



モクレン

# NAO Letter

NAO  
税理士法人

編集発行人  
代表社員  
高井直樹

〒500-8335  
岐阜市三歳町4-2-10  
TEL 058(253)5411(代)  
FAX 058(253)6957

3月

(弥生) MARCH

20日・春分の日

日	・	9	23
月	・	10	24
火	・	11	25
水	・	12	26
木	・	13	27
金	・	14	28
土	1	15	29
日	2	16	30
月	3	17	31
火	4	18	・
水	5	19	・
木	6	20	・
金	7	21	・
土	8	22	・

## 3月の税務と労務

- |   |   |
|---|---|
| <b>国 税</b> ／令和6年分所得税の確定申告<br>2月16日～3月17日  | <b>国 税</b> ／1月決算法人の確定申告<br>(法人税・消費税等) 3月31日           |
| <b>国 税</b> ／個人の青色申告の承認申請<br>3月17日         | <b>国 税</b> ／7月決算法人の中間申告<br>3月31日                      |
| <b>国 税</b> ／贈与税の申告<br>2月1日～3月17日          | <b>国 税</b> ／4月、7月、10月決算法人の消費税等の中間申告<br>(年3回の場合) 3月31日 |
| <b>国 税</b> ／2月分源泉所得税の納付<br>3月10日          | <b>地方税</b> ／個人の都道府県民税、市区町村民税、事業税(事業所税)の申告<br>3月17日    |
| <b>国 税</b> ／個人事業者の令和6年分消費税等の確定申告<br>3月31日 |   |

### ワンポイント 収受日付印の押なつ廃止

国税庁は今年1月から、書面で提出された申告書等の控えへの、収受日付印の押なつを行わないこととしました。控えの収受日付印以外で、申告書等の提出事実や提出年月日を確認する方法としては、申告書等情報取得サービスや納税証明書の交付請求などにより確認することができます。



経済・社会・環境の調和を目指すSDGsは、国連が2015年9月から4年ごとに「SDGsサミット」を開催し議論されてきました。次の開催は2027年ですが、あまりに範囲が広すぎて何を目指しているかわからないという声もあります。SDGsは2030年が達成期限となりますが、現在の17の目標と169のターゲットを増やすか減らすか、新しい目標を立てるか、国際的な議論が動き始めています。

2024年9月に開催された

国連未来サミットで「Beyond GDP」の概念が示されました。GDP（国内総生産）は経済活動の規模を示す重要な指標ですが、生活の質や環境の持続可能性などの側面を十分に反映していません。従来のGDPを補完するBeyond GDP指標はポストSDGsを念頭に、GDPだけでは測れない国民が実感する豊かさや幸せを評価するための新しい指標です。

Beyond GDP指標は3つの柱で成り立っており、1番目は「ウェルビーイング（心身の健康や幸福）」、2番目の「生命と地球の尊重」はSDGsのサステナビリティと一致する概念、3番目はSDGsの精神を受け継ぐ誰一人取り残さない「格差の縮小」の3つの柱で成り立っています。ポストSDGsともいわれる日本や欧州で特に重視されているウェルビーイングを経営の視点からみてみましょう。

### ウェルビーイングとSDGsとの関係

ウェルビーイングと関係するSDGsの目標は3と8です。

**目標3**「すべての人に健康と福祉を」…単に健康だけでなく精神的にも経済的にも良い状態を目指すという考え方はです。

**目標8**「働きがいも経済成長も」…社会が働きがいのある人間らしい仕事を増やすことはウェルビーイングに繋がる取り組みです。

### ウェルビーイングとは

ウェルビーイングとは日本語では福祉と訳されていますが、身体的・精神的・社会的に良好な状態であることです。ウェルビーイングは世界保健機関（WHO）憲章にその源流があります。新型コロナウイルス感染症の流行後、リモートワークや副業など環境に合わせた働き方が生まれ、企業側も人材不足を埋めるため健康を重視した健康経営で働き方そのものを見直すことになり、ウェルビーイングを取り入れる企業が増加しています。価値観の多様化も進み、個々に合った働きがいのある職場環境の提供は労働者がやりがいをもって働けることになり、結果、

