

YELL・Spirits

2016年5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 ●H28 年度助成金のお知らせ ●長時間労働対策の動向について
- 今、注目を集めるクラウドサービスとは？ ●お知らせ ●企業 PR コーナー ●スタッフコラム

鎌倉です。今日は“地域密着”について感じたことをご紹介します。

先月、子供の小学校の入学式に参列しました。私、母、祖父の母校でもある小学校(4世代同じ学校です)で、懐かしく校歌を歌いました。子供のころに歌った校歌の歌詞は、不思議と3番まで覚えていました。子供のころは歌詞の意味も深く理解せず歌っていましたが今、そのひとつひとつの詞がなぜか重みをもって聞こえます。校歌も、横浜市歌も、歌詞に横浜の情景が入っているのですが、ひとつひとつが目に思い浮かび、世代を超えて、心に響きます。

入学式は横浜 F・マリノスのキャラクター“マリノスケ”とチアリーディングチームの参加があり、楽しい式でした。横浜市歌と校歌を歌った後、交通ルールを守ろうね！と マリノスケから1年生に、黄色いランドセルカバーのプレゼント。港北区のキャラクターとマリノスケがプリントされているオリジナルのカバーってすごいですよね！？

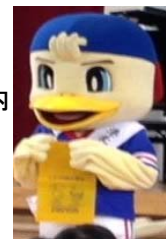
今年から横浜 F・マリノスのホームタウンがみなとみらいから日産スタジアムに移ったことから、港北区においてこうした取り組みがされているんですね。学校の配布物にも、選手の紹介、ホームゲームの案内やイベントが入ってきます。また、チアリーディングチームは、毎週地域のスポーツセンターでチアダンスを指導してくれます。娘にとってはトリコロールマーメイズのチアリーダーは憧れのようです。

サッカーだけでなく、野球も、横浜 DeNA ベイスターズの選手が来てくれたりします。

今やファンが会場に足を運んでくれるのを待つのではなく、子供のころから地域のファンを育てていくのですね。

中小企業は地域に根差した経営をされているところが多いと思いますが、まさに経営も同じですね。IT や人工知能はこれから急速に進化していくと思いますが、一方では“人の心のよりどころになるもの”や“共感”、“中小企業ならではの地域密着の社会貢献”は今後、ますます大切になっていくのではないかと思います。それは大企業にない強みにできるはず。

私たちエールも、地域に根差し、横浜から中小企業を“人”の側面からしっかりサポートしていく、困ったときには真っ先に顔を思い浮かべていただける存在となれるよう 日々努力を重ねてまいります。



三角ゲーム

エールでは、自社でもチームビルディングにゲームを取り入れて皆で楽しみながら PDCA の確認や、自分の業務が他の人にどう影響するか、リーダーはどう伝えるか など気づきのあるものをいろいろ試しています。

関心をお持ちの企業様はぜひお声掛けください。ご紹介させていただきます(^^)

(三角ゲーム、マッシュマロタワー、ミッションポッシブルゲームなど)

最新助成金のご案内

助成金は年度単位で予算が立てられているものが多く、年度初めに多くの助成金の新設・見直しが行われます。昨今の助成金は育児・介護などの両立支援や高齢者活用、労働者の雇用の安定などの分野を重点的に支援するものが増えており、平成 28 年度についても、これらの分野で注目される助成金がありますので、その一部をご案内します。

1. 出生時両立支援助成金

新設

支給対象となる企業

男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りのための取組を行い、男性労働者に一定の育児休業を取得させた企業

- ◆支給対象となるのは、子の出生後8週間以内に開始する14日以上（中小企業は5日以上）
- ◆過去3年以内に男性の育児休業取得者が出ている事業主は対象外です。
- ◆支給対象となるのは、1年度につき1人までです。

支給額

取組及び育休1人目 : 60万円（大企業 : 30万円）
 2人目以降 : 15万円（大企業 : 15万円）



2. 職場意識改善助成金 職場環境改善コース

「労働時間等の設定の改善」により、所定外労働の削減や年次有給休暇の取得促進に取り組む中小企業を支援する助成金です。

支給対象となる企業

雇用する労働者の年次有給休暇の年間平均取得日数が13日以下であって、月間平均所定労働時間数が10時間以上であり、労働時間等の設定の改善に積極的に取り組む意欲がある中小企業

