

— 目次 —

- 2020年2月の税務
- 2020年度の採用活動に向けて
- 人材確保と流出防止のため仕事と介護の両立支援を

確定申告



所得税の確定申告時期となりました。

還付申告は既に1月から始まっていますが、納付額のある人については、2月17日～3月16日までとなります。

申告に必要な資料等をご準備ください。

税理士

漆畑邦裕

〒420-0868
静岡市葵区宮ヶ崎町 85-7

TEL : 054(252)9303
FAX : 054(270)6692

いつもお世話になっております。

寒気ことのほか厳しい毎日が続いております。
お風邪など召ませぬようお気を付けください。

それでは、今月の事務所だよりをお届けします。

2020年2月の税務

2/10

- 1月分源泉所得税・住民税の特別徴収税額の納付

3/2

- 12月決算法人及び決算期の定めのない人格なき社団等の確定申告<法人税・消費税・地方消費税・法人事業税・(法人事業所税)・法人住民税>

- 3月、6月、9月、12月決算法人の3月ごとの期間短縮に係る確定申告<消費税・地方消費税>

- 法人の1月ごとの期間短縮に係る確定申告<消費税・地方消費税>

- 6月決算法人の中間申告<法人税・消費税・地方消費税・法人事業税・法人住民税>(半期分)

- 消費税の年税額が400万円超の3月、6月、9月決算法人の3月ごとの中間申告<消費税・地方消費税>

- 消費税の年税額が4,800万円超の11月、12月決算法人を除く法人の1月ごとの中間申告(10月決算法人は2か月分)<消費税・地方消費税>

○前年分贈与税の申告(2月3日から3月16日まで)

○前年分所得税の確定申告(2月17日から3月16日まで)

○固定資産税(都市計画税)の第4期分の納付

2020 年度の採用活動に向けて

◆新卒の採用活動は3月スタート

文部科学省の『2019年度の採用活動に関する調査（速報版）』によると、中小企業の採用の広報活動開始時期は3月が最も多く、選考開始についても3月が最多、次に4月、6月と分散しているという結果が出ました。6月以降に選考を開始しているのは、大企業も含めて企業全体のおよそ3割、つまり7割の企業は5月以前に選考を開始し、その数は昨年よりも増加しています。経団連の指針廃止にともない、スケジュールについては政府主導となっていますが、今年も3月スタートに向けて準備を進めている企業が多いのではないのでしょうか。



◆採用活動準備のポイント

準備段階では、これまでの採用における課題を振り返り、採用したい人数や予算などを確認して採用計画を策定、そして求める人材像を明確化したうえで、面接官との認識の共有や面接トレーニングなども必要に応じて行っていきます。

広報活動としては、民間の求人サイトや自社HPからの採用告知、SNSを使った募集などがありますが、打ち手を増やすために、ハローワークも活用していきましょう。

◆ハローワークのサービスが変わります

2020年1月6日からハローワークのシステムが刷新されます。変更点は大きく2つ、これまで課題であった利便性が向上し、詳細な情報の提供が可能となります。

具体的には、企業側からの情報を掲載する「求人者マイページ」を開設できるようになります。これによって、ハローワークに赴くことなく社内のパソコンから随時情報の掲載や変更ができ、また求人者とやり取りできるメッセージ機能もあります。そして、事業所や働いている様子など画像情報の公開や、企業側からのメッセージをPR情報として掲載できるようになります。

より効果的に採用活動を進めるためには、企業の魅力を伝える採用コミュニケーションが重要です。丁寧に情報を伝えることで、就職後に「聞いていたのと違った」と感じて離職してしまうことの防止にもなります。自社の魅力を見つめなおして伝えることが、人材獲得の第一歩です。



人材確保と流出防止のため仕事と介護の両立支援を

◆あなたの会社にサンドイッチ世代は何人？

サンドイッチ世代とは、子育てと親の世話を同時に行っている世代のことです。

40代、50代という企業の中核を担う世代でありながら、育児と介護の負担によって仕事と両立できず離職してしまう……そんなリスクをもった世代ともいえます。

近年では女性だけではなく男性の介護離職の割合が高まっており、この離職防止のための両立支援を重要視する企業が増えています。



◆育児と介護の支援は同じ??

仕事との両立支援として、育児と介護は同様に重要な観点ですが、その内容は大きく異なります。例えば、育児は準備期間があり子供が成長すれば一定の区切りがつかますが、介護はある日突然で、どのぐらいの期間続くのか見通しがつかない場合がほとんどでしょう。一方で、介護は育児よりも日々の時間的な制約が緩やかともいわれています。介護の現状は多様であり、育児と同じ施策のラインナップでは十分とはいえず、従業員の状況を把握したうえでの施策の検討が必要です。

では、どのような支援策があるのでしょうか。

◆中小企業に特化した助成金の活用

従業員には、93日間の介護休業があります。この休業期間は、介護のためだけではなく、働きながら介護できる体制作りのための期間でもあり、必要なタイミングで取得できるよう3回まで分割が可能です。介護休暇制度や介護休業中に受けられる介護休業給付金（休業開始前賃金の67%相当）もあります。

企業に対しては、「介護離職防止支援助成金」の制度があり、今年度は中小企業に特化し、支給上限を拡大する改正が行われました。具体的には、「介護支援プラン」を策定したうえで、例えば、従業員が介護休業を取得する、あるいは新たに介護のための制度（フレックスタイム制度や労働時間短縮制度など）を導入、活用するなどの要件を満たすと、36万円（1年度5人以内）までの助成金が受けられます。

