



YELL・Spirits エール・スピリッツ

2019 年 6 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 ●有給休暇管理簿のご提供 ●外国人労働者の活用について ●採用 vol.3 求人市場の変化に対応する ●シリーズ2 健康経営 ●エールからのお知らせ ●今月のエール ●スタッフコラム

鎌倉です。先日、明治5年創業の湘南に残る唯一の蔵元、「熊澤酒造」さんにメンバーと伺う機会がありました。

熊澤酒造さんは、日本酒「天青」「曙光」をはじめ、地ビール「湘南ビール」を販売している酒蔵です。相模線のローカルな駅から畑や住宅地を10分ほど歩いたところに、ひっそりと古い酒造の看板が掲げられてた入口があります。その敷地内に一歩足を踏み入ると、新緑に囲まれた古民家と小さなビール工場と日本酒の工場が並んでおり、大木のある庭には犬を散歩している方がベンチに腰掛けたり、近所の方がパンを買いにきたりと、地域に開かれた場所、不思議な居心地のよい空間が広がっています。日本酒やビールの小さな工場と並んだ古民家は、イタリアンレストランや日本料理店、ベーカリー、カフェ、ギャラリーに利用されています。「日本酒やビールの合う料理、酒を使ったパンも提供することで、美味しい酒をみなさんに知ってもらいたい」「そもそも蔵元は地域文化の中心としてみんなが自然と集まる場所だった」そうで、その姿を取り戻すためにも、さまざまな店舗をつくり展開してきたそうです。

経営者 熊澤茂吉さんは六代目。しかし、就任時は、「造り酒屋は長期衰退産業。未来はない」といわれており、祖父から会社の経営状況は悪く、廃業したいという連絡をもらったところからがスタートだったそうです。

一番の商品である「酒」に手間や時間、環境設備などを投じ、「誇り」とするまで育て上げた熊澤酒造さん。

＜古い⇒あるものを最大限活かし、見直す＞ ＜敷地が限られ、量産できない⇒手をかけ品質にこだわって勝負＞

＜酒造りは夏が暇⇒ビール造り＞ ＜流通・数では勝負できない⇒その場で消費・蔵元でしかできない体験をつくる＞

＜酒造りの厳しさ⇒全社員に経験させ、商品への愛着と仲間への誇り・感謝＞ ＜規模がない⇒顔の見えるサービス、お客様との距離が近く、社員は働きがいがある＞ そこにあるものを見出し、再生し、組み合わせ、新しい価値を創り出す・・・「うちの製造量は、麒麟ビール工場の4日分の製造量年間製造量なんです。でもコンビニなどの量産のお誘いはお断りしているんです。」と笑顔で社員さんがおっしゃっていました。社員さん一人ひとりがプロ意識をもち、誇りをもって働いていることが伝わってきました。こんな想いがしっかり共有されていたら、もう他と比較されることはないポジションだと思います。唯一無二の存在になることは、アイデアと工夫、創造力次第なのかもしれません。今あるものの価値……ないと思えば見えない。でも、目をこらせばたくさんの価値があるかもしれない。考え抜き、創造すること。メンバーとともにいろいろ想像、創造したくなる時間を過ごしました。今週末はエールで全体合宿を1泊2日で行います。メンバーとともに未来を考えたいと思います。

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ら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										
1	従業員番号:		部門:		役職:		氏名:		雇入れ年月日:	
2	入力例:	001							取得日数:	残日数
3	前年度繰越分		今年度付与日数		合計日数				0日 0時間	0日
4	日	時間	日		0日 0時間				前年度付与日数	前年度残日数
5	1日の所定労働時間	時間単位年休1日の時数	時間単位年休の単位時間	時間単位年休の日数					日	日
6	時間	0時間	時間	日						
7	請求日	指定区分	休暇時間		(半休の場合) 休暇時間		(時間単位年休の場合) 休暇時間		使用日数	使用時間数
8			から				時から			残日数
9			まで				時まで			
10			から				時から			
11			まで				時まで			
12			から				時から			
13			まで				時まで			
14			から				時から			
15			まで				時まで			
16			から				時から			
17			まで				時まで			
18			から				時から			