助成内容

1. 支給対象となる取組 ~ 次のうちからいずれか1つ以上実施

- | | | |
|---|--|----------------|
| <ul style="list-style-type: none"> ・ 労務管理担当者に対する研修 ・ 労働者に対する研修、周知・啓発 ・ 外部専門家によるコンサルティング（社会保険労務士、中小企業診断士等） ・ 就業規則・労使協定等の作成・変更（計画付与制度の導入など） | <ul style="list-style-type: none"> ・ 労務管理用ソフトウェア ・ 労務管理運用機器 ・ デジタル式運行記録計（デジタコ） ・ テレワーク用通信機器 ・ 労働能率の推進に資する設備・機器等 | } などの
導入・更新 |
|---|--|----------------|

2. 成果目標

上記1の支給対象となる取組は、次の「成果目標」の達成を目指して実施すること。

目的	成果目標
a 年次有給休暇の取得促進	労働者の年次有給休暇の年間平均取得日数（年休取得日数）を4日以上増加させる
b 所定外労働の削減	労働者の月間平均所定外労働時間数（所定外労働時間数）を5時間以上削減させる

評価期間

「2. 成果目標」の評価期間は、事業実施期間中（事業実施承認の日から平成 29 年 2 月 15 日までの）3ヶ月を自主的に設定

支 給 額

「1. 支給対象となる取組」の取組の実施に要した経費の一部を、「2. 成果目標」を達成した場合に支給

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		対象経費の合計額×補助率 ※上限額を超える場合は 上限額	
成果目標の達成状況	a、bともに達成	どちらか一方を達成	どちらも未達成
補助率	3/4	5/8	1/2
上限額	100万円	83万円	67万円

※ 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新の取組の場合は、下の表のとおりです。

成果目標の達成状況	a、bともに達成
補助率	3/4
上限額	100万円

3. 中小企業両立支援助成金 代替要員確保コース

拡充

支給対象となる企業

育児休業取得者の代替要員を確保し、育児休業を3か月以上利用した労働者を原職等に復帰させ、復帰後6か月以上雇用した中小企業

支 給 額

育児休業取得者1人当たり：50万円

★育児休業取得者の原職等復帰日(育児休業終了日の翌日)から起算して6か月を経過する日が、平成28年4月1日以降の場合

※育児休業取得者が期間雇用者の場合10万円加算

※当該期間雇用者が雇用期間の定めのない労働者として復職した場合はさらに10万円加算

支給対象期間

最初の支給対象労働者の原職等復帰日から起算して6か月を経過する日の翌日から5年以内

※くみん取得事業主の場合、原職等復帰日から起算して6か月を経過する日が、平成37年3月31日までの育児休業取得者が対象

上 限 人 数

一年度(各年の4月1日から翌年の3月31日まで)に延べ10人

※くみん取得事業主の場合、平成37年3月31日までの間で延べ50人



～ コラム ～

安倍内閣では、女性の力を「我が国最大の潜在力」として、成長戦略の中核に位置づけており、平成28年4月1日「女性活躍推進法」が成立し、労働者301人以上の企業は女性の活躍推進に向けた行動計画の策定などが新たに義務付けられました。現在働いていないが就業を希望する女性、責任ある立場で働きたいけれど家庭生活との両立が困難であるため昇進をあきらめている女性、正社員として働くことにチャレンジしたい女性など、働く場面で活躍したいという希望を持つ全ての女性が、その個性と能力を発揮できる社会を実現するために、この法律が大きく機能することが期待されています。

日本は急速な人口減少の局面を迎え、将来の労働力不足が懸念されています。国民のニーズや多様化に対応するために職業生活と家庭生活の両立支援に取り組むことは、もはや企業として避けられない状況です。企業にとっても、社員が能力を高めつつ継続就業できる職場環境にしていかなければ、人材の採用が難しくなります。時代の流れと多様な働き方に対応した職場環境を整えることを真剣に考える時がきました。

