

YELL・Spirits

2017年3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
- 29年度“未来創造塾”のご案内
- 無期転換ルール小冊子のご案内
- 理想の職場をデザインする
- 36協定
- 3月からの健康保険・雇用保険料率の改定
- 今月のエール
- 企業PR
- スタッフコラム

鎌倉です。先日、子供の小学校で4年生の保護者に向けて、“1/2成人式”という行事があり、参列してきました。

自分の時代にはなかった行事なので、実は当日まですっかり忘れており、子供に念を押されてようやく行ったのですが、多くのハツとさせられる気づきがあり、参加して本当に良かったと思いました。

子供たちの作ったプログラムの中に、「小学4年生の1年間を通じて成長したこと～10歳の自分が感じる思い」という一人ひとりが舞台上がっての発表があったのですが、これが素晴らしかったのです。

Eくん 「組体操で はじめ全然うまくいかなかったけど、“ここはこうした方がいいよ”と進んで声を掛け合っていくようになったらみんなで上手できるようになってきて、お互いに声かけることの大切さがわかった。自分もそれから友達にも気がついたことを遠慮しないで言えるようになった。これからも良いと思ったことはどんどん伝えていきたい」

Kさん 「途中で失敗してケガしたとき、みんなから“大丈夫？頑張って！”と声をかけてもらってから、自分も誰かがミスしたとき“ドンマイ”と声をかけたり、“ナイスプレー”と声をかけられるようになって、力がでた。結果は負けてくやしかったけど、順位よりも大事なことがあることがわかった。どんなときでも積極的に周りに声をかけ、力を与えられる人になりたい」

Iくん 「苦手なことを後回しにして、やっているフリをして、ますますやりたくなくなってみんなにすごく迷惑をかけた。もっと早く周りに相談すればよかったよと言われて独りよがりだったことに気づいた。みんなに相談したら早くできた。」

Mさん 「なりたくてもレギュラーになれなかった人もいたし、選ばれたからには他の友達の分まで、最後までやり抜こうと思った。責任をはたしたい、みんなから応援してもらえる人になりたいと思ったら、力以上のこともやりきれた」

Hくん 「合宿では1枚の地図を見合って、森の中からゴールを目指したけど、班長の僕が友達の意見をきかなかったの、みんな道に迷って僕の班が一番最後になった。自分の意見だけで自己中心的だと正しいゴールにはたどり着けないとわかった。今度はみんなの意見を取り入れながら、納得のいくゴールをめざすことを大事にしていきたい。」

…100名以上の子供たちの成長のひとつひとつを聞いていたら、人生で大切なこと、仕事や人と人との関わりの上で大切な“根っこ”の部分がたくさん詰まっていた。この子供たちが、社会人として羽ばたく頃には日本も働き方もさらに大きく変化しているかもしれませんが、どうか気づきを忘れずに、しなやかに、たくましく育ててほしいと思います。

大人は多くの課題を抱えますが、心の根幹や原理原則は、きっとシンプルなものですね。一人ひとりの成長や感情をもっと大切に考えられたなら、組織はもっと活性化するだろうと思います。

もう、春ですね！ 原点に立ち戻り、心も、組織も強くしなやかにいきたいですね！

“未来創造塾 平成29年度”の年間会員の募集をスタートしました！月1回の経営者・幹部の勉強会&異業種交流会です。(年間会員様がお得です)1回ごとでもお申込みいただけます。(詳細は遊佐まで)



労働契約法の無期転換ルールについて冊子を作成しました。ご希望の方はご連絡ください。



理想の職場をデザインする



今月号は、プランニュー株式会社の内田圭介氏に寄稿いただきました。2月には講師を弊社鎌倉もコラボでさせていただくなど、エールも組織開発で連携させていただいている先生です。平成29年度未来創造塾にもご登壇いただく予定です！

