



YELL・Spirits エール・スピリッツ

2019年5月



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
 TEL 045-549-1071 FAX 045-549-1072
 Email：info@sr-yell.com
 URL：http://www.sr-yell.com



Contents

- 代表より ● 有給休暇管理簿ご案内 ● 働き方改革に取り組む企業様への助成金 ● 採用 vol.2 採用後のミスマッチを防ぐために ● 健康経営 ● エールからのお願い ● 今月のエール ● スタッフコラム

鎌倉です。今年の大型連休、そして令和の幕開け、皆様はどのように過ごされましたか？

私は、積んでいるだけで読んでいなかった書籍や資料をまとめて読むことができたことと、もうひとつ、ずっと気になっていた手を付けられていなかった我が家の断捨離によりやく取り組みました。共働きで、小4と中1の子供や70代・80代となった両親それぞれの持ち物が様々にある家を片付けつつ、気づいたことを箇条書きにしたいと思います。

- ・新しいこと・新しい物、急ぎのことに目や心は奪われがちになるが、基本的で大切なことを疎かにしてはいけない。
- ・目の前に追われているときほど、足元を見ることが大切。
- ・今、何があるかを正しく自分で把握すること。
- ・何が足りていないかを把握すること、思い込みではなく、よく考えること。
- ・時間をお金で解決することもできるけれど、その場しのぎの弊害がないか考える。
- ・手元にあるものを大切にしているか、手入を怠り、本来の魅力を損ねていないか。
- ・自分の管理できる範囲を超えて持ちすぎれば、いい加減になり、時に持っているのに機能不全に陥る。
- ・変化や成長にあわせて古くなっていないか？ 変化や成長をみて、合っているか。
- ・新たなものは快樂や新鮮さがあるけれど、良い状態を維持したり、磨きあげたり、あるいは手放す判断の方がはるかに多くの労力がかかる。これらは避けられないので、楽しみながらやる。
- ・amazon など家族各自が購入、あるいは入ってくる物が大量なら、または各人に届く書類や情報が膨大なら、全員のジャッジのスピードと出入りの量に留意する。環境が大きく変化した人や判断の難しい人がいれば一緒に。
- ・多くを持たなければ身軽で判断が早くできる。きちんと考えることができれば、目が効きやすい。
- ・ゆとりや余裕は心にとって時に大切だが、足りなければ知恵や工夫が生まれる。
- ・任せられる代行者がいればよいが、いない場合は自分のできる範囲と時間を考える ……

たかが片付け とはいっても 時代やビジネス、家族、子供の成長、世代ごとの価値観 などいろいろありますね。その時々バランスをとりながら、ですね。そして、捨てるからこそ入る隙間ができることも実感し、断捨離をしたら心は軽くなった気がします。さて、連休明けの仕事はお忙しい方も多いと思います。忙しい時ほどしっかり足元を見失わないように、そして先を見渡せるように令和を進んでいきたいですね！！

2019年4月1日以降、10日以上の有給休暇を付与する社員に対して、＜有給休暇5日付与義務化＞がスタートしました。貴社ではしっかり管理されていますか？エールでは年次有給休暇の管理簿(Excelで作成)をご提供しております。必要な顧問先企業様には無料で配布させていただきますので担当までご連絡下さい！

年次有給休暇管理簿									
従業員番号	部門	入力例: 001	職種	氏名	雇入れ年月日				
前年度繰越分	今年度付与日数		合計日数		取得日数		残		
日	時間	日	時間	日	時間	日	時間	日	時間
1日の所定労働時間		時間単位年休1日の時間数	時間単位年休の単位時間	時間単位年休の日数	前年度付与日数		前年度残		
時間	時間	時間	時間	日	日	日	日	日	日
請求日	指定区分	休暇期間	〈半休の場合〉 休暇時間帯	〈時間単位年休の場合〉 休暇時間	使用 日数	使用 時間数	残 日数		
		から							
		まで							
		から							
		まで							
		から							
		まで							
		から							
		まで							