外国人労働者の活用について

近年の国内における人手不足傾向もあり、「外国人技能実習制度」を活用して外国人材を受け入れる企業が特にここ数年で増加しています。その外国人材の受け入れに関して、この技能実習制度に加えて、企業にとってさらに新たな動きがありました。**2019 年 4 月の「出入国管理及び難民認定法」等の改正です。**

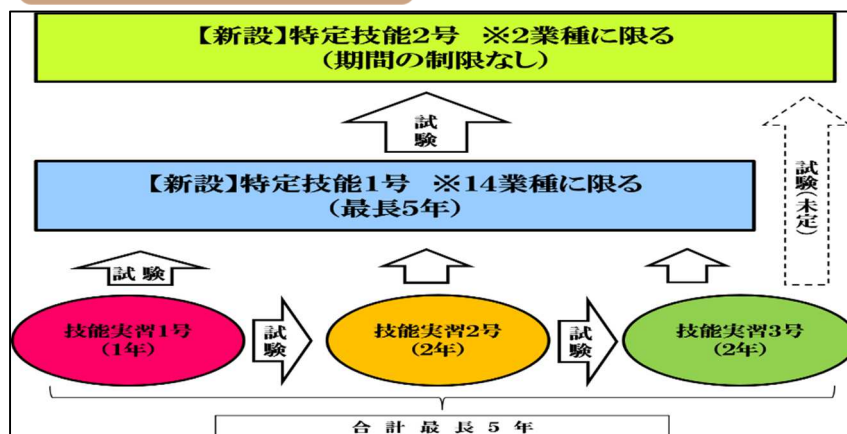
現在、既に技能実習生を始めとした外国人材を活用している企業はもちろんのこと、これからの人材確保の一手として、いずれの企業にも大きな影響がある内容となりますので、概要を把握しておきましょう。

新たな在留資格「特定技能」の概要

- 改正内容としては、新たな在留資格として「**特定技能 1 号**」「**特定技能 2 号**」を新設するものです。
ただし、就業を認める業界・業種が現時点では **1 号では 14 業種、2 号では 2 業種（建設・造船）**に限定される内容となっているため、まずは自社の業種が対象となっているかを確認してください。
- 「特定技能」資格の取得については、職種ごとの業界団体が作成・実施する「**技能実習**」と「**日本語能力水準**」から構成する「特定技能評価試験」に合格することが基本となります。ただ、改正法施行の 2019 年 4 月時点において本試験を開始しているのは「介護」「宿泊」「外食業」のみであり、残りの 11 産業分野においては 2019 年内や同年度内をそれぞれ予定しているため、この点についても自社の産業分野における推移を確認することが重要です。
- 特定技能 1 号と 2 号の相違点としては、在留期間の制限の有無の他に、2 号は家族（他の在留資格と同様に配偶者と子のみに限定される予定）を日本に連れてくることが可能という点が挙げられます。2 号資格には 1 号よりも厳しい技能水準が求められる予定ですが、現時点では特定技能 1 号の者が試験を経て 2 号資格に切り替えることが想定されているため、「特定技能 2 号」の運用はまだ先となる見込みです。

	特定技能	技能実習	技術・人文知識・国際業務
在留期間	1 号: 最長 5 年 2 号: 制限なし	最長 5 年	制限なし
学歴・経験等の要件	技能試験 日本語試験	なし ※介護分野のみ日本語能力要件あり	就業内容に関連する大学学部卒業資格など
企業の採用方法	直接募集(通常採用)	監理団体を通じて受け入れ	直接募集(通常採用)
転職の可否	○	×	○

技能実習制度との関連



- ・技能実習 5 年を経て特定技能に移行することで「最長 10 年」の在留・就業が可能となる。
- ・技能実習 2 号と 3 号は試験なしで特定技能に切り替え申請が可能
※自動的に移行とはならない
- ・特定技能資格からの就業開始も可能

雇い入れ企業への影響と留意点

◆ 特定技能外国人への支援が必要

特定技能外国人を雇い入れる企業は、その者に対して教育環境や住居を始めとした生活環境上の支援を行うことが求められます。ただ、言語・文化・宗教・生活習慣などが大きく異なる外国人への支援を行うことは容易ではありません。特に人員が限られ、また外国人就業の実績も少ないことが多い中小零細企業にとっては、難しい課題となります。