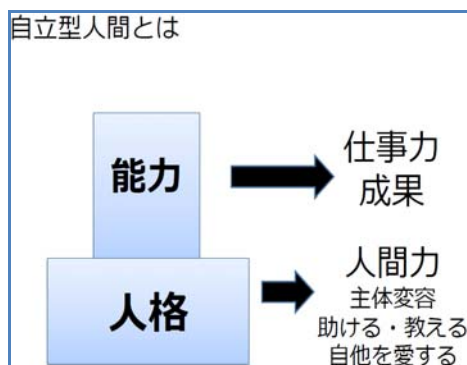
社内研修のススメ～未学習状態からの脱出

皆様、初めまして。私は「未来を切り拓く自立型人間・組織の育成を通じて、全ての人びと、あらゆる組織の変容と成長に貢献する」ことをミッションとして全国で社会人向けの教育やコンサルティングの活動を展開しております。全国で様々な業種の職場へお伺いし、お話を聞かせていただくことがありますが、ここ最近、多くの経営者からお聞きするのは「社員一人ひとりが自立し、人材から人財に成長して欲しい。そこが課題だ」という話です。今いる人材で最幸のチームを作り、最高のパフォーマンスを上げることができれば、顧客に、社員に、そして経営者にとってもこれほど嬉しいことはないでしょう。

「では、そのためにどんな手を打たれていますか？」とお聞きするのですが、それに対して明確に答えられる、もしくは具体的な打ち手を実行されている経営者は案外少ないものです。

「日々の業務を通じて『仕事のスキル』を向上させており、仕事を通じて自立させる、それで十分ではないのですか？」と質問されることもあります。果たしてそれだけで皆さんが思い描く「人財」へと成長するのでしょうか？

私は「人財」＝「自立型人間」だと思っています。



「自立型人間」とは「優れた人格の上に、優れた能力を兼ね備えている人」のことです。仕事の能力は突出しているのだけれど人間性が磨かれていない人、もしくは人としては素晴らしいのだけれど仕事のスキルが物足りない人、どちらも「人財」としては不十分だと思いませんか？

「人財」を育成するためには、「教育」を通じて『人格と能力』をバランス良く成長させていくことが必要です。そのために会社は社員に対して「研修」という名の「ギフト」を贈り、その人の中にある可能性を開き「人財」へと成長することに挑ませるのです。

会社からの「ギフト」を受け取った社員は、自らの成長を通じて会社へ貢献するための義務を果たすことへ徐々に目覚めていきます。

さて、ある経営者の方から「うちの社員はレベルが低いので、彼らが自らの意思で学ぼうとすることなんてありえない。研修をやっても真剣に受けるはずはなく、お金も時間も無駄になるだけだ」と言われ悲しくなったことがあります。本当にそうなのでしょうか？

社員に対して「学習しない人」というレッテルを貼り続け、彼らの能力や可能性を否定してはいませんか？と同時に「いくら教えても社員が成長しないから業績が伸びない」とのメッセージを伝え自らの立場を正当化することで、社員のモチベーションを落としている経営者がいるのも現実です。

私は「人は、己の人生を終える瞬間まで成長し続ける」という可能性を信じています。

欧米では「成人発達論」が人財育成の分野で注目されており、適切な教育を受ける環境を整備していくこと

であらゆる内面的能力は成長し続けるとの前提で、社員育成のための教育プログラムが組まれています。実際には皆さんの社員に「能力」が無いわけではなく、「学習」を通じて内なる能力を磨くための「場」が整えられておらず「機会」が与えられていないことに問題があるのではないのでしょうか。多くの方々は「未学習」の状態に置かれているだけだと思います。

様々な業種・職制の方々へ自立型人間に成長するための研修を提供させていただき、その人たちの「最新学習歴」を更新することに挑んでいます。

「学習」することで「未学習」の状態から脱し、主体性を芽生えさせ、その人らしく成長し続けるためのお手伝いをするのが私の使命です。

社員に対して「最後の一人までその人の可能性を信じ、成長することを諦めない」思いが、「人財」を生み出し続けるために必要なことだと信じています。

内田 圭介／ブランニュー株式会社 代表取締役 <http://bn-corp.jp/>

1965年、山口県下関生まれ。キリンビール(株)に26年間勤務し、14年4月に独立・開業。在職中は営業一筋に様々な得意先に対して課題解決をベースにした共創型セールスを実践するとともに、社内組織改革プロジェクトメンバーの一員として共創型リーダーシップを発揮した組織開発にも貢献する。