働き方改革に取り組む企業様へ～助成金のご案内～

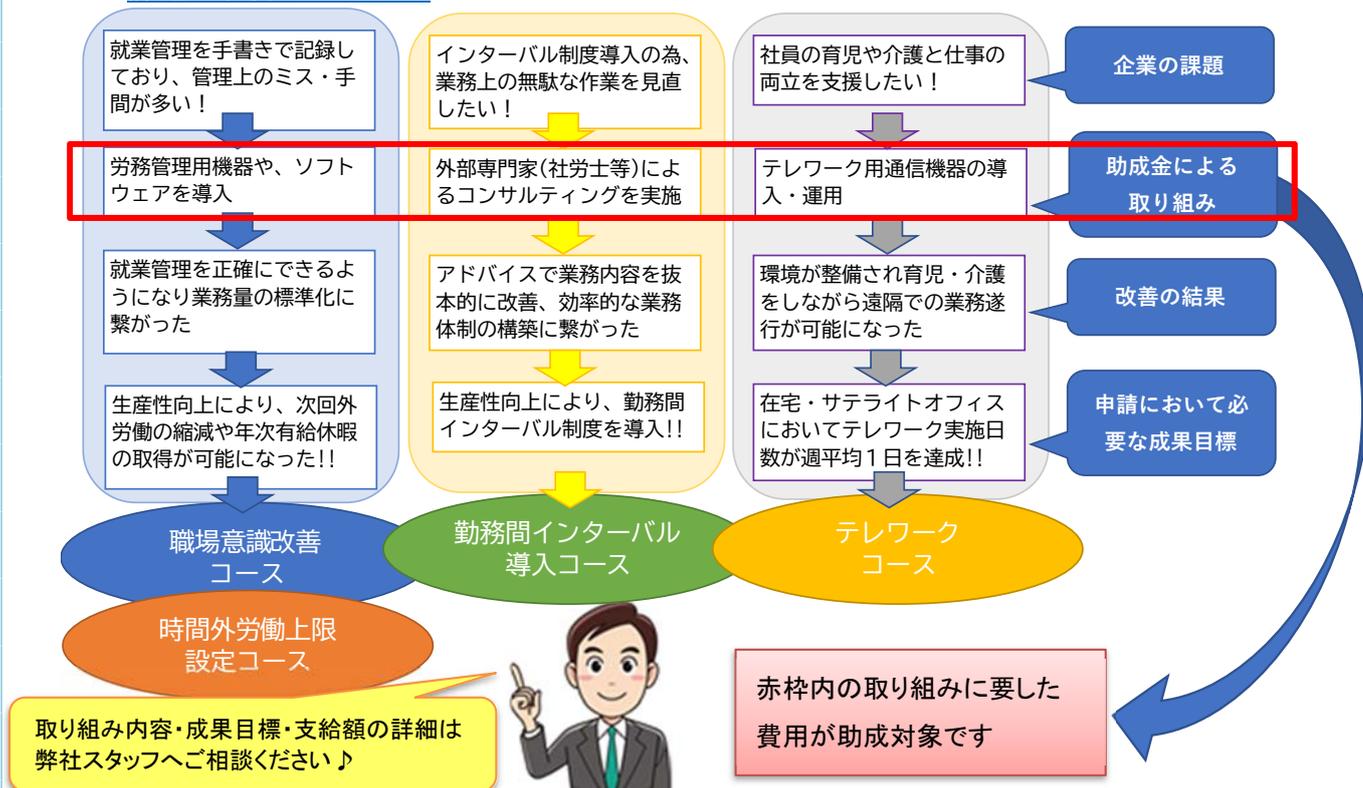
2019年4月より「働き方改革関連法案」が施行され、企業は長時間労働、有給休暇の取得促進、人材不足など様々な課題への取り組みが不可欠となります。また労働者の関心も非常に高く、上述の取り組みを積極的に行っている企業が注目されています。そのような流れの中、2019年度の助成金は、働き方改革・人づくり革命・生産性革命等に取り組む中小企業に対する支援がテーマとなっています。本号では、今年度の注目助成金についてご紹介します。