そのため、そのような企業が行うべき支援等を委託できる先として、「登録支援機関」という機関も今回制度化されました。本機関は許認可制であり、これからも増加していく見込みですので、複数の機関の話を聞いたり、紹介を受けるなどして、信頼できる先を委託先として選定するように心がけましょう。

◆ 「転職可能」がもたらすインパクト

特定技能資格では、在留許可された活動の範囲内（業種など）であれば転職が認められます。このことは、日本人同様に好条件の企業に優良な人材が集まる、つまり外国人材における人材獲得競争が起こることを示唆しています。よって外国人材を活用しようとする企業にとっては、こうした人材が働きやすい環境をいかに整えていくかが、これまで以上に重要課題となるでしょう。

◆ 日本人とは異なる労働への考え方

一概にはいえませんが、外国人の方は給与面はもちろんのこと、例えば有給休暇などといった労働者がもつ権利などについてはシビアであることが多いです。また、同じ国出身の労働者同士が会社の垣根なく、SNS などでそのような情報をやり取りしていることも多く、また外国人労働者による労働組合も既に存在しています。自社に何か法令上の課題が残っている企業にとっては、その点が外国人の雇用により問題として顕在化する可能性は考慮に入れておくべきでしょう。

国外居住者の健康保険上の扶養認定について

今回の入管法改正と関連して、「健康保険法」などの改正法が 5 月 15 日に国会で可決・成立しました。外国人労働者の受け入れ拡大に伴う医療費の増加を抑制する狙いで、以下の内容が 2020 年 4 月に施行となります。

- ・扶養家族の要件として、「日本国内に住所を有する」ことを追加
 - ・日本国籍であっても国内の非居住者であれば扶養家族とは出来ない
- ※ただし、留学生の子や海外赴任への帯同者などについては、扶養している事実等が証明できる書類（学生証、所得証明など）を提出することで、例外的に扶養としての要件を満たす取り扱いとする見込み

ここに注意！

現時点で今回の改正法により影響が出る従業員が社内にいる場合は、無用な混乱を避けるため、早めに従業員に周知を図っておくようにしましょう！

採用vol.3 求人市場の変化に対応する

～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「採用したい人物像」を明確するための手法についてご案内致しました。

今回はスマートフォンの普及により変化し続ける求人市場においてマッチングを図るためのポイントについてお伝え致します。

この数年、スマートフォンの普及により求人市場が変わったと感じられる方は多いのではないのでしょうか。

最近では企業の Web サイトですらスマートフォン対応が求められる時代となり、採用においても各求人媒体のスマートフォン対応は当たり前となっています。

この「スマートフォンの登場」により求職者の仕事の探し方は大きく変化しました。

これまでは特定の求人媒体の中で自身の希望に合うよう条件を絞って探す、というのが一般的でしたが、スマートフォンが主流となって以降、求職者は飲食店を探すような感覚で Web の検索画面に「新横浜 事務 求人」のような自身の希望を直接入力して求人情報を探す、という傾向にあります。

こうした求職者の動向に応じて以下のようなサービスが注目されています。

■Indeed

CM や電車内広告などの宣伝もあり、既にご存知の方もいるかと思います。

<特徴>

- ・国内ユーザー2350 万人(2019 年 3 月時点)
- ・インターネット上の求人情報と判断され情報が集約される
- ・Google・Yahoo！等で求人関連を検索するとほぼ上位に表示される
- ・Indeed 内に無料で求人原稿作成が可能
- ・求職者の検索履歴、傾向等から AI がマッチング



■Google しごと検索

こちらは 2019 年 1 月頃より始まった Google 検索結果の新機能です。

<特徴>

- ・企業レビューを含めた形で、検索結果に表示される
- ・求職者がフィルター機能(業界・職種・雇用形態等)で情報を絞り込むことができる
- ・Google しごと検索対応済みの採用ツールで掲載可能
- ・AI の学習機能により求職者にマッチする情報が上位に表示される



