



YELL・Spirits

2017年9月号

エール・スピリッツ



発行：社会保険労務士法人エール

〒222-0032 横浜市港北区大豆戸町 1018 エールビル 1F

TEL 045-549-1071 FAX 045-549-1072

Email : info@sr-yell.com URL : <http://www.sr-yell.com>

Facebook : <https://www.facebook.com/yell1354>



Contents

- 代表より
- 組織いきいきエールセミナーのご案内
- テレワーク～多様で柔軟な働き方～
- 職場意識改善助成金(テレワークコース)
- 9月(10月)給与計算注意事項
- 最低賃金が改定されます
- 今月のエール
- スタッフコラム

鎌倉です。皆さま 夏はいかがお過ごしでしたか？

我が家の、小2・小5の子供たちの夏休みを通じて、世の中の変化について感じたことをご紹介します。

毎年のことですが、共働き家庭にとって、長い夏休みをどう過ごすかは頭の痛い問題です。夏は学校、学童、習い事の行事・予定、夫の仕事と自分の予定、お弁当の日など家族の予定を整理しておかないと混乱してしまうので、全員の予定を書き込んだ大きなカレンダーを壁に貼って、毎日ならめっこすることになります。

共働きにはとてもありがたい夏の長期の子供キャンプなどは、インターネットで5月頃からキャンセル待ちになるものも少なくありません。見ていると、安全と信頼、面倒見、プランがしっかりしていると、価格競争にはならず、高くてもキャンセル待ちになるほどニーズがあることに気づきます。自分の時間をとることは難しくても、子供に夏休みを有意義に過ごさせたいですし、親に時間がとれない若干の罪悪感も加わって、投資につながるのかもしれませんがね。我が家も息子が2週間のキャンプに参加しましたが、子供の様子のブログ配信や帰着情報のタイムリーな配信、荷物の宅配、アルバムのネット販売、行った後のフォローなど 親の欲しいサービスが充実していて、なるほど！！ と思いました。

先日でかけた科学技術館では小学生向けのプログラミング体験イベントがあり、飛び入り参加してきました。ロボットに「木の実を取ってカゴに入れる」「ライトを点灯させてスタート地点に戻る」などの動きをプログラミングするのですが、講師に考え方を教わりながら、PCを触ったことのない息子でも1時間くらいでロボットを動かせるようになりました。昨年訪問したエストニアでは小学生からプログラミングの授業がありましたが、今後、こうした新たな分野の学習が日本でも求められるようになるのかもしれませんがね。

さて、最後に小5娘の塾の講師との面談です。講師いわく、「今は昔と違いますから、丸暗記は価値がありません。授業でもiPadを使いますし、情報は調べればいいんです。大学受験もいずれ“入力”になります。これから大切なことは、情報を選択する力、考える力、プレゼンテーション力です。僕ら塾講師の仕事も、確実に変化しています。僕ら塾講師という職業も、そのうちなくなるのかもしれませんが……」 自分たちの時代とは確実に変わっていますね……。

私自身、気づきも反省も多い夏でしたが、労働環境の激変も、価値観の多様化も、新入社員の定着も、私たちを取り巻く環境がどのように変化していくか想像することはとても大切になっていると感じます。すでに発想から変えていった方がよいことが増えています。労働分野も激変の時代です。エールも時代の変化をよみ、これから必要とされるものをお客様に真っ先にご提供できるよう、変化し続けるチームでありたいと思います。

顧問先様向け 組織いきいきエールセミナー2017

10月26日(木)15時～17時10分 (14時半開場)

“働きがいのある会社ランキング”1位受賞企業に学ぶ

中小企業の組織づくり (会社見学会つき)

社会保険労務士法人エール 社会保険労務士 増田千雅子

アクトテクノロジー(株) 取締役副社長 新免玲子氏

同社 価値創造事業部 鈴木達夫氏



お問合せはエール遊佐まで

セミナー後、クローズドな懇親会を開催します！(新横浜)