エールでは、多様な働き方への企業の取り組みをバックアップしていますのでお気軽にお声掛け下さい！

長時間労働対策の動向について

2016年4月1日に厚生労働省で「第3回長時間労働削減推進本部」の会合が開催され、今後の長時間労働対策が発表されました。今回発表された対策は以下のとおりです。

日経新聞（2016.3.24）第一面でも大きく取り上げられています。

①月残業100時間超から80時間超へ重点監督対象を拡大

月80時間超の事業場も対象（年間約2万事業場）とし、自主点検を求め、確認できたすべての事業場に監督を実施する。

②監督指導・捜査体制の強化・全国展開

すべての労働局に、長時間労働に関する監督指導等を専門に担当する「過重労働特別監督監理官」を各1名配置する。

③取引の在り方や業界慣行に踏み込んだ取組等

長時間労働の原因となり得る「手待ち時間の発生」や「短納期発注」などの取引環境・条件の改善に向けた取組を、業界や関係省庁と連携して行う。

④その他

リーディングカンパニーでの先進的事例の周知・広報の実施、過重労働等への相談方法の周知を行う。

特に②は、東京労働局・大阪労働局に設置された過重労働撲滅特別対策班（通称かとか）の機能を全都道府県に拡大するもので、その職務は以下のとおりです。

- ・問題業種に係る重点監督の総括（企画・立案・実施）
- ・月80時間超の残業のある事業場に対する全数監督の総括
- ・本社監督の総括（問題企業の把握分析・実施・調整・指導）
- ・夜間臨検の実施・調整
- ・長時間・過重労働に係る司法処理事案の監理等

「かとか」は、社会的に影響のある企業を摘発することで、広く過重労働防止を訴えていくという方針を持っているようです。

各地域の有力企業が狙われ、マスコミを賑わせることになるかもしれません。



自社の「36協定」を確認してください！

時間外労働の限度について、厚生労働省の指針では下表の通りですが、この基準を遵守することが難しい場合、限度時間を超える特別な事情に対する「特別条項」を定めて「36協定」を結ぶことができます。しかし、この特別条項で定める限度時間が「月80時間」以上となっている場合、この度拡大された重点監督対象に該当する可能性が高まり、労働基準監督署の監督を受ける可能性もあります。

「36協定」は労働基準監督署への届出が義務づけられている労使協定です。この機会に協定内容の確認と、実際の労働時間短縮に向けた業務改善に目を向けましょう。

【時間外労働の限度】

労働時間制区分	期間	限度
一般の労働者	1ヵ月	45時間
	1年	360時間
1年変形労働時間制の対象者	1ヵ月	42時間
	1年	320時間

今、注目を集めるクラウドサービスとは??

MF クラウド Expo へ参加

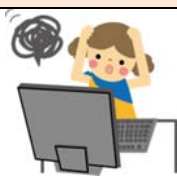
今後、エールでのクラウドのさらなる活用と、クラウドを活用した多様な働き方のヒントを得るため、4/21(木)に行われた、(株)マネーフォワード主催のイベントにエールから4名が参加してきました。時代の最先端を行く企業が多数集結し、来場者数は 2,500 人と時代のスピードを感じました。



クラウドシステムとは?

クラウドは、今までのソフトウェアとは違い、パソコンにインストールするのではなく、インターネット上でログインして利用するシステムです。例えば「Yahoo!メール」や「Gmail」に代表されるメールサービスや、「Dropbox」や「iCloud」などのデータ保管サービスがあります。今までのシステムとの主な違いは下記のとおりです。

今までのシステム	クラウドシステム
<ul style="list-style-type: none"> ・インストール必要 ・システム構成の指定あり ・高価(導入・ソフト代金) ・システム更新に費用がかかる 	<ul style="list-style-type: none"> ・インストール不要 ・システムに依存しない ・安価(利用人数へ課金) ・常に最新のシステム



通信時のデータ改ざんや盗難の恐れなど、インターネット上で重要な情報を管理することに不安視する声もよく聞きます。しかし今や各省庁や銀行もクラウドシステムを採用しており、企業経営にこれらのサービスをどう活用するかという視点は欠かせません。

現在、スケジュール管理、勤怠管理、Web 会議、会計、請求・回収管理、給与、人事管理など、多くの分野にてサービスが展開されており、エールにおいてもいろいろ実験しています。導入にあたり、試し期間があるものも多いので、自社に合うかどうかまず、実際に試してみるのが一番です。

いつでもどこでも

少子高齢化が進み、人手不足の問題はますます深刻になります。そして育児や介護を背負いながら働く人は間違いなく増えます。多様な働き方を企業でどうデザインしていくか。クラウドシステムの活用は、時間と場所にとらわれない働き方を可能にします。情報管理の課題とのバランスもありますが、取引先、社員同士のやりとりなどは確実に変化していくでしょう。エールは、多様な働き方に関する支援や、これに伴う環境整備について解決策を企業様と共に考えてまいります。「テレワーク助成金」の活用もサポートしています。

お知らせ

労働保険年度更新の時期になりました!