生産性が向上し、企業にとっても大きなメリットになるのです。

### ウェルビーイングの5つの構成要素

ウェルビーイングは、次の5つの要素によって構成されます。ここでは、「PERMA指標」と「ギャラップ社の定義」の2種類を紹介します。

- (1) 「PERMA」という指標  
PERMA指標は「ポジティブ心理学」で有名なマーティン・セリグマンが掲げたウェルビーイング状態の概念です。
  - ① P (Positive Emotion) … ポジティブな感情、感謝
  - ② E (Engagement) … 積極的な関わり、何かへの没頭
  - ③ R (Relationship) … 他人との良好な関係、協力、援助
  - ④ M (Meaning) … 人生の意義や目的、社会貢献、利他行為
  - ⑤ A (Accomplishment) … 達成感、成果をあげる
- (2) ギャラップ社の定義  
もう一つの構成要素はアメリカのギャラップ社が示すものです。ギャラップ社は世論調査やコンサルティング業務を通して

ウエルビーイングに役立つデータを提供している会社です。

① Career well-being: 仕事、趣味、勉強などの楽しみをもっているか

② Social well-being: 良好な人間関係を築けているか

③ Financial well-being: 経済的に満足しているか

④ Physical well-being: 心身ともに健康であるか

⑤ Community well-being: 地域社会と繋がっているか

このように、ウエルビーイングの構成要素には(1)(2)の定義があり、どれかが欠けると幸せのイメージになるため、5つの構成要素を網羅的に満たしていくことが大切です。

### ビジョンゼロ活動

ビジョンゼロ活動とは安全、健康、ウエルビーイングの3つの視点から事故や疾病、職業病を未然に防ぎゼロリスクシナリオを目指す活動です。国際労働機関の報告によれば、世界中で毎年3億1700万件もの事故が職場で発生し、その経済的負担は世界全体の国内総生産の4%

に相当すると言われています。最も大切な資産である従業員を守るためトップが「ビジョンゼロ宣言」を掲げ、積極的な姿勢を社内外に強く発信していきましよう。

### 企業がウエルビーイングを導入するメリット

★生産性向上…働きがいのある業務に意欲的に取り組めば、企業の生産力、品質サービスなどがアップし顧客満足度が向上します。

★人員確保…多様な働き方やワークライフバランスが実現できれば、人材の流出を防げます。給与面だけでなく自分らしく働ける環境の企業は、優秀な人材確保に繋がります。

★企業価値の向上…ESG投資、つまり、ウエルビーイングと重なるジェンダー格差の撤廃や労働者の権利の保護に配慮している企業に投資する動きが活発です。

### ウエルビーイング 取り組みの具体例

例1 社員同士がより良いコミ

ュニケーションが取れるスペースや機会を設ける。社内用のコミュニケーションツールを導入し、誰もが発言しやすい環境をつくる

例2 健康診断や予防接種の実施、ストレスチェック、産業医への相談窓口やフィットネスなどの健康施設を設置する

例3 長時間労働の是正、有給休暇取得がしやすい雰囲気づくり

例4 経営者から積極的に長期的ビジョンを発信し企業の存在意義や方向性を共有する

### ウエルビーイングに 国際規格（ISO規格）

2024年11月に国際標準化機構（ISO）が、ウエルビーイングの指標づくりに役立つガイドラインにあたる規格を発行しました。この規格は、ウエルビーイング向上の手順を示しています。

まず、企業の社長など議論を主導する人物を決めます。次に仕事への意欲や幸福感など主観的な指標と業績などの客観的な指標の測り方を決めます。続い

てアンケート結果などをもとに社員の性格や部署の相性など人工知能（AI）で分析するツールを使い人事面談や労働環境の改善で人員配置に生かします。社員に合った環境で働きがいが高まるのが利点です。