どちらのサービスも共通して各求人媒体の Web サイトよりも上位に表示されるケースが多く、さらに AI の学習機能により求職者の求める情報に限りなく近いものを選択して表示する仕組みになっております。

求職者の多様な検索軸に応じるように自社採用サイトを運用することは簡単なことではありません。

自社サイトを既にお持ちの企業はもちろん、そうでない企業でも採用支援ツール「engage」で両機能を活用することが可能です！



- Indeed への自動掲載
- Google しごと検索対応
- 自社 Web サイトとの連携が可能
- スマートフォン対応

上記サービスと併せて前月号で紹介したように「採用したい人物像」や「求めるスキル」を明確にしておくことで原稿に具体性が増し、より求職者とのマッチングが見込めます。

求職者の情報収集源のほとんどが Web にありつつある時流に合わせて募集媒体の選定、「採用したい人物像」について改めてご検討されてみてはいかがでしょうか？

経営者や人事担当の方々のお話を伺いながら一緒に情報を整理するためのサポートもさせていただきますので是非ご相談下さい。

文責：天方

シリーズ：健康経営 第2回～守りの健康経営～

健康経営には、生産性向上、企業イメージアップなどのプラスに働く“攻め”と、事故防止・労働災害発生の予防、病気の予防による企業負担の軽減などのマイナス面を低減する“守り”の両面があります。今回とりあげる“守り”の健康経営の内容は、ハードルが高いものではありません。みなさまが日頃実施されていることをもう一度見直しするきっかけになればと思います。

1. リスクマネジメント

従業員の健康づくりが企業に長く働いていただくためには、欠かせません。

従業員が健康を害することで起きる事故や労働災害発生が及ぼす影響を把握しましょう。事前に対策を講じること、危機発生時の損失を極小化することができます。

大企業に比べて、中小企業ではリスク管理体制が十分に整っていないのが現状です。健康経営への取り組みはリスクマネジメントの展開に効果が期待できます。

2. 法令遵守

ひとたび業務災害等により従業員に健康障害が発生した場合、損害賠償責任だけにとどまりません。（企業内のモラルの低下、企業イメージの低落など）

労働者の健康管理上の問題についての守るべき法令をきちんと守る・対応する。健康経営への第1歩です。

＜企業に求められる健康管理に関する法令事項の具体例＞

定期健康診断の実施

50人以上の事業場におけるストレスチェックの実施、衛生管理者・産業医の選任

「労働基準法」「労働安全衛生法」等、従業員の健康管理に関する法律の遵守

安全配慮義務の履行（労働契約法第5条 従業員が安全・健康に働くことができるよう必要な配慮をすること）など

3. 企業負担の軽減

従業員の心身の不調が生産性を低下させることは明らかなです。重症化する前に対処することは、少数精鋭の人材で事業を進める中小企業にとっては最優先事項。従業員の健康維持・増進に取り組むことが、企業の負担軽減につながると考えられます。手間や費用をかけなくてもできることはいろいろあります。

例えば・・・

心身の不調の例	取り組み内容
・生活習慣病	・バランスのいい食事摂取のきっかけをつくる ・運動習慣の推進
・インフルエンザ等の感染症	・有給休暇取得の促進についての検討
	・感染症対策の検討（予防接種、マスク常備、定期的な換気など）
・メンタルヘルス不調	・適材適所、配置の見直し ・メンタルヘルスに関する情報の提供

労働力不足については、みなさま実感されていらっしゃると思います。人材の確保・定着が進まなければ企業活動の継続も難しく、その対策として従業員さまに長く働いてもらうことは重要な課題となっています。

そして、長く働いていただくためには、従業員の健康管理に戦略的に取り組むこと（＝健康経営）が重要になってきます。また、社員の健康への取組は、採用の上でもブランド力にもなってきています。