ヒミツの会議室！

でオガニック料理でざっくばらんに話しませんか？

テレワーク ～多様で柔軟な働き方～ 概要編

皆さん 2017年7月24日に初めて実施された「テレワーク・デイ」をご存知でしょうか？

この取り組みは、2020年の東京オリンピック開催時、会場周辺での交通混雑軽減という目的に端を発し、2020年までの毎年、開会式に相当する7月24日を「テレワーク・デイ」として位置づけ、テレワークの一斉実施を企業や自治体に呼び掛けるものです。本取組への参加は大企業が中心でしたが、「テレワーク」そのものは、今後の「働き方改革」の推進に伴って、中小零細企業にとっても、重要な労務管理上の課題となっていくと考えられます。そこで、今月号では、まずテレワークの概要について、取り上げたいと思います。



1. テレワークとは？

テレ(Tele)＝離れたところで ワーク(Work)＝働くこと

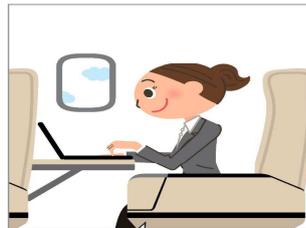
インターネットなどのICT(情報通信技術)を活用した場所にとらわれない柔軟な働き方のことをいいます。テレワークは、育児・介護等を行う一部の従業員のみに対する福利厚生策ではなく、会社全体の働き方を改革するための施策の1つとして期待されています。

在宅勤務



オフィスに出勤せず自宅で仕事を行う形態
通常、週に1～2日程度が多い。
半日在宅勤務という働き方もある。

モバイルワーク



顧客先、移動中、出張先のホテル、交通機関の社内、喫茶店などで仕事を行う形態

サテライトオフィス勤務



自社専用のサテライトオフィスや共同利用型のテレワークセンターで仕事を行う形態

① 在宅勤務

- ・1日の業務を自宅の執務環境の中で行う。静かな環境を整えやすく、集中して業務を行うことができる。
- ・通勤負担が軽減、時間を有効に活用することができる。
- ・従業員のワーク・ライフ・バランスを実現する上で効果◎。

② モバイルワーク

- ・様々な場所で効率的に業務を行うことにより、生産性向上の効果あり。
- ・営業職など、所属オフィス外での業務が多い職種にとって特に有用。
- ・移動時間の有効活用、顧客先で迅速に対応できるなどのメリットあり。

③ サテライトオフィス勤務

- ・顧客先に近い施設を利用…迅速な顧客対応、帰社などのための移動時間削減。
- ・従業員の自宅に近い施設を利用…所属するオフィスまで勤務することが困難な人材を活用できる。
- ・遊休施設や空き家の利用…オフィスコスト減。また、遠隔勤務による組織活性化、地方創生など、多様な期待が寄せられている。

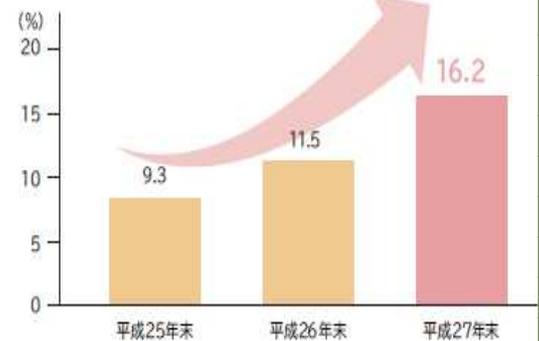
いずれの場合も、所属するオフィスから離れて仕事を行うため始業・就業時刻など労働時間の管理方法などについて、適正なルールづくりをすることが重要です。

2. テレワークの導入状況

『在宅勤務制度の実施状況』

| 区 分 | 全 産 業 | | | |
|-----------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | 規 模 計 | 1,000人以上 | 300～999人 | 300人未満 |
| 合 計 | (294) 100.0 | (104) 100.0 | (102) 100.0 | (88) 100.0 |
| 実施している | 35.4 | 50.0 | 31.4 | 25.1 |
| 実施していない | 63.6 | 50.0 | 68.6 | 73.9 |
| 実施している (n=100.0) | (107) 100.0 | (52) 100.0 | (32) 100.0 | (23) 100.0 |
| 就業規則等に記載しており、会社のルールとして実施している | 41.1 | 48.1 | 37.5 | 30.4 |
| 会社としてのルールはないが、職場により上司などの裁量で実施している | 15.9 | 3.8 | 29.1 | 26.1 |
| 試験的に実施している | 43.0 | 48.1 | 34.4 | 43.5 |
| 実施していない (n=100.0) | (187) 100.0 | (52) 100.0 | (70) 100.0 | (65) 100.0 |
| 導入・実施を検討・予定している | 61.5 | 75.0 | 58.6 | 53.8 |
| 導入・実施の可否を検討中 | 1.6 | 1.9 | 1.4 | 1.5 |
| 導入・実施していたが廃止した | 0.5 | | | 1.5 |
| 導入・実施したことはなく、今後の予定もない | 35.4 | 23.1 | 40.0 | 43.1 |

