、採用のイン스타그램やホームページの制作なども合わせてご支援することもあり、手間と時間がかかってしまふような部分もスピード感を持って、時期を逃さずに取り組めるかと思っています。また、予算をできるだけ抑えて効果が出やすいような形にもできるのかなという風にも考えています。

今回は限られたものではありませんが、事実としてお見せできる実際のデータとそこから見てきた人が動く時期についてご紹介させていただきます。



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
を発信していきます。

今月の講座

Q & A

No.55

ー不動産の生前贈与 メリット・デメリットについてー

国税庁が公表した令和4年分相続税の申告状況によりますと相続財産の構成比は「土地」は32.3%、「家屋」が5.1%で全体の1割強を占めています。今回は相続対策の代表的な方法である「生前贈与」のメリット・デメリットについて、お話ししたいと思います。

Q. 不動産を生前贈与するメリットは？

A.

①相続税の軽減効果

将来の相続財産が減り、財産を贈与と相続に分割することで低い税率を適用することができます。

②受贈者を自由に選択できる

生前贈与では遺言書を作成しなくても自由に贈与したい人を選ぶことができます。

③贈与の時期を選択できる

相続の開始は予測できませんが、贈与はいつでも可能です。また、不動産価値の動向を見ながら値上がりが見込まれる場合は早い段階での贈与することも検討できます。

④贈与税の特例・控除の利用

贈与税の配偶者控除や不動産の直接的な贈与ではありませんが、住宅取得等資金の贈与などがあります。

Q. 不動産を生前贈与するデメリットは？

A.

①名義変更に伴う諸費用がかかる

相続と比べると相続ではかからない不動産取得税、登録免許税の税率も高くなります。

②相続税よりも贈与税の税率が高い

基本的には贈与税の税率は相続税よりも高めに設定されていますので特例や控除の利用ができない場合は税負担が大きくなります。また相続税の税負担を軽減する「小規模宅地等の特例」が適用できないなど相続のために生前贈与したのに逆効果だったといったことにならないよう事前に専門家にご相談されることをおすすめします。

③相続開始前一定期間内に行われた生前贈与や加算生前贈与や加算は相続又は遺贈により財産を取得した者がその相続に係る被相続人から相続開始前一定期間内に行われた贈与により財産を取得する場合に相続財産に持ち戻し相続税額の計算する制度で改正により生前贈与や加算期間が3年から7年へ延長となります。
令和5年1月1日から行われる贈与に対して持ち戻し期間は段階的に延長され令和13年1月1日に7年間にあります。

Q. メリット・デメリットのほかにも注意点はありますか？

A.

贈与契約書の作成、贈与税の申告、他の相続人の遺留分や特別受益についても考慮が必要です。弊社では初回は無料でご相談をお受けしておりますのでお気軽にお問合ください。

LINE公式アカウント

アクセスでは、会計や労務、相続などお客様のお悩みに沿ったご提案をしております。

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」と入力していただくか、右のQRコードからご登録いただけます！



税理士法人アクセス

お問い合わせはこちらまで

アクセスグループ

088-631-8119

今月の助成金



今月の助成金のテーマは…

働き方改革推進支援助成金

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！

働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進支援コース）

*「労働時間短縮・年休促進支援コース」とは？

このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や年次有給休暇の促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主を支援する助成金です。

◇支給対象となる取組

次の支給対象となる取組のうち、いずれか1つ以上実施してください。

- (1) 労務管理担当者に対する研修（勤務間インターバル制度に関するもの及び業務研修を含む）
 - (2) 労働者に対する研修（勤務間インターバル制度に関するもの及び業務研修を含む）、周知・啓発
 - (3) 外部専門家によるコンサルティング
 - (4) 就業規則・労使協定等の作成・変更
 - (5) 人材確保に向けた取組
 - (6) 労務管理用ソフトウェア
 - (7) 労務管理用機器
 - (8) デジタル式運行記録計（デジタコ）
 - (9) 労働能率の増進に資する設備・機器
- などの購入・更新
※原則として、パソコン・タブレット・スマートフォンは対象となりません
- 小売業のPOS装置、自動車修理業の自動車リフト、運送業の洗車機 等

◇対象となる事業主

助成金の対象となる事業主は、次の要件のすべてを満たしている必要があります。

1. 労働者災害補償保険の適用を受ける中小企業事業主であること。
2. 年5日の年次有給休暇の取得に向けて就業規則等を整備していること。
3. 交付申請時点で、「成果目標（下記記載）」の①から③の設定に向けた条件を満たしていること。

■中小企業事業主の範囲

業種		A. 資本または出資額	B. 常時雇用する労働者
小売業	小売業、飲食店など	5,000万円以下	50人以下
サービス業	物品買貸業、宿泊業、医療※、福祉、複合サービス事業など	5,000万円以下	100人以下
卸売業	卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	農業、林業、漁業、建設業、製造業、運輸業、金融業など	3億円以下	300人以下