企業にとっても、幸福度向上に関心が強い企業とみなされ、新卒や中途採用で優秀な人材を集めやすくなり企業の将来性が高まります。

### 終わりに

大阪万博が2025年4月からもう間もなく開催されます。メインテーマは「いのち輝く未来社会のデザイン」です。ポストSDGsと言われるウエルビーイングの考え方と重なるテーマが、どのように万博に反映されるかも注目されます。

働くことへの価値観や満足度は個人差があります。ウエルビーイングが言葉だけの上滑りにならないように「働き方改革」から「働きがい改革」へ、人生100年時代を長く輝き続けてもらうために、経営者の地道な試行錯誤が問われています。

## 日本の転職回数

日本ではこれまで終身雇用・年功序列が根強く、転職回数は平均2.8回です。この流動性の低さは低賃金の一要因ともいわれています。一方、アメリカの転職回数は平均11.7回（米労働省労働統計局の調査）と18歳から56歳までの間に実に3、4年ごとに1回ペースで転職していることとなります。この日米の違いは、雇用システムが異なることによります。日本の場合、新卒者を一括採用し後から仕事を割り当てる「メンバーシップ型雇用」が一般的で、様々な部署や職種を経験して出世するため、勤続年数が長いほど退職金も増える制度が特徴的です。一方、米国の労働者は「職種」でキャリアを形成するため、多くの企業が「ジョブ型雇用」を採用し、職務内容や条件を明確に定義した上で雇用契約を締結します。専門性を武器に待遇が良い職場を探すことになり、転職＝昇進や昇給といった意

味合いを持ちます。

総務省の労働力調査（2023年）では日本の転職希望者が初めて1,000万人を超え、10年間で約25%増加しました。いまや出生者数が70万人を割り込むペースで少子化が進む中、新卒一括採用では立ち行かない企業が増え、今後雇用環境は大きく変化します。正社員の転職経験率が3.7%（16年）から7.5%（23年）に倍増し、転職で年収が上がった人の割合も39.1%（23年）となっています（マイナビ転職動向調査による）。

日本経済を成長させるには即戦力となる経験者の中途採用が重要視され、人材の流動性を高めることが不可欠です。転職者は仕事が続かない人などのマイナスイメージがまだ残っていますが、自己啓発やスキルアップを個人として続ける姿勢が大切です。転職が当たり前になる時代が到来し、アメリカのように業績悪化にともないレイオフ（一時解雇）もあり得るため、解雇ルールの明確化も迫られます。

## ソーシャルギフト

相手の住所がわからなくても贈れる「ソーシャルギフト」を利用する人が、ここ3年で倍増しており、若者だけでなく50代後半でも1割弱が利用した経験があるなど、すべての世代で利用者が増えています。

ソーシャルギフトは、贈り主がオンラインでURLを送ると、受け取る側が自分で住所や電話番号、配達希望日、商品の味や化粧品の色など、好みに応じて選び受け取れます。また、贈り主が決済すると受け取る側はすぐに利用できるため、母の日や父の日の当日にふと気づいてメッセージとともに贈るといったことも可能で、昨年の流通額は前年の6割増になったといえます。

高島屋など百貨店でも、熨斗をかけたソーシャルギフトをはじめ、取扱う品数も増えています。個人情報保護の観点から、住所を知らずとも親しい間柄で個人的な気持ちを伝えるソーシャルギフトの利用は、今後必然的に増えていきそうです。

### 養生七不可

養生七不可は、解体新書を著わした杉田玄白が「養生論」の中で、68歳の時に健康長寿の秘訣を説いた言葉の1つです。

- 1 昨日の失敗は後悔しない
- 2 明日のことは心配しない
- 3 飲むのも食べるのも度を過ぎない
- 4 変わった食べ物は食べない
- 5 何でもないのでむやみに薬

6 元氣だからといって無理を飲まない  
しない

- 7 楽をせず適度に運動をする
- 200年前も今も、どんなにA-1化が進み情報が溢れようと変わらず、生涯長く働くことが求められる社会になり、社会貢献するためにはますます健康なことが必要です。寿命が10年延びるこの秘訣の実践は、今さらでも遅くありません。