



YELL・Spirits

2017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
- 勉強会のご報告
- キャリアアップ助成金が変わります 生産性要件が加わります
- 若手社員の仕事観の変化
- 労働保険年度更新のご案内
- 企業 PR コーナー
- スタッフコラム

鎌倉です。ゴールデンウィーク、みなさまはどのように過ごされましたか？

エールでは5月・6月に3名の新入社員を迎えることになり、ゴールデンウィーク明けからは席替えもあって、気持ち新たにしております。皆様にご挨拶させていただくことがあると思いますが、何卒よろしくお願いたします。

さて、3年程前からエールで採用の際、行っている取り組みがあります。書類選考、採用面接、筆記試験の他、月1回日曜に実施している全員ミーティングの時間に一緒に参加していただくというものです。

ミーティングの内容は、その時々で異なりますが、昼食も含め、一日、メンバーと一緒に過ごしていただき、メンバーの議論や発表にも加わっていただきます。参加いただくのは、こちらが選考するというスタンスではなく、入社したいと思っていただいた方に、仕事やメンバーに触れていただき、応募者に価値観を含めてみてもらった上で、決めていただきたいからです。入社前に先方にお断わりいただくこともありますが、この時間をとるようになって、価値観の大きなずれで悩むということはなくなりました。こうした時間をつくるのは一見、時流の中ではムダと切り捨てられがちかもしれませんが、共有のための時間や、議論などは、削ってはならない部分があると思います。これらの時間はすぐに成果が出るようなものではありませんが、私たちは企業の“根っこ”をつくる大切な時間と考えています。

連日、ニュースで政府の「働き方改革」が取り上げられ、労働力人口が減る中、どうしても「長時間労働の解消」「働きやすさ」に目がいきますし、それは取り組むべき大切なことですが、「働きやすさ」(環境、条件、給与など)だけでなく、「働きがい」溢れる組織を作らないと、企業は成長できなくなります。「働き方改革」は、一人一人が働くことを通じて成長し、自己実現できるような組織、魅力ある職場づくりに取り組むということがその本質だと思います。顧客・マーケットの距離が近く、自己効力感をもちやすい中小企業には、大企業にはない「働きがい」という価値こそ、大切にしていかなければいけないと思います。今年度の未来創造塾にはこれらを多く取り入れていますので、ぜひご参加頂けたらと思います。



4月のエール日曜勉強会は大倉山記念館で行いました。講師は6月の未来創造塾にも登壇いただく **ソーシャルキャピタルマネジメント 小林博之氏**をお招きして、「イキイキ働く職場づくりのために」のテーマで社内コミュニケーション、サラサラの組織にするためのステップや、どんな循環が必要なのか、これまでの実践手法など交えながらお話いただきました。今後、皆様にも広めてまいりたいと思います！

キャリアアップ助成金が変わります

パートタイマーや有期契約労働者、派遣労働者といった**非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップ**を促進するため、正社員化、人材育成、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度です。

この度、コースが細分化するとともに、**生産性が向上している企業への助成金額が増額されました。**

労働者の意欲、能力を向上させ、優秀な人材を確保し、生産性をさらに上げようとお考えの企業様は、ぜひ活用をご検討されてはいかがでしょうか？



変更点1: コースが細分化するとともに、助成額が改定されました。

○ これまでの3コースが8コースに変わります！



○具体的な助成額は？ ※下記の金額は、平成29年4月1日以降の転換から対象となります。

ここでは多くの企業で利用されている「正社員化コース」の額を取り上げます。

変更前		生産性要件を除き →は増額 ←は減額	変更後	
1人当たりの助成額()は大企業			1人当たりの助成額<>は生産性向上が認められる場合 ()は大企業	
①有期 → 正規	60万円(45万円)	→	①有期→ 正規	57万円 <72万円> (427,500円 <54万円>)
②有期 → 無期	30万円(22.5万円)	→	②有期→無期	28.5万円 <36万円> (213,750円 <27万円>)
③無期 → 正規	30万円(22.5万円)	→	③無期→ 正規	28.5万円 <36万円> (213,750円 <27万円>)
④有期→多様な正社員	40万円(30万円)	→	④派遣→ 正規	85.5万円 <108万円> (712,500円 <90万円>)
⑤無期→多様な正社員	10万円(7.5万円)	→		
⑥多様な正社員→正規	20万円(15万円)	←		
⑦派遣 → 正規	90万円(75万円)	→		
⑧派遣→多様な正社員	70万円(60万円)	→		

⑥, ⑦, ⑧は廃止

※**正規**には、「多様な正社員(勤務地・職務限定正社員、短時間正社員)」を含むようになりました。

※母(父)子家庭の母(父)親の場合、次の額を加算 ①:95,000円<12万円>、②・③:47,500円<6万円>

※勤務地・職務限定正社員制度を新たに規定し、有期契約労働者を転換又は直接雇用した場合、次の額を加算。

1事業所当たり95,000円<12万円> (71,250円<9万円>)