※医療に従事する医師が勤務する病院、診療所、介護老人保健施設、介護医療院は労働者数が300人以下の場合に中小企業に該当します。

◇成果目標の設定

以下の「成果目標」から1つ以上を選択の上、達成を目指して取組を実施してください。

① 月60時間を超える36協定（※）の時間外・休日労働時間を縮減させること。

※現に特別事項付き36協定を締結していること

- ・時間外労働と休日労働の合計時間数を、月60時間以下に設定
- ・時間外労働と休日労働の合計時間数を、月60時間を超え月80時間以下に設定

② 年次有給休暇の計画的付与制度を新たに導入すること。

③ 時間単位の年次有給休暇制度を新たに導入し、かつ、交付要綱で規定する特別休暇（病気休暇、教育訓練休暇、

ボランティア休暇、不妊治療のための休暇、時間単位の特別休暇）のいずれか1つ以上を新たに導入すること。

上記の成果目標に加えて、指定する労働者の時間当たりの賃金額を3%以上または、5%以上で賃金引上げを行うことを成果目標に加えることができます。

※選択した成果目標については、全ての指定対象事業場で成果目標の達成に向けて取組を行うこととし、指定対象事業場のうち一つでも成果目標が未達成の事業場がある場合は、当該成果目標に関する助成額は支給されないことに留意してください。

【成果目標未達成例】

- ・交付申請後から、事業実施予定期間の終了日までに、変更後36協定の届出をしなかった場合
- ・交付申請時点で、すでに年休の計画的付与や時間単位年休について規定されている場合
- ・有給の特別休暇が規定されていない場合

◇助成額

(1) (2) いずれかの低い額が支給されます。

(1) 対象経費の合計額×補助率3/4（※）

※常時使用する労働者数が30人以下かつ、「支給対象となる取組」で(6)から(9)を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合の補助率は4/5

(2) 成果目標の達成状況に応じて、支給対象となる取組の実施に要した経費の一部を支給します。

(助成最大730万円)

1. 成果目標①の上限額

	事業実施前の設定時間数	
事業実施後に設定する時間外労働と休日労働の合計時間数	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月80時間を超えて設定している事業場	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超えて設定している事業場
時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間以下に設定	200万円	150万円
時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超える、月80時間以下に設定	100万円	—

2. 成果目標②の上限額：25万円
3. 成果目標③の上限額：25万円
4. 賃金引上げの達成時の加算額

■常時使用する労働者数が30人以下の場合

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引上げ	30万円	60万円	100万円	1人当たり10万円（上限300万円）
5%以上引上げ	48万円	96万円	160万円	1人当たり16万円（上限480万円）

■常時使用する労働者数が30人を超える場合

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引上げ	15万円	30万円	50万円	1人当たり5万円（上限150万円）
5%以上引上げ	24万円	48万円	80万円	1人当たり8万円（上限240万円）

◇利用の流れ

- ①「交付申請書」を、最寄りの労働局雇用環境・均等部（室）に提出（締切：11月29日（金））
(注意) 本助成金は国の予算額に制約されるため、11月29日以前に、予告なく受付を締め切られる場合があります。
- ②交付決定後、提出した計画に沿って取組を実施（事業実施は、令和7年1月31日（金）まで）
- ③労働局に支給申請（申請期限は、事業実施予定期間が終了した日から起算して30日後の日または令和7年2月7日（金）のいずれか早い日となります。）

◇お問合せ



働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進支援コース）についてご不明な点は、各都道府県労働局の雇用環境・均等室（部）へお問い合わせください。

企画広報支援の気づきをシェア

COLUMN DIGEST / of 企画部

集客につながる「ハードルを下げる」というアプローチ



事業をされている方の中には、「お客様が自社サービスの利用や来店に至らない」と悩まれている方も多くはないでしょうか？ 競合サービスやエリアなど外部環境に影響されることもあると思いますが、「仕掛け」次第では、お客様のサービス利用や来店を促せるかもしれません。

そこで今回は、ご支援事例をもとに、集客につながる「ハードルを下げる」というアプローチについてお届けしたいと思います！



会社の取り組み「福利厚生制度について」



働き方が多様化する現在、企業の取り組みも求職者から注目されているため、様々な福利厚生制度を取り入れている企業が増えてきています。

先日、友人と会った際に、どんな福利厚生があったら良いか質問されまして、私も採用支援の中で福利厚生をご提案することもあるため、様々なアイデアが飛び交いました。今回は友人とのエピソードを踏まえて「福利厚生」のお話したいと思います。

会社の福利厚生の取り組みなどをご検討中の方にとって、ご参考になれば幸いです。



支援事例紹介 ～新商品開発に伴うパッケージ制作～



先日、新商品開発を進められているお客様より、製品パッケージ制作のご依頼をいただきました。今回はそのご支援事例について、企画広報支援のサービス特徴も踏まえながらご紹介したいと思います。

企画広報支援にご興味をお持ちの方がいらっしゃいましたらこのコラムを読んでいただくと当サービスの理解が少し深まるかもしれません。新商品開発やデザイン制作のご参考としても、是非ご覧ください！