『テレワークの導入状況』

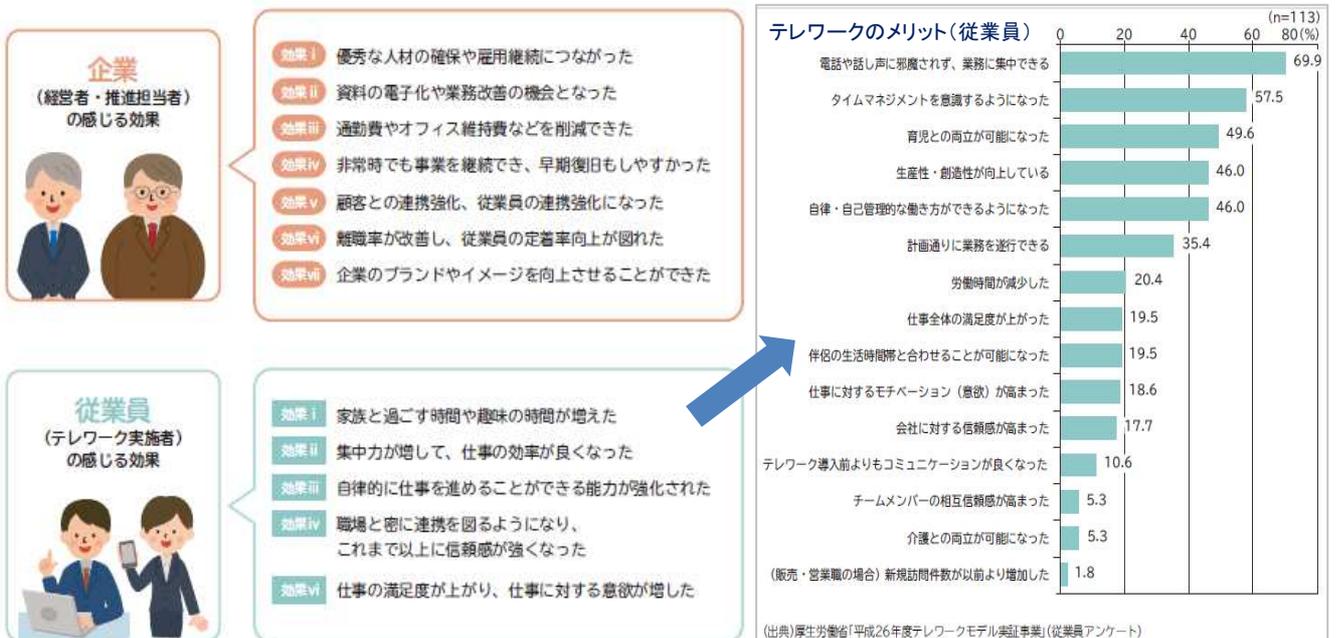


(出典)総務省「平成27年通信利用動向調査」

、「在宅勤務/ITツール等の業務上使用に関する実態調査」2017年労務行政研究所

在宅勤務制度を「実施している」企業は、36.4%。「実施していない」企業が63.6%と過半数を占めています。ただ、現状、実施していない企業でも検討・予定している企業が6割超という結果となっており、関心の高さが伺われます。総務省の調査結果でもテレワークの導入は増加しており、また、弊社へのテレワークについてのお問い合わせも増えています。

3. テレワーク導入のメリット



安倍内閣が掲げる「一億総活躍社会の実現」。「希望出生率 1.8」「介護離職ゼロ」を目標としており、テレワークの導入は、これらを実現させるための実行計画の1つとされています。総務省が行った「テレワークの育児休職期間からの早期復帰に対する効果」「介護離職の回避に対する効果」いずれの調査でも効果があるかと回答した割合が8割程度と高くなっており、人材確保・維持に対する効果が期待されています。