※「正社員化コース」は、1年度1事業所あたり15人まで支給申請が可能です。



新しく設けられたコースは次の2つです。

諸手当制度共通化コース：

有期契約社員等に対して正規社員と共通の諸手当制度を新たに設け、適用した場合

選択的適用拡大導入時処遇改善コース：

労使合意に基づく社会保険適用拡大措置により、有期契約社員を新たに社会保険に加入させ、基本給を増額した場合

変更点2：生産性要件を満たす企業には、生産性を向上させたとして助成金が増額されることになりました。

労働力人口の減少が見込まれる中で経済成長を図っていくためには、個々の労働者が生み出す付加価値(生産性)を上げていくことが不可欠となります。

平成29年度から労働関係助成金制度全般において、生産性を向上させた企業には、助成額または助成率が割増されることになりました。

生産性要件とは

- (1) 助成金の支給申請を行う直近の会計年度における「生産性」が、その3年前に比べて6%以上伸びていること。
- (2) 「生産性」は次の計算式によって計算します。

$$\text{生産性} = \frac{\text{営業利益} + \text{人件費} + \text{減価償却費} + \text{動産・不動産賃借料} + \text{租税公課}}{\text{雇用保険被保険者数}}$$

●注意:「生産性要件」の算定の対象となった期間中に、事業主都合による離職者を発生させていないこと

「生産性要件」が設定される助成金

- (再就職支援関係) ●労働以上支援助成金
- (早期雇入れ支援コース、人材育成コース、移籍人材育成コース、中途採用拡大コース)
- (雇入れ関係) ●地域雇用開発助成金
- (雇用環境の整備関係) ●職場定着支援助成金(雇用管理制度助成コース、介護福祉機器助成コース、保育労働者雇用管理制度助成コース、介護労働者雇用管理制度助成コース)
- 人事評価改善等助成金
- 建設労働者確保育成助成金(認定訓練コース、技能実習コース、雇用管理制度助成コース、登録基幹技能者の処遇向上支援助成コース、若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース、女性専用作業員施設設置コース)
- 65歳超雇用推進助成金(高齢者雇用環境整備支援コース、高齢者無期雇用転換コース)
- (仕事と家庭の両立関係) ●両立支援等助成金(すべてのコース)
- (キャリアアップ・人材育成関係) ●キャリアアップ助成金(すべてのコース)
- 人材開発支援助成金(すべてのコース)
- (最低賃金引き上げ関係) ●業務改善助成金



若手社員の仕事観の変化

仕事や会社を生きる上でどのような位置づけにするか、「仕事観」は時代を反映して変化していきますが、最近には特に若手社員の仕事観が大きく変化していることがよく話題になります。

その変化は国の施策や実際の事件に影響を受けたり、単年でも大きく動くことが特徴ですので、その動向を知ることは、若手社員の採用、育成、そして定着のための重要な要素となります。

若手社員はポケモン GO 型？

日本のシンクタンクである公益財団法人 日本生産性本部は、その年の新卒入職者の特徴などについて調査研究を実施し、毎年ユニーク命名を行っています。ここ数年はいずれも、その育成などにおける会社の対応の難しさが増していることを示唆する文言が見て取れます。

平成 29 年度は「キャラクター捕獲ゲーム型」

はじめは熱中して取り組むが、飽きやすい傾向も（早期離職）。モチベーションを維持するためにも新しいイベントを準備して、飽きさせぬような注意が必要（やりがい、目標の提供）。



平成 28 年度は「ドローン型」

使用者（上司や先輩）の操縦ミスや使用法の誤りによって、機体を傷つけてしまったり、紛失（早期離職）の恐れもある。また、多くのものは充電式なので、長時間の酷使には耐えない。夜間飛行の禁止や目視できる範囲で操縦しなければならないルールもあるため、当然のことながらルールを守った運用や一定の技量（ワークライフバランスへの配慮や適性の見極め）も要求される



平成 27 年度は「消せるボールペン型」

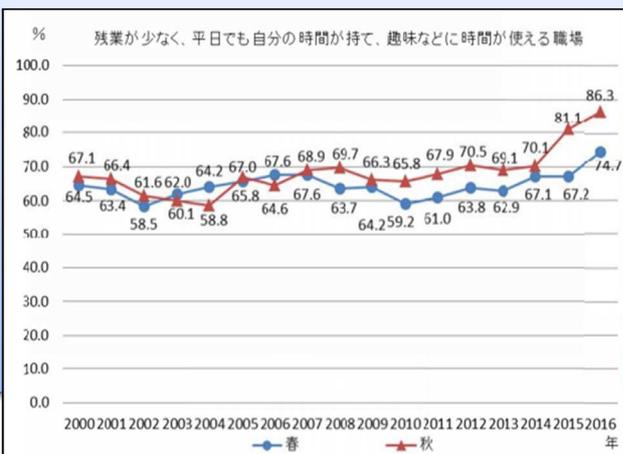
新入社員をすぐ即戦力にしようと思い、熱を入れる（熱血指導する）と、色（個性）を消しかねない。また、使い勝手の良さから酷使しすぎると、いわゆるブラック企業と誤解され、すぐにインクが切れてしまう（早期に離職してしまう）危険性をはらんでいる。



