

1 定額減税しきれないと見込まれる人への調整給付金を支給します

●問い合わせ 役場福祉課 福祉係 ☎096(293)3510 給付金専用窓口 ☎096(292)9415
 広報おおづ6月号でお知らせしたように、定額減税が実施されます。
 その中で、定額減税しきれないと見込まれる人に対し、その差額を調整して給付します。

対象となる人

「令和6年分所得税」または「令和6年度町県民税所得割」が課税されている納税義務者のうち、定額減税しきれない(定額減税可能額>課税額)と見込まれる人
 ※納税義務者本人の合計所得が1,805万円を超える人は対象外です。
 ※対象となる人には、7月中旬より町から通知をお送りします。

支給額

「令和6年分所得税で定額減税しきれないと見込まれる額」(以下、「所得税分控除不足額」と「令和6年度町県民税で定額減税しきれない額」(以下、「町県民税分控除不足額」)を合算し、1万円単位に切り上げた金額を支給します。

「所得税控除不足額」の算出方法

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{定額減税可能額} \\ 3\text{万円} \times (\text{本人} + \text{同一生計配偶者} + \text{扶養親族数}) \\ \hline \end{array} - \begin{array}{|c|} \hline \text{令和6年分推計所得税額} \\ (\text{減税前}) \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{① 所得税分控除不足額} \\ \hline \end{array}$$

「町県民税控除不足額」の算出方法

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{定額減税可能額} \\ 1\text{万円} \times (\text{本人} + \text{同一生計配偶者} + \text{扶養親族数}) \\ \hline \end{array} - \begin{array}{|c|} \hline \text{令和6年度分町県民税額} \\ (\text{減税前}) \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{② 町県民税分控除不足額} \\ \hline \end{array}$$

「調整給付額」の算出方法

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{① 所得税分控除不足額} \\ \hline \end{array} + \begin{array}{|c|} \hline \text{② 町県民税分控除不足額} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{調整給付額} \\ (1\text{万円単位で切り上げて算出}) \\ \hline \end{array}$$



詳しくはこちら▶

2 新たに町県民税非課税または均等割のみ課税となった世帯への給付金を支給します

●問い合わせ 役場福祉課 福祉係 ☎096(293)3510 給付金専用窓口 ☎096(292)9415

対象となる世帯

「令和6年度町県民税」が課税されていない世帯または「令和6年度町県民税均等割」のみが課税されている世帯
 ※令和5年度の方課税世帯7万円、均等割のみ課税世帯10万円の支給の対象であった世帯などは対象外です。

支給額

1世帯当たり10万円
 18歳以下の児童がいる世帯には児童1人当たり5万円を加算

その他

対象となる世帯には、7月中旬より町から「支給要件確認書」をお送りします。
 必要事項を記入のうえ、同封の返信用封筒で提出するかまたはオンラインで申請してください。



詳しくはこちら▶

上記①・②窓口業務を一部延長します

7月24日から8月30日まで、毎週水曜日、金曜日に午後7時まで受け付け・お問い合わせ用に窓口業務を延長します。日中のお問い合わせが難しい人はご利用ください。
 ※その他の窓口時間は変更ありません(平日午後5時15分まで)

連載「人権シリーズ企画⑦」



●問い合わせ
 役場人権推進課 男女共同参画推進係
 ☎096(293)0863



大津町男女共同参画審議会委員 うえだ ひでし さん

令和4年12月より新任民生委員・児童委員(民児委員)として、また令和5年1月より男女共同参画審議会委員として活動しています。
 両方の活動を同時に行うため困惑することもあります。民児委員としては地域の人権課題解決も大切な活動の一つであり、男女共同参画社会の推進を通してより良い地域づくりにつながればと考えています。

私が力を入れない取り組みとして、「男性の子育て参加の促進」があります。一般家庭において男性が子育てに参加するということは、女性(パートナー)の負担が軽減され、自分が望む働き方の実現につながりますが、それにはまず男性の意識を変えていく必要があります。その上でお互いを尊重し合い、話し合い、協力することが不可欠です。

最終的には、女性側のメリットだけでなく、これらの取り組みが家庭生活の充実につながるのではないかと考えます。また地域においても、単に地域の活動(行事・お祭りなど)に参加するのではなく、男女が共に企画段階から運営に携わり、方針の策定や決定に責任をもって関わっていくことが、男女共同参画社会の実現につながると考えます。

これらは推進プランの一部にしかすぎません。男女共同参画社会の課題に対する施策は、他にもっとあります。

男女共同参画社会の実現に向けて、一人一人が日ごろから当たり前だと思っていることを振り返り、見つめ直し、社会の中でつくられてきた男女の役割に対する思い込みをなくしていくことが大切です。

「男性だから」「女性だから」といった意識がなくなら、誰もが自分らしく生きがいを感じられる社会になるようにと願っています。

私も微力ながら、他の委員と協力して、ワークショップをはじめ広く啓発活動を行っていききたいと思っています。



オースティンが日本の文化とアメリカの文化を比較して紹介する「CROSSING CULTURES」第21回となる今回は「仕事に関する考え方の違い」についてご紹介します。

日本とアメリカでは仕事での文化の違いがたくさんあるんですよ

日本とアメリカでは仕事に関する文化が大きく異なります。まず、アメリカでは日本のように「先輩」と「後輩」という感覚が強くありません。そのため、職場では役割分担を重視せず、仕事の仕組みも大きく変わってきます。アメリカにも役職はありますが、日本よりはっきりしていないことが特徴です。

日本とアメリカの最大の違いと言えるのが、残業やワークライフバランスに対する考え方だと思います。アメリカの多くの企業では、残業することを控えるように促しています。そのため、アメリカで働く人たちは、週40時間の勤務時間内に仕事を終わらせなければならないことから、迅速かつ集中して仕事をこなす傾向があります。英語には「Time is money (時は金なり)」ということわざがありますが、これは会社の資金を無駄にしないように、素早く効率的に仕事をする必要性を指しています。

また、アメリカ人の多くが仕事とプライベートをしっかり分けようとします。そのため、プライベートで職場の人に会ったり、食事に行ったりすることはめったにありません。同僚との飲み会も極めてまれで、通常アメリカにおける職場での会食は、他社との関係性を築くために行われることがほとんどです。そのほかに、結婚式のような人生の一大イベントには、親友と呼べるほど仲が良い同僚だけが出席するケースが多い印象です。

私も日本に引っ越してきてから、日本で働くことに慣れましたし、日本の様々な文化を知ることができました。来日当初は文化の違いがあまりにも多くて覚えることに苦労しましたが、日本とアメリカの文化の違いは決して悪いものではないなと思っていますし、それぞれの文化に良さがあると感じています。

