



皇帝ダリヤ

花みずき



BEST MANAGEMENT

公認会計士・税理士
経営コンサルタント

安 蒜 俊 雄

〒271-0046
松戸市西馬橋蔵元町93
Phone : 047 (341) 8811
Fax : 047 (341) 8080

◆ 11月の税務と労務

11月

(霜月) NOVEMBER

3日・文化の日 4日・振替休日 23日・勤労感謝の日

- 国 税** / 10月分源泉所得税の納付 11月11日
- 国 税** / 所得税予定納税額の減額承認申請 11月15日
- 国 税** / 所得税予定納税額第2期分の納付 12月2日
- 国 税** / 9月決算法人の確定申告(法人税・消費税等) 12月2日
- 国 税** / 12月、3月、6月決算法人の消費税等の
中間申告(年3回の場合) 12月2日
- 国 税** / 3月決算法人の中間申告 12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) 12月2日
- 地方税** / 個人事業税第2期分の納付
都道府県の条例で定める日

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

※税を考える週間 11月11日～11月17日

ワン
ポイント

業務センターによる集約処理 国税庁では、申告書の入力処理などを「業務センター」で集約処理する、税務署の内部事務のセンター化を順次進めており、令和8年には全ての税務署を対象にセンター化が実施される予定です。センター化の対象となる税務署に申告書や申請書を書面で提出する場合、業務センターに送付することとなります。

2025年問題

2025年問題とは

「2025年問題」とは、高齢者の増加により起こるさまざまな社会問題の総称です。

2025年には1947～1949年に約800万人が生まれたとされる「団塊の世代」のすべてが75歳以上の後期高齢者に達することとなり、少子高齢化に更なる拍車がかかることが想定されています。この団塊の世代が後期高齢者となることで生じるさまざまな問題のことが「2025年問題」と呼ばれ、各所で早急な対処が求められているのです。

2025年問題の背景

総務省統計局が公表している2024年1月の人口推計によれば、日本の総人口は約1億2,000万人で、前年度に比べおよそ60万人減少しています。人口減少は2010年以降より始まり、新型コロナウイルス感染症が蔓延した2020年以降はその減少度合いに拍車がかかっています。

2025年問題では、高齢者の人数や割合の増加による諸問題が取りざたされていますが、根本的な問題は高齢化だけではありません。少子化問題も、その要因の一つです。

2024年4月時点での15歳未満の子どもの数は約1,400万人、前年度と比べると33万人減少しています。

これで43年連続の減少傾向となり、少子化に歯止めがかかっていない状況をうかがい知ることができます。総人口のうち子どもが占める割合は11%で、1950年の35.4%から比較すると3分の1程度へ減少しました。

高齢者の割合が増加すると同時に、子どもをはじめとした若者の割合が減少しているという状況から、将来の社会を担う子ども一人ひとりの負担が増加することが見て取れます。

2025年問題の内容

5人に1人が65歳以上の状況を「超高齢社会」といいますが、日本は2025年には65歳以上が3人に1人、75歳以上が5人に1人となり、まさに超高齢社会国であるといえます。

このように高齢者の割合が高くなった場合、最も懸念されるのが労働力不足に関する問題です。働き盛り世代は減少する一方となり、新規雇用の競争はより厳しいものとなります。

また、労働人口の減少は従業員のみならず、経営者も同様です。日本の9割以上を占める中小企業では、後継者不足による廃業や解散、合併などが相次いでいます。会社数が減少することは国内総生産の減少へと繋がり、国の活気が失われることとなります。

さらに、高齢者が増加す

ることで病気や怪我を負う人が増え、これまで以上に医療費や介護費がかかることが考えられます。平均寿命が延びていることで、認知症の患者が増加することが予測され、結果的に社会保障費用が膨らむことへと繋がります。

2025年問題への対策とは

2025年問題に対し、国では社会保障費用の負担割合の見直しや医療・介護に携わる新たな人材の確保などのさまざまな対策がとられています。しかし、企業を存続させていくためにはそれに頼りきるのではなく、各企業内でも対応していく必要があります。

高齢者の割合が増加するということは、企業に勤める社員数が減り、一人ひとりの負担割合が増加することです。そこで有効となるのは、既存の社員が「今後も働き続けたい」と考えるような環境作りです。労働環境や賃金体系の見直し、定期的な研修や面談の実施などを通じて、社員のモチベーションを維持させるような職場づくりを心がけましょう。

また、新たな人材をより多く獲得するために雇用形態も柔軟性を持たせ、性別や世代、状況を問わず安心して働くことができるような選択肢を増やす方法も効果的です。

注目される「テック人材」

不透明な経済情勢や新型コロナウイルス感染症蔓延を経て、現在では慢性的な人材不足に悩む企業が多くみられます。このような中で、貴重な戦力として注目されているのが「テック人材」です。

テック人材とは、いわゆるIT技術者のことを指します。具体的には、システムエンジニアやプログラマー、テストエンジニアなど、パソコンやネットワークを活用して情報の作成や伝達、保管をする技術に携わる人のことです。

テック人材が 求められる背景

IT環境が幅広く普及し、SNSによるコミュニケーションが世代を問わず定着したことで、世の中ではインターネットの活用が当たり前となりました。さまざまなシステムがデジタル化され、情報収集や買い物など、多くの作業をパソコンやスマホ一つでこなせるようになったことを多くの人が実感しているはずです。