手続きをご依頼頂いている企業様へ

～ 労働保険料申告書が届いたら ～

- ① 労働保険料申告書の右下(左図の赤丸の箇所)に、1枚目と2枚目に代表印を押印し、弊社までご送付下さい。(5月下旬に、労働局から発送されます。)
※切り取り線の下部も切り取らずそのままつけたまま、送付して下さい。
- ② 労働保険料確定ため、3月支給分までの賃金台帳をご送付下さい。



代表印を1・2枚目に押印



ファスニング J
http://www.fastening-j.com

豊富な品揃え(バラ売り対応可)
2,000円 以上で 送料無料 激安!
平日15時までのご注文は最短で当日出荷



当社は企画提案型の締結部品メーカーです。試作品、量産品の製造から卸売まで。多品種・少量生産にも対応可能です。単なる御用聞きではなく、技術を知るプロがご提案いたします。通販サイトもぜひご覧ください。

ネジカフス・ネジピンバッジも作ってみました。プレゼントにいかがですか？



お客様の目線に立って試作から量産品まで
小林商工株式会社 TEL : 045-620-5368
本社 : 横浜市神奈川区栄町 20-1 YMPFビル
工場 : 横浜市泉区和泉町 4830-1

泉区に新工場も新設されたばかりです！遊び心満点の美しいネジカフス、プレゼントにいかがでしょうか？

スタッフコラム



今月のコラムは、田内が担当します



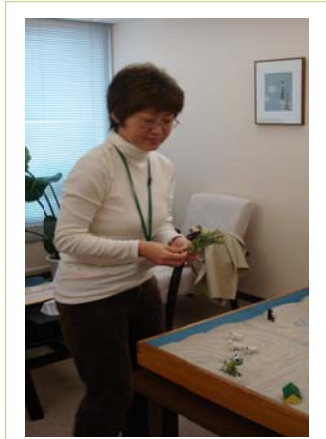
コラム初登場の田内です。

コラムを書くにあたって、今までの道筋を振り返ると「出会いと学び」というキーワードが浮かびました。新卒で入社した頃、手に職をつけて長く勤めたいと思っていたところ、人事部に配属されました。そこでわからないことは自分で調べることを学び、その積み重ねで社労士資格を取得しました。長く勤務する女性が少ない時代でしたので、様々なことのパイオニアでした。前例がないため、都度調べたり、人に教えを請う連続でした。自分の知識・経験不足を痛感し、様々なセミナーや勉強会に参加しました。そのような場で新たな出会いがあり、さらに学びの場が広がっていきました。

セクハラ相談窓口になった時には傾聴の重要性を痛感し、産業カウンセラーを取りました。同時期に、メンタルヘルスの担当も兼任することになり、医療や専門家との連携や家族とのコミュニケーションなど様々な難しい局面に遭遇しました。そこでさらに臨床領域の知識を得るために大学院に進みました。振り返ってみますと、学びが次の学びを呼び寄せるような感じでした。

そして今、社労士として中小企業の皆様をサポートさせていただき、皆様に過去の自分の体験や学びが繋がる喜びを感じています。そしてまだまだ学びが必要だと感じています。「自分の体験はその時は失敗だと思っても、何一つ無駄なことはない」と昔、聞きましたが、若い時分にはピンときませんでした。でも、今ようやくそれは本当だったなと深く感じています。そして今思うことは、知りたいと思う時こそが、学ぶ最良の時であることと、こまごまとした日常生活の中にあっても新鮮な目で見るとすべてが学びにつながるということです。

メールでも月1回の全体ミーティングで外部の専門家を招いての勉強会を行ったり、セミナーに参加する機会がいろいろあります。これから日々努力を重ね、より一層のお役に立てることに挑戦したいと思いますのでよろしくお願い致します。



箱庭療法 (心理療法)