今月5日から横浜市では、健康経営に取り組む企業に対する「2020年度横浜健康経営認証」

の募集も始まりますので、関心のある企業様はぜひご確認されてはいかがでしょうか！

文責：高橋

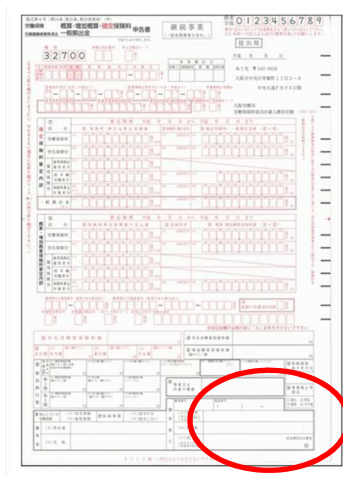


お知らせ

労働保険料の年度更新の時期です

※労働保険事務組合以外の方が対象です

1. 申告書送付のお願い



① 労働保険料の申告書が届きましたら、申告書の右下（左図の赤丸の箇所）の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、管轄の労働局から「緑」または「青」の封筒で発送されています。）

※切り取り線の下部も切り取らずそのまま送付ください。

② 労働保険料計算のため前年4月～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

2. 納付には口座振替が便利です

労働保険料の納付方法として、通常は「金融機関の窓口」にて納付いたしますが、お手続きをしますと「口座振替」を選択することができます。

口座振替を選択することで、金融機関窓口に行く手間が省け、納付を忘れる心配がなく、保険料の納付期限にゆとりができます。

今回の第1期分を金融機関窓口にて納付いただく際に、口座振替書類を合わせて提出することにより、第2期分より変更できますので、実施されていない事業所につきましては、担当者までご相談下さい。

	全期(第1期)	第2期	第3期
通常の納期限	令和元年 7月10日	令和元年 10月31日	令和2年 1月31日
口座振替を利用している事業主の皆様	令和元年 9月6日	令和元年 11月14日	令和2年 2月14日
口座振替書類提出期日 (金融機関窓口へ提出)	平成31年 2月25日	令和元年 8月14日	令和元年 10月11日

口座振替の場合、
・第1期は59日
・第2・3期は14日
納付期限にゆとりができます。

算定基礎届の提出時期が近づいてまいりました

健康保険・厚生年金保険のお手続きとして、4月～6月に支給した賃金を届け出ることにより、9月からの保険料を決定がされます。

提出期限は労働保険料申告と同じ7月10日までとなっておりますので、弊社にて届出を行う事業主の皆様につきましては、6月に支給する給与が確定しましたら、4月～6月に支給した賃金台帳を弊社までご送付をお願いします。

文責：可児

エールメンバーの令和・連休のおもいで



逗子海岸にて。子供と貝殻で
令和を描いてみました！海岸で
屋外映画祭も楽しめました
(鎌倉)



茨城県ひたちなか市の、国営ひた
ち海浜公園までネモフィラを見に行
ってきました。
駐車場に入るまで1時間以上かか
りましたが、人・人・人で地元の活気
を感じて嬉しくなりました。(門舛)



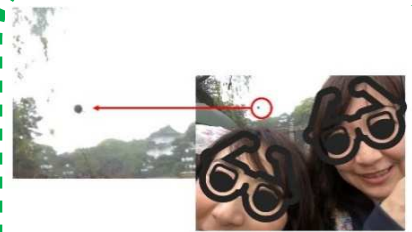
友人が「平成 11070 日分のドミノ倒し
でカウントダウン」の広報だったので、
インターネット中継で応援していました
!! メディアにも沢山取り上げられたよう
で、嬉しいです。(立崎)



平成から令和になったGWは、
義家族と北海道旅行へ行きました。
田舎で育った私とは違い、娘は都会
っ子。北海道の大自然に触れること
ができて喜んでました。(岡野)



東武動物公園に
行ってきました！
たくさんのわんちゃんねこちゃんに癒
されて気づいたら4時間滞在していま
した。(廣底)



友人と皇居にてツーショット。
空に浮かぶのが UFO に
見えるのは気のせいでしょうか？
(増田)

湘南エリアの人気地ビール
「湘南ビール」の製造を手掛ける
熊澤酒造株式会社様に
見学に行って参りました！



スタッフの方が
丁寧に熊澤酒造の歴史や
こだわりを語って下さいました。



長野・戸隠神社へ行ってきました。
奥社までの雪が残る道を進んだ先
は参拝待ちの渋滞(2時間以上！)
(佐藤)