しかし、それに伴い、IT技術者の不足が問題視されるようになりました。急速に普及し、進化を続けているデジタル化に対応するためには、デジタル技術に詳しい専門家の対応が必要不可欠であるためです。パソコンやスマホを扱う多くの人は、これらの媒体を使用することはできるかもしれませんが、この媒体を動作させるための仕組みや、

テック人材



故障した際の修復作業までは手に負えないケースがほとんどです。今やテック人材不足にまつわる問題は、日本のみならず世界中の悩みとなっています。

テック人材不足の理由

テック人材が不足している理由には、育成するための環境整備が不十分であったという点も挙げられます。

そもそも、IT技術は非常に専門性が高い分野になります。IT技術者を志す人は、大学や専門学校などで知識を得て、実務経験を重ねる必要があります。現場で活躍できるようになるためには一定の期間を要します。つまり、一朝一夕にはいけないということです。

また、IT技術の発達が急速すぎて、現場担当者の知識や技術が追いついていないという点もテック人材不足の要因の一つです。次々と新たなシステムやサービスが生み出されるIT業

界において、これまで最先端だと信じていた知識が古いものになってしまうことも少なくありません。

さらに、新型コロナウイルス感染症が蔓延したことも大きな影響を及ぼしています。突如として在宅勤務が必要となった企業が増加し、システム構築の際に多くのテック人材の力が必要となりました。また、アフターコロナの社会において社内のDX化を急務とする企業が増え、多くのIT技術者が求められるようになったこともテック人材不足の理由になります。

テック人材を 育成するために

システムエンジニアやプログラマーなどのIT技術業界は、これまでは男性が主流とされてきました。しかし、人材不足の問題に対応するため、女性の技術者が増加しています。新たな技術に対応するための「リスクリング」研修も盛んに行われており、新たにテック人材を目指す者もあちこちで見られます。

各企業でテック人材を受け入れるためには、これらの状況を理解し、性別・世代にとらわれず優秀な人材を受け入れることのできる環境作りが重要になります。具体的には、時間や場所にとらわれずに仕事ができる雇用形態や福利厚生の実施、作業に見合った給与体系の構築などが有効でしょう。まずは自社環境を見直すところから始めてみてはいかがでしょうか。

アルムナイ採用

企業を退職した人を、英語で「同窓生」や「卒業生」を意味する「アルムナイ」と呼び、優秀な人材を採用するため退職者を再び自社に招き入れる「アルムナイ採用」を取り入れる企業が増えています。以前は海外を中心に活用されていましたが、近年日本でも人材獲得競争の激化を背景に多くの企業がアルムナイ採用に注目しています。

◆ メリット

アルムナイ採用の企業側メリットとしては①人材の質の保証、②採用と教育コストの削減が挙げられます。

- ① アルムナイは以前にも自社で活躍していた人材だからこそ声をかけるケースが多いため、全く新しい人材を採用するよりも、自社にマッチする即戦力人材として採用後のミスマッチを軽減できます。
- ② 転職サイトなどの求人媒体を利用せずに採用できるため、採用前コストを大幅

におさえることができます。また、採用後も自社の業務や経営方針を理解しており、教育コストを圧縮できます。

◆ デメリット

アルムナイ採用のデメリットとしては、既存社員の意欲低下の恐れがあります。一度退職したアルムナイが好条件で再雇用されると既存社員と溝ができたり、退職してもいつでも復帰できると感じかねません。せっかくの他社での経験や新しい知見が既存社員に受け入れられず、アルムナイの低評価が再離職に繋がる可能性があります。

アルムナイ採用を成功させるためには、採用するアルムナイの条件を明確に定め条件に則って選考し自社に迎えます。社内に制度の周知を図り、社員の理解を得ることが大切です。また、イグジットマネジメント（退職マネジメント）も欠かせません。自社にネガティブなイメージを持たず退職や転職ができるよう、円満退職を実現する人事管理の手法が企業価値を高め人的資本経営が実現できます。

殿様枕症候群

国立循環器病研究センターは、脳梗塞を起こす原因に高い枕の使用が関係していることを、患者らを対象とした研究で突き止めました。この関係性から「殿様枕症候群 (Shogun pillow syndrome)」を提唱しています。江戸時代に「殿様枕」と呼ばれる高くて硬い枕が庶民にも使用されていた。また、19世紀の複数の随筆に「寿命三寸楽

四寸」という言葉もあります。枕の高さが4寸（12cm）だとマゲが乱れずなおす手間も省けるので楽だけでも、3寸（9cm）の方が長生きできると考えられていました。

何気ない睡眠習慣が脳梗塞を起こす原因になりえることがわかり、枕を変えるだけでリスクを下げられます。高い枕に寝たまま長時間スマホを見続けるなんてことだけは避けましょう。

新紙幣の「記番号」

2004年11月1日以来、20年振りの新紙幣、1万円にいたっては1984年11月1日に聖徳太子から福沢諭吉に変更されて以来、40年振りの新紙幣でした。現在、政府はキャッシュレス化を積極的に推進しているものの、依然として1万円札の流通枚数は増加の一途をたどり、不正防止対策の一環として新紙幣の発行は重要性が高かったといえます。新紙幣の改刷対応は費用が重く、企業の対策としては券売機等の改修はせずキャッシュレス決済のみに切り替える動きも出ているようです。

また、新紙幣を手に入れて注目したいのは「記番号」です。現在発行されている紙幣の記番号は、最初と最後がアルファベットでその間に6桁の数字が入っています。すべて同一数字や1～6が順に並んでいるものは人気が高く、プレミアム価格で取引されることもあります。運よく手にしたら話題となるでしょう。