時間外労働等改善助成金

働き方改革を進め、魅力ある会社をつくるにあたっては様々な課題に直面します。この【時間外労働等改善助成金】は課題によって、いくつかのコースが準備されています。各コースにおいて【助成金支給対象となる取り組み】と【成果目標★1】が定められており、課題解決のために行った**支給対象となる取り組みに要した費用の一部が支給されます。**以下で事例を見てみましょう！

- ★1 必ずしも達成しなければ助成金が活用できないわけではありません。
- ※ 取り組み内容は数多くあり、下記に取り上げているのはその一例です。

◎課題と改善までの流れ◎



【 成果目標と助成額の一例 】

「職場意識改善コース」での事例を用いて、もう少し具体的に見ていきましょう。例えば、ワーク・ライフ・バランス推進の為、上記のように労務管理用機器やソフトウェアを導入する取り組みを実施した場合、以下のような成果目標があり、取り組みの状況に応じて、助成額が定められています。

- ① 年次有給休暇の取得促進
交付要綱別紙で規定する特別休暇の何れか1つ以上を全ての事業場に新たに導入する
- ② 所定労働時間の削減
月間所定外労働時間数を5時間以上削減させること

助成金額

目標達成状況	補助率	上限額
両方とも達成	3/4	100万円
1. を達成、2. は未達	1/2	50万円

★成果目標★

2019.4New!

人材確保支援助成金に「時間外労働等改善助成金」の支給を受けた
中小事業主が対象のコースが新設されました！

人材確保等支援助成金『働き方改革支援コース』

働き方改革に取り組む上で人材確保が必要な中小企業が、時間外労働の削減、設備投資等の生産性向上に取り組んでもなお人材の確保が必要な場合に、新たに労働者を雇い入れ、一定の雇用管理改善を図る場合に支援が受けられる助成金です。



A: 計画達成助成

新たに労働者を雇い入れ、一定の雇用管理の改善を達成した場合
雇い入れた労働者1人当たり 60万円(短時間労働者の場合 1人当たり40万円)

支給のための要件

- (1) 雇用管理改善計画を作成し、労働局長の認定を受けること。(計画期間1年間)
- (2) 認定された雇用管理改善計画に基づき、新たに対象労働者を雇い入れ、雇用管理の改善を実施すること。

B: 目標達成助成

雇用管理改善計画の開始日から3年経過する日以降に申請し、
生産性要件を満たす(伸び率が6%以上の場合のみ)とともに、
離職率の目標を達成した場合
労働者1人当たり 15万円(短時間労働者の場合 1人当たり10万円)

支給のための要件

- (1) 計画開始日の前日と計画開始日から起算して3年を経過する日の翌日の雇用保険被保険者数を比較した場合に人員増となっていること。
- (2) 「生産性要件」を達成していること。

助成金の申請にあたり、一部で虚偽の支給申請を行うなどの不正受給があったことから2019年4月以降、雇用関係助成金の不正受給防止対策が強化されました。

助成金の活用は、主旨を理解し、正しく活用・申請することが大切です。

<強化された不正受給防止対策>

1. 不正受給の抑止強化

- ・不正受給額に加え、20%に相当する額の金額納付を命じることができるとされました。
- ※不正受給の返還(元本と延滞金)の上で、追加の納付となります。

2. 不支給期間の延長・対象の拡大

- ・不正受給による不支給期間が5年間に延長。
- ※これまでには不支給期間が3年間でしたが、5年間に延長されました。また不正受給に関与した役員が他の事業主の役員等となっている場合には、その企業に対しても5年間雇用関係助成金が支給されないこととなりました。