全社的なテレワークの導入は検討すべき課題も多くあり、中小企業にとってはなかなか高いハードルですが、対象者や職種を絞っての導入からはじめてはいかがでしょうか？

次月号では、具体的なテレワーク導入のための労務管理等についてお伝えします！

職場意識改善助成金(テレワークコース)

【対象事業主】

- ① テレワークを新規で導入する中小事業主
- ② テレワークを継続して活用する中小企業事業主

【助成内容】

- ① 支給対象の取組 ★テレワークの導入・実施に関して、以下の取組をいずれか1つ以上実施。
取組に要した費用を助成。

| | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> テレワーク用通信機器の導入・運用* (例) web会議用機器、 社内のパソコンを遠隔操作するための機器 など ※ 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 | <input type="checkbox"/> 就業規則・労使協定等の作成・変更 (例) テレワーク勤務に関する規定の整備 |
| <input type="checkbox"/> 保守サポートの導入 | <input type="checkbox"/> 労務管理担当者や労働者に対する 研修、周知・啓発 |
| <input type="checkbox"/> クラウドサービスの導入 | <input type="checkbox"/> 外部専門家(社会保険労務士など) による導入のためのコンサルティング |

② 成果目標

★「①支給対象の取組」を実施する際は、以下の「成果目標」をすべて達成することを目指して実施する。
(達成状況に応じて支給額が変わります。)未達成でも支給されます。

| | |
|---|--|
| ① | 評価機関に1回以上、対象労働者全員に、在宅またはサテライトオフィスにおいて就業する テレワークを実施される |
| ② | 評価機関において、対象労働者が在宅またはサテライトオフィスにおいてテレワークを実施した 日数の習慣平均を、1日以上とする |
| ③ | 年次有給休暇の取得促進について、労働者の年次有給休暇の年間平均取得日数を前年と比較 して4日以上増加させる。 または、所定外労働の削減について、労働者の月間平均所定外労働時間数を前年と比較して 5時間以上削減させる |

③ 評価期間

「②成果目標」の達成の有無は、事業実施期間(事業実施承認の日から平成30年2月15日まで)の中で、
1か月から6か月の期間で設定する「評価期間※」で判断されます。
※評価機関は申請者が事業実施計画を作成する際に自ら設定します。

④ 支給額

★「①支給対象となる取組」の実施に要した経費の一部※を、「②成果目標」の達成状況に応じて支給。
※以下の「対象経費」に該当する費用が対象です。

| 対象経費 | 助成額 |
|---|--|
| 謝金、旅費、借損料、会議費、雑役務費、印刷製本費、 備品費、機械装置等購入費、委託費 <small>(注) 契約形態が、リース契約、ライセンス契約、サービス利用契約などで 「3.評価期間」を超える契約の場合は、「3.評価期間」の間の経費のみが対象</small> | 対象経費の合計額 × 補助率 (上限額を超える場合は 上限額 ※) ※「1人当たりの上限額」×対象労働者数 又は 「1企業当たりの上限額」のいずれか低い方の額 |

| 成果目標の 達成状況 | 達成 | 未達成 |
|----------------|--------------|-------|
| 補助率 | 3/4 | 1/2 |
| 1人当たり の上限額 | 15万円 | 10万円 |
| 1企業当たり の上限額 | 150万円 | 100万円 |

<支給例>
労働者100人の企業で、
総務、経理部門5人に1人当たり20万円の機器を導入する場合
所要額 20万円×5人 = 100万円
○成果目標達成の場合 → 15万円×5人 = 75万円を助成
●成果目標未達成の場合 → 10万円×5人 = 50万円を助成

9月(10月) 給与計算注意事項

注意事項 1 標準報酬月額の見直し

今年の7月に提出した算定基礎届によって、9月から来年8月までの社会保険料計算の基礎となる標準報酬月額が見直されます。9月分の社会保険料から新しい標準報酬月額が適用されますので、標準報酬月額の変更を行って下さい。

注意事項 2 厚生年金保険料率の変更

厚生年金保険の保険料は、平成29年9月分より下記のとおり変更となります。(一般の被保険者)

| | 変更前 | 変更後 |
|---------|---------|--------|
| 被保険者負担分 | 9.091% | 9.15% |
| 会社負担分 | 9.091% | 9.15% |
| 合計 | 18.182% | 18.30% |