現在は、コーチングや様々なコミュニケーション術をベースに『成功の技術』と呼ばれる「原田メソッド」や、最新のリーダーシップ・イノベーション手法である「U理論」を全国に伝え拡げる活動を推進している。

『未来を切り拓く自立型人間・組織の育成を通じて、全ての人びと、あらゆる組織の変容と成長に貢献する』ことを研修のビジョンとして掲げている。



■ 研修・ワークショップ

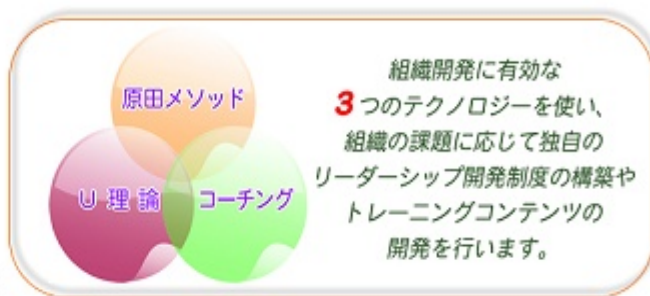
- 心を動かすリーダーシップ研修
- チームビルディング研修
- チームマネジメント研修

■ コーチング

- パーソナル・コーチング
- エグゼクティブ・コーチング

■ コンサルティング

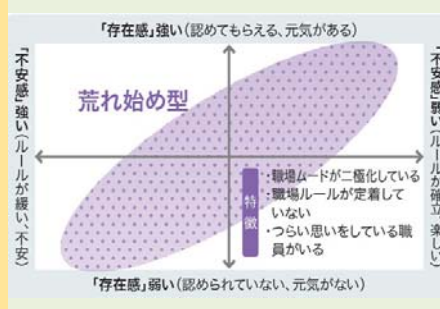
- リーダーシップ開発コンサルティング



理想の職場アンケート 今回、内田先生のご厚意でお試しいたげます！！

皆さんの職場の「心理的安全性」について考えたことはありますか？一人ひとりが生き生き元気に、安心して働ける職場環境を作ることによって職場(チーム・組織)の安全性を担保することができ、個人の能力を引き出し、高いパフォーマンスを出すことができます。

「理想の職場アンケート」は現在の職場の状況を把握するアンケートです。通常1人3300円のところ、今回エール顧問先企業様には**980円(税別)**でお試しいただけます。詳細は別紙ご案内をご覧ください、エール秋山までお問合せください！



36 協定（時間外労働・休日労働に関する協定）



総務部長：当社では 36 協定の時期になりました。最近いろいろニュースでも話題になっていますが、この機会に具体的な時間数等について確認をしたいと思っています。



社労士：今、長時間労働対策が求められ、36 協定に法律で上限時間を設ける検討が政府で行われていますので、36 協定の内容を理解しておくことの重要性はより高まっていますね。



総務部長：36 協定の内容について確認したいと思いますが、36 協定は「時間外労働」と「休日労働」の 2 つについて協定するのですよね？



社労士：そうです。36 協定の休日労働は「法定休日にさせる休日労働」に限られるため、法定外休日の労働は、「時間外労働」に含まれます。例えば、会社の休日が土曜日と日曜日で、法定休日が日曜日となっている場合、土曜日に出勤した際には、その時間は時間外労働としてカウントします。