文責：増田

採用vol.2 採用後のミスマッチを防ぐために

～採用活動中の企業様にエールをおくる～

天方です。先月号では求人媒体ごとに異なる利用者の年齢や男女比などの属性や特徴をご案内致しました。

今回は採用したい人物像を明確にするポイントについてお伝えします。

自社に合うのはどんな人材か、今、必要な人材はどんな人か…採用後のミスマッチを防ぐ上で非常に重要なポイントです。社長や人事担当者の方に採用したい人物像について伺うと「20～40歳位で明るくて、素直で、真面目な人」とイメージが漠然としているケースと「運転免許と〇〇の資格を持っていて▲▲の経験があつてExcelはこの程度できて、30代」のように求める要素が盛りだくさんなケースとに分かれます。イメージが漠然としているケースでは、採用はしやすいかもしれませんが、採用後に『こんなはずではなかった!』とミスマッチが生じる可能性があります。盛りだくさんな場合では、理想に近い人から応募があればよいのですが、昨今の求職者が企業を選べる売り手市場においては苦戦することが予想されますので、求める要素を絞り込む必要があります。

今月では、どのように「採用したい人物像」を明確にしていくのか、その手法をご紹介します。

★求める人物像が漠然としていると感じられる場合は①から、盛りだくさんであれば③からはじめみてください。

STEP①

実在の人物でイメージする

社内で活躍している人(過去に活躍していた人でも構いません)をイメージします。

STEP②

求める行動・対応を洗い出す

STEP①でイメージした人物のどのような面が会社にとってプラスになっているかを考えます。この時、具体的な行動や対応まで挙げられると次のステップがスムーズです。

例:こんな時に〇〇な対応をしてくれたことでお客様がとても喜んだ

例:こんな行動・反応をしてくれるので先輩社員から教えやすいと好評だ

例のように具体的なシチュエーションと共に要素を挙げることで会社として大切にしているポイントが見えてきます。(このポイントと理念・行動指針が一致していると尚よいです。)

STEP③

求職者へ求める要件の整理

運転免許などの資格や学歴、経験、専門知識などの要素については“スペック”に分類します。STEP②で挙げたような「お客様への対応、姿勢」や「上司、先輩、後輩との接し方」といった性格、態度や価値観、志向など本人がもともと兼ね備えている資質については“タイプ”に分類しましょう。

さらにその中から 絶対必要な「MUST」と あれば嬉しい「WANT」に分けていきます。

	MUST 絶対必要 最低限必要	WANT あると嬉しい (理想)
ハード面 年齢、学歴、経験 専門知識、資格 スペック		
ソフト面 志向、性格 価値観、態度 タイプ		

分類した後に一番注目していただきたいのは **タイプの MUST** に分類された要素です。この部分こそ採用において重視すべきポイントです

せっかく採用するのであれば長く会社で活躍していただくことが一番です。

そのためにも採用したい人物像を明確にした上でその人物像に適した募集媒体、募集方法をご検討下さい。

シリーズ：健康経営 第1回～健康経営とは～

『健康経営』という言葉、耳にしたことあるでしょうか？経済産業省と東京証券取引所が発表している「健康経営銘柄」はどうでしょう？

「人」に関する経営課題を解決するために、健康経営が注目を浴びています。

★『健康経営』とは？

従業員の健康増進を重視し、健康管理を経営的な視点で考え、その実践を図ることで従業員の健康の維持・増進と会社の生産性向上を目指す経営手法のこと

これまで、企業にとって、従業員の健康は、労働安全衛生法上の最低限を遵守していればよく、基本的には「自己責任」と考えられていました。しかし、従業員の健康増進にかかる支出をコストではなく、投資として前向きにとらえ、経営理念に基づいて、従業員等の健康保持・増進に積極的に取り組むことにより、従業員の活力向上や生産性の向上など組織の活性化をもたらし、業績の向上や企業のイメージ向上、採用増加へ繋げていこうと取り組む動きが出てきました。

「そんなこと大企業じゃないとできないよ」「人が足りないから、業務以外のことなんかできない」

「中小企業には関係ない」そう思われる方も多いかと思います。

実は、慢性的な人手不足の中小企業にこそ、ぜひ、健康経営を知って、取り組んでいただきたいと、今月号から、シリーズで『健康経営』について、ご案内させていただきたいと思います。