ますますプライベート重視傾向へ

同機関は同じく若手社員を対象とした意識調査を継続的に行っていますが、その結果にも、若者の仕事観がここ数年だけでも大きく変わっていることが表れています。この傾向から、下記のようなことが今後重要になってくると想定されますので、自社の課題を認識するきっかけとしてはいかがでしょうか。

想定される労務管理上の変化・課題



- ・私生活を重視するため、会社がそれを脅かすと、敵対心を抱くことに繋がりやすい。
- 早期離職や残業代請求という労務リスクの高まり
- ・適正な対価（残業代などの賃金）を支払ったとしても、休日出勤などをしたがる人が増加すると、人員の確保が難しくなる。



- ・有給休暇の利用希望の増加
- ・育児休業や介護休業の取得希望者の増加、
またそれらに配慮がある多様な働き方への
ニーズの高まり



- ・夢や自己実現といったことを「仕事」を通じて
達成しようという意識が低下
→社内におけるキャリアアップの明確化を図る
ことで、自社における自己実現を意識付けする
- ・経営者だけではなく、そこに働く上司、先輩社
員の仕事観や意識が、若手社員のそれと離れ
て行ってしまうのではないかと。また、若手以外の
社員の意識も同じようにならなくなってきており、不
満が生じている可能性がある。

出典：公益財団法人 日本生産性本部 「平成 28 年度新入社員働くことの意識調査」「2016 年度新入社員秋の意識調査」

お知らせ 

労働保険事務組合以外のお客様へのご案内です

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

当院は、一人ひとりのお話をしっかり伺い生活背景まで念頭に置きながら、できるだけ薬に頼らずに治療することを目指したクリニックです。私は日常的なありふれた病気や症状でも、私の投げかける言葉で安心してもらい、皆さんが笑顔を取り戻されるのを見つめていくことにやりがいと喜びを感じています。どんなことでも相談に乗りますので、お気軽にお越しください。(院長)



井上宏一 院長

自由診療も取り入れており、健康レベルを高めたい人、病気ではないけれど不調を改善したい方のためにサプリメント療法や点滴療法なども行っています。健康相談、医療相談も行っています。

ブログや SNS でも情報発信しておりますので良かったらご覧ください。

院長ブログ:

<http://ameblo.jp/holistic88/>

Facebook:

<https://www.facebook.com/holisticcyokohama/>

「ホリスティック」とは、「全体」とか「繋がりを意味し症状やデータだけではなく、その人の心も含めた「全体」をみつめて診療に取り組むという思いからこの言葉をクリニック名につけました。

 **ホリスティッククリニック横浜**
内科・小児科・アレルギー科
〒231-0005 横浜市中区本町1丁目4番地
プライムメゾン横浜日本大通 3F
◇ご予約お問合せ◇ **045-212-0860**
受付 9:00~18:00 (土曜 13:00)
H P <http://holistic-cl.com/>



スタッフコラム



今月のコラムは
佐藤が担当します

先日、テレビ番組で「新入りラッシュ」について特集していました。新年度は地方から出てきた新入生、新入社員など都会の通勤ラッシュに慣れていない人が増え、すぐに降りることができるように入道付近にとどまってしまうため、スムーズな乗降車ができない(＝「新入りラッシュ」)ことで、電車遅延が増えてしまうのだそうです。そして、この「新入りラッシュ」はだんだん通勤に慣れていくため、GW明け頃には解消していくそうなので、そろそろそんな時期でしょうか。

前頁で取り上げている「若手社員の仕事観」ですが、「残業が少なく、平日でも自分の時間を持って、趣味などに時間が使える職場」と「残業が多く、仕事を通じて自分のキャリア、専門能力の向上に期待できる職場」とでは、どちらを好むか？という問いに、「残業が少ない職場を好む」との回答が86.3%と過去最高の結果となっています。ワークライフバランスという言葉も定着してきているのでそのような数字になるのかもと思いますが、それでも、若いうちは「ワークライフアンバランス」もいいのでは？と考えてしまう昭和世代の自分がいます。

「ワークライフアンバランス」というのは、だいぶ前に読んだ本(『ワークライフアンバランスの仕事力』田島弓子著ティスカ・パートウエンターワン)に書いてあった言葉で、ほどほどの仕事をして、それなりの結果を出して、適当なところで切り上げる—そんな働き方ではなく、今、目の前にある仕事に対して(つまらない仕事やキツイ仕事でも)100%全力投球。とことん1つのことにハマってみるものの面白さを体感する。そんな働き方のことだとその本には定義されています。

長時間労働を肯定しているわけでも、「アンバランス」でいいということではなく、人生の中には様々なライフステージがあり、若いうちに仕事にのめり込んで、楽しさを実感しつつ、仕事力を高めておくことが、会社でも重要な役割を持ちながら、家庭生活も大事にしなければならない30代、40代に生きてくる、そんな内容だったと思います。この本自体はかなり前に読んだのですが、当時、仕事に全力投球していた私には共感できる部分も多く、とても印象に残っています。

残業が少なくても、起きている時間の大部分は仕事に占められています。その時間を少しでも充実したものにするように趣味と同じように、少しハマってみるのも悪くはないと思うのですが。。。