注意事項 3 変更の時期 * 下記の時期から標準報酬月額の入れ替え・厚生年金保険料の変更を行って下さい。

- ◆社会保険料を当月控除している会社 : 9月支給分の給与計算時から
- ◆社会保険料を翌月控除している会社 : 10月支給分の給与計算時から

〈お知らせ〉

手続きをご依頼頂いている顧問先企業様には、新しい標準報酬月額と改正後の厚生年金保険料率に基づく個人別の社会保険料一覧表を9月中旬に別途ご案内させていただきます。

地域別最低賃金が改定されます

先月号でも触れましたが、地域別最低賃金と発効日の答申が公表されました。都道府県労働局長による最終決定はまだですが、例年ほぼ答申どおりの金額で決定しています。

最低賃金は正社員だけでなく、パート・アルバイト等の雇用形態や呼称にかかわらず、その地域で働くすべての労働者に適用されます。神奈川・東京以外に支店や工場などがある場合は、それぞれの支店等のある都道府県の最低賃金が適用されますので、注意が必要です。

本誌8月号でもお知らせした地域別最低賃金が改定されます。

神奈川: 930円 → **956円 (26円 UP) (10月1日発効)**

東京: 932円 → **958円 (26円 UP) (10月1日発効)**

全国加重平均額は848円(昨年度823円)で25円の引上げは、最低賃金額が、時給のみで示されるようになった平成14年度以降、昨年度と成らんで最大の引上げとなります。大幅な引き上げとなりますので、最低賃金割れがないかをご確認ください。最高額(東京都958円)と最低額(高知県等8県737円)の比率は76.9%となります。

今月の YELL



ITプロジェクト Kintone デモ公開
無駄を省き、全体の業務効率を上げていきます。
(鈴木・可児)



頭スッキリヨガ:PC で凝り固まった体を、ほぐすだけで不思議と頭がスッキリします。(健康経営アドバイザー・ヨガインストラクター 秋山)



社内勉強会を連日 開催しています。第1回人事評価制度に始まり第2回賃金制度 第3回無期転換対応 第4回多様な働き方…日々、メンバー全員が進化して、お客様にしっかりお役に立ってまいります。(滝瀬)

スタッフコラム



今月のコラムは
長橋が担当します

長橋です。以前読んだネットニュースに、60才代の方を対象にしたアンケートで「人生で後悔している年代、やり直したい年代は？」という記事がありました。その頃40代になったばかりの私の答えは、「大学時代にもっと勉強しておけばよかったな」という後悔でしたが、この記事のアンケート結果第1位は、なんと40才代だったのです。「もっと頑張っていたら今が変わっていた」とか、「もう無理だろうと諦めていたが今思うともっと頑張れたはずだ」とか、考えてもいなかった結果でしたので、大変驚きました。

この記事を読む前は、「今さらやっても」と腰が重たい自分がいましたが、同じような後悔をしないためにも、何かを始めよう、そして後悔のない60才を迎えようと強く思うようになりました。

ちょうど子育てに手が掛からなくなった頃でしたので、まずはしっかり仕事をしようと、簿記の教員の経験を活かし税理士事務所に勤めました。そこで税理士資格を取ろうと一生懸命勉強している若手にも触発され、その中で私は社会保険労務士を目指すようになりました。社会保険労務士を選んだのは、会社の従業員さんも含め人との繋がりを大切にする仕事であること、これまで様々な職場での経験や、結婚・子育てを含む人生経験を積んだことを仕事に活かしたりお役に立てることにつながるのではないかと考えたからです。

税理士事務所の仲間と共に切磋琢磨しながら社労士試験に合格し、その後エールでスタートをきることができました。社会保険労務士としての登録年数は浅いですが、先輩方のアドバイスを受けながら、先をみた対応、きめ細やかな配慮、正確な業務でみなさまの信頼、ご期待に応えられるよう頑張っていきたいと思っています。

私の挑戦はまだ始まったばかりですが、60才になった時に、40代に頑張ってたかったと胸を張って答えられるよう、日々勉強を続け挑戦していきたいです。どうぞよろしくお願い致します。