職場で働くひとりひとりがイキイキと健康で長く活躍し、人も会社も地域もみんな元気に！、そんな前向きな取り組みを一緒に考えてみませんか？

なぜ、中小企業にこそ、健康経営なのか？



多くの企業が抱える『人』の悩み

- ◇ 従業員の高齢化
- ◇ 人手不足の深刻化
- ◇ 若手社員を中心になかなか人材が定着しない
- ◇ 人材採用が思うようにいかない

中小企業においては少数精鋭で顧客のニーズにきめ細やかに対応、求められる業務範囲も広く、またその専門性も深いことから、人財は最も重要な経営資源です。

大企業と異なり代わりの利く人材はほとんどいません。ベテランの従業員さん1人欠けてしまったら、どうでしょう？だから、中小企業こそ、従業員の健康問題は、重要な経営課題なのです。企業が持続的な発展をするために必要な経営資源「人・金・物」の中でも、最も重要なのが「人」であって、「人」が活躍するための基盤となる「健康」に前向きに投資していくことで経営上の様々なメリットが期待できると考える企業も増えてきています。

来月号以降、健康経営に取り組むメリットや、具体的な方法等、ご案内していきますので、御社での取り組みをこの機会にぜひご検討ください。

文責：高橋



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として下さい。

- ② 労働保険料確定ため、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



エールからのお願い



◆退社・扶養異動のご連絡のお願い

入社・退職がある場合はお早めにご連絡ください。（健康保険証は弊社が手続きしてから発行まで2週間ほどかかります。）また、健康保険の被扶養者が就職された場合なども「被扶養者異動届」の提出が必要です。保険証を回収し、弊社までご送付下さい。

（お手続きに委任状が必要となることがあります。詳細は担当者までご相談ください。）

◆昇給・降給等による賃金変更のご連絡のお願い

給与の昇降給・賃金体系の変更（人事制度改定、時給→月給 など）・諸手当（通勤手当含む）変更・役員報酬変更等がある場合は、必ずご連絡下さい。大幅な変更がある場合、標準報酬月額の見直し（月額変更届）が必要です。ご連絡がないと変更手続きが遅れ、変更時にさかのぼって標準報酬月額を訂正し、事業主様・従業員様双方に差額の保険料を負担していただくことになる場合がございますので、ご連絡漏れのないようお願い致します。

◆賃金台帳送付のお願い

5月・6月に労働保険と社会保険の手続きがありますので、下記の期間の賃金台帳をご送付いただきますようお願いいたします。

労働保険年度更新 ⇒ H30(2018)年4月～H31(2019)年3月支給分

社会保険算定基礎届 ⇒ H31(2019)年4月、R1(2019)年5月、6月支給分

◆マイナンバー送付のお願い

被扶養者の追加・削除手続きにマイナンバーが必要です。お手続きをご依頼いただく際は、従業員様ご本人分と手続きをするご家族のマイナンバーをご連絡いただくようお願いいたします。

※マイナンバーは、情報保護のため、MyKomon 電子会議室の「マイナンバー連絡」もしくは記録の残る郵便でご送付ください。

今月のエール



青空のもと 皆で多摩川でバーベキューを楽しみました！ 河川敷では永年勤続表彰や、新メンバーも家族も一緒に楽しみました。4月は繁忙期に働き方改革関連法の施行も重なり慌ただしい毎日でしたが、この日はメンバー同士、エールをおくる場となりました。



新メンバーも加わり、永年勤続表彰、BD 祝い、メンバーの家族も一緒に楽しみました！



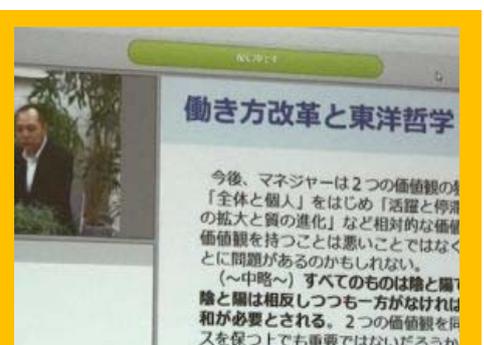
今回は武蔵小杉で居酒屋を3店舗経営されている㈱KIWAMI 阿波社長にお手伝いいただき、手ぶらで美味しいBBQとお酒を堪能しました！！
BBQ は 1 日一組だけの限定サービスとのことですがとってもオススメです！ 関心ある方はぜひ！