総務部長：月に数回、土曜日に出勤させると、時間外労働の時間数が増えることになりますね。



社労士：そのとおりです。この時間外労働の部分には、「1 日」、「1 日を超えて 3 ヶ月以内の期間」、「1 年間」の 3 つについて、延長することができる時間数を協定する必要があります。この「1 日を超えて 3 ヶ月以内の期間」については、労働時間管理や割増賃金の計算の面から多くの企業では、1 ヶ月としています。これらの延長することができる時間数については、厚生労働省の告示で「時間外労働の限度に関する基準」という限度時間が示されており、月 45 時間、年 360 時間（1 年変形労働時間制採用の企業は月 42 時間、年 320 時間）とされています。



総務部長：うちは、月 45 時間、年 360 時間で協定しているので、告示の限度時間で協定していたのですね。



社労士：はい。時間外労働は、この協定した時間数の範囲で認められることから、実際に時間外労働をする可能性がある時間数を検討し、それが限度時間を超える場合は、“特別条項”を別途付けておく必要があります。この特別条項は今、実質、残業を青天井にしていると批判されているところですが、現状においては機能していますし、企業に多く活用されています。今後の法改正の行方から目を離せません。

働き方改革実現会議

労働時間の上限を年間 720 時間で設定へ（第 7 回働き方改革実現会議）

労働時間の上限設定についての議論が進められていますが、第 7 回働き方改革実現会議では、その基本的な方向性が示されました。現段階で確定ではありませんが、その方向性は以下のとおりとなっています。



Point

①36 協定により週 40 時間を超えて労働可能となる時間外労働時間の限度を月 45 時間、かつ年 360 時間とし、法律に明記した上で違反の場合には罰則を課す。



Point

②36 協定の特別条項を結ぶ場合においても、上回るできない年間の時間外労働時間を 1 年 720 時間（月平均 60 時間）とする。年 720 時間以内において、一時的に事務量が増加する場合について、最低限、上回ることのできない上限を設ける。

※特定月における上限時間数については、現在 100 時間で調整が図られるようですが、今後の議論から目が離せません。



Point

③特別条項を適用する場合について、労働側のチェックを可能とするため、別途、臨時的に特別な事情がある場合と労使が合意した労使協定を義務付ける。

労働時間法制は経営に大きな影響を与えます。引き続きエールでは情報をご提供してまいります

健康保険料・雇用保険料の変更

健康保険料率・介護保険料率ともに改定

全国健康保険協会の健康保険料率は、毎年3月分(4月納付分)から見直しがあり、今年も各都道府県の料率が決定しました。各都道府県によって保険料率の引上げ・引下げ・据え置きと対応が異なり、神奈川・東京は下がります。介護保険料率は全国一律に1.58%→1.65%に引き上げられます。給与計算の際はご注意ください。

都道府県	平成28年2月分まで				平成28年3月分以降			
	介護保険該当する		介護保険に該当しない		介護保険該当する		介護保険に該当しない	
	全額	折半分	全額	折半分	全額	折半分	全額	折半分
神奈川県	9.97%	4.985%	11.55%	5.775%	9.93%	4.965%	11.58%	5.790%
東京都	9.96%	4.980%	11.54%	5.770%	9.91%	4.955%	11.56%	5.780%

★健保組合加入の企業様は、各健康保険組合により異なりますので、ご加入の組合にご確認ください。

雇用保険料率の変更予定について

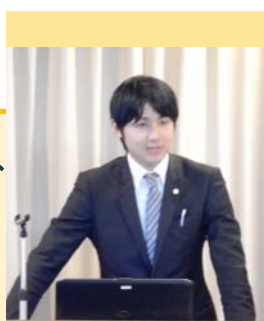
平成29年4月1日以降の雇用保険料率は引き下げの予定となっています(国会に提出中)。

《H29年4月1日～H30年3月31日までの雇用保険料率(予定)》

	① 労働者負担	②事業主負担		① + ② 雇用保険料率
		失業等給付の 保険料率	雇用保険二事業 の保険料率	
一般の事業	3/1,000	6/1,000	3/1,000	9/1,000
(28年度)	4/1,000	7/1,000	4/1,000	11/1,000
建設の事業	4/1,000	8/1,000	4/1,000	12/1,000
(28年度)	5/1,000	9/1,000	5/1,000	14/1,000