4月に育休から復帰しました。また皆様のお役に立てるよう努めて参りますので宜しくお願い致します。岡野



新しいシステムの説明会
複合機や電話等のシステムを入れ替えました。いずれ在宅勤務もできるようにできるところから整備に取り組んでいます。



働き方改革と東洋哲学の勉強会
法改正対応の視点だけでなく、WEB セミナーで学ぶ機会も今後ますます増えそうです・・・

スタッフコラム



今月のコラムは
鈴木が担当します

入社してからこの5月で満15年となりました。(エールの社員の中では最も古株です…)

先日、社内イベントの際にメンバーみんなに祝っていただき、これまでを振りかえるとてもよい機会になりました。

入社した時はまだ個人事務所の頃で、私は新卒かつ社員として雇用された第1号でした。社労士試験に合格はしたものの経験もなく、新しい環境の中に飛び込んだ未熟であった私を受け入れていただいたお客様、そして役に立てるかもわからない自分を受け入れてくれた当社の代表には本当に感謝しています。

15年の間には様々な出来事がありました。

入社の際、企業が65歳まで働ける環境を整備した場合、最長5年間助成金を受給できるという継続雇用助成金(現在は廃止)が新設されたばかりの頃で、そのサポートを数多くさせていただいていました。新しいお客様との出会いもどんどん増えていきました。

その後、景気が持ち直したと思ったらリーマンショックが起こり、多くの企業がかつてない経営の危機にあい、やむなく社員を休業させなければならず、製造業を中心に企業からのご相談が相次ぎました。

労働条件の不利益変更や労使の話し合い、リストラの相談、中小企業緊急雇用安定助成金に連日、深夜そして休日も対応していたことを思い出します。倒産や事業所閉鎖、担当者がいなくなってしまうケースなどもありましたが、会社を去る社員の方が不安をできるだけ払拭できるよう、その時はとにかく自分できることを全力でやるしかないといった状況だったように思います。

振り返ればいろいろなことがありましたが、今は「働き方改革」に関するご支援です。

お客様をとりまく環境、そして法律はどんどん変わりますが、伴走する者として お客様を、そして現場をよく知り、理解するよう常に努め続けることをこれからもずっと大切にしたいと思っています。

我々の仕事は、お客様の経営を、人事労務の側面から時代に即して、より成長できるよう支援させていただくことです。仕事を通じて、お客様から学ばせていただくことは日々本当に多くあり、今の自分があるのはお客様のおかげです。感謝を忘れずに、さらによりよい仕事という形で皆様にお返しできますよう努力してまいります。また、それを弊社のメンバー全員の総力で実践していきたいです。今後とも引き続きよろしくお願いいたします。

編集後記

先月、事務所の複合機が新しくなりました。画面がタブレット型になり、プリントのスピードも速くなって便利になったのですが、1つ大きな変化(私にとって)がありました。先月号、今月号と手にしていただきお気づきの方もいらっしゃるかも知れませんが、エール・スピリッツが6ページから8ページに増えたのです。

これまでは6ページを毎月メンバーが折って・ホチキス止めし、製本していたのですが、新しい複合機は、製本・ホチキス止め機能がつき、8ページならば自動化でき、人の手は不要になります！

エールも働き方改革に取り組まなければいけません。鎌倉から、8ページにできるかと聞かれ、2つ返事で「2ページ増えるくらい、大丈夫です」と返事をしました。若干の後悔が今ないかと言えば嘘になりますが…

いよいよ令和元年もスタートしました♪ エール・スピリッツをメインで作成するコンサルティング事業部のメンバーとともに、これまで以上にお客様に役立つ情報をより多くお伝えしていきたいです。(佐藤)