今月のYELL

建設業社会保険未加入問題の大詰めを迎え、講師のご依頼を多数いただいております。3月7日(火)都内にて、建通新聞社主催の講師を加藤が務めさせていただきます。



理念 MTG エール全員で取り組んでいます



ISO27001の認証維持審査に合格しました。今後もエール一同、お客様の情報管理のさらなる改善に一層努めてまいります。



今月は、Pマークの更新もあり、事務所の整理整頓を徹底しています！

厚生労働省委託事業として「多様な働き方」について企業アドバイザーとして関与させていただきました。

顧問先企業様には改めて5月以降でセミナーを企画しています。

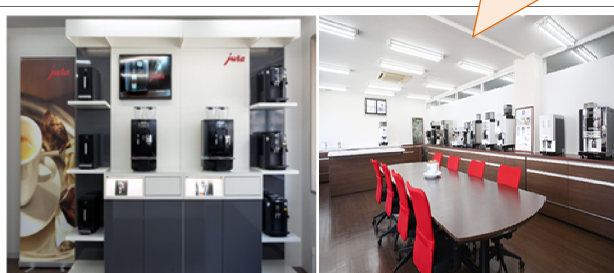


BREW MATIC[™] ~すべては美味しいコーヒーとコーヒーマシンのため~

弊社は業務用コーヒーマシンをアメリカ・イタリア・スイスの各国から輸入し、販売・メンテナンスサービスを行っている企業です。昨年グッドデザイン賞を受賞した個人向けコーヒーマシンもご好評いただき、暮らしと町のあらゆる場面で、いつでも、おいしいコーヒーを楽しめる会社を目指しています！



ブルーマチックジャパンでは、最新のコーヒーマシンや、ご検討中のマシンを実際に操作して体験していただけるように、ショールームをご用意しています。



GOOD DESIGN AWARD 2016

ブルーマチックジャパン株式会社
お問い合わせ : 045-947-0801
<http://www.brewmatic.co.jp/>

スタッフコラム



今月のコラムは、
廣畑が担当します

今回は私の生まれ故郷、高知で体験したお遍路さんにもつわる話について書かせていただきます。

最近日本のみならず海外の方に人気の体験として、“お遍路”があります。お遍路というのは、弘法大師(空海)の足跡をたどり、八十八ヶ所の霊場を巡拝することで、最近では健康増進やパワースポット巡り等色々な使われ方をしているようです。私の両親が住んでいる家はまさに第35番札所清滝寺のそばにある遍路道にあります。昔から遍路道は長く厳しい道のりであることから道中に倒れてしまう方も多かったと聞きます。

そんな中、遍路道沿いに住む人々の間には、「お接待」という文化が根づいています。「お接待」は、お遍路さんに食べ物や飲み物を差し上げたり、休憩スペースを提供することです。

四国では、お遍路さんは弘法大師様と同じと考えられており、お接待することは弘法大師様への功德につながると考えられています。また、お遍路できない自分の代わりにお参りを託すという意味もある為、自分の思いもあわせてお遍路さんに旅していただいているという思いもあります。

私が夏に帰省中、家に見知らぬお遍路さんがいることもよくあり、脱水症状でフラフラの状態であっていた外国人お遍路さんに宿泊して貰った事もあります。その時は、言葉もあまり通じませんでした。心配する気持ちと道中安全に過ごして欲しいという思いは通じたのか、いまだに家族と手紙を送りあったりとやり取りがあります。お遍路はよく自分一人になって自分を見つめなおす旅といわれますが、お接待などで多くの人と接し、人のやさしさを感じたり自分一人では生きられないことを再認識する場でもあるのだろうと強く思います。

今年のお正月、私は書初めて「縁」という言葉を書きました。お遍路での出会いと同じように、仕事やプライベートでも人とのご縁を大切にしながら過ごしていきたいと思えます。