古民家を移設した
趣あるレストラン



酒蔵を眺めながら
料理を楽しめます！

廃業寸前に陥った蔵元を立て直した6代目の想いとアイデアが
随所に見られる素晴らしい蔵元でした。
大正時代からの仕込蔵を改装したレストランやベーカリーなども
併設されておりこだわりの製品を楽しむことができるのも魅力です。
伝統を大切にしつつ新たな価値を見出しお客様へ価値として提供する、
そこで働くスタッフの方々から感じられるとても素敵な蔵元さんでした。

スタッフコラム



今月のコラムは
滝瀬が担当します

滝瀬です。令和最初のコラムを担当させていただきます。

改元から1ヶ月が経ちましたが、皆様にとっての令和元年5月はどのような1ヶ月だったでしょうか？

私たち社会保険労務士にとっては、令和スタートとともに「働き方改革」も始まりました。

このテーマについて、エールでは常に新しい情報をキャッチアップし、セミナーやエールスピリッツなどでお伝えしてまいりましたが、その都度、内容が「有休を与えなければならない」「残業を制限しなければならない」「同じ給料を払わなければならない」「諸外国と比べて日本は労働生産性が低い」などで、正直なところ、あまりワクワクする話ではないと感じてしまいます。(もちろん、大切なことですから、今後もお伝えしてまいります)。

そこで、少し見方を変えるため、令和最初の10連休に「ドイツ人の働き方」に関する本を読み漁ってみました。理由はとても単純で、ドイツも日本と同じ工業立国で、GDPランキングも3位、4位と近いのに、労働生産性は日本の1.5倍ほどであるとお聞きしたことがあり、その違いに興味をもったためです。

感想として、日本人と全く違う点、それは「働く」ということへの考え方であると感じました。

周りの状況がどうであれ、自分の仕事を定時までには終わらせて帰宅する。／ウェ이터がお客様に片づける皿を取らせる。／駅構内のアナウンス、放送がすごく少ない。／店舗の営業時間の上限が法律で定められており、24時間営業なんて存在しない。などです。※いずれも書籍の記載内容です。わかりやすい表現として、日本では「週休2日」といいますが、ドイツでは「働く日5日」というとも書かれていました。皆様はどのように感じられますか？

私は、日本ではありえないと感じる半面、これからはそのようなことも受け入れていかなければならない部分もあると感じました。コンビニの営業時間短縮などはその最たる例のように思いますが、合理性、生産性は求めつつも、働く価値観としておもてなし、サービスなどの日本人らしさも私は大切にしていきたいと考えます。

「働き方改革」は、やはり、残業、有休、賃金という単純な話ではないですね。考え方を変えるべきは変え、自社の価値観、理念に合う「働く」を探ることが改革の第一歩ではないか？と思います。エールも、私も、顧問先の皆様と一緒に真剣に取り組んでまいりますので、お気軽にご相談ください。

編集後記

4月から働き方改革に関する法律が施行された影響なのか、『わたし、定時で帰ります。』というドラマが放送されています。(話題にもなっているようです。)このタイトルに惹かれて、ドラマとなる前に原作本を読んだのですが、皆さんはタイトルからどんな社員を想像されますか？私のイメージは、我が道を行くというタイプで、仕事はそれなり、プライベートが重要…という女性でした。でも、読み進めていくうちに、イメージがガラッと変わりました。ドラマではあまりはっきり描かれてはいないようなのですが、主人公はその日にやらなければいけないことをその日のうちにしっかり終わらせるため、効率化と優先順位づけをきちんとし、無駄のない働きで周りの社員と同じ業務量をきっちり定時内で終わらせて帰る。まさに働き方改革の本質とも言える働き方です。ですが、主人公は残業が当たり前の会社の中では「変わり者」の扱いです。

今月号のYSでは、特集記事として、「外国人労働者の活用」について取り上げています。少子高齢化が進む中、外国人労働者の受け入れもこれから増えていきます。そして、スタッフコラムで滝瀬も書いているように「働く」ということの考え方が異なる人たちとともに働く。そのためには、「残業を減らす」ことだけを目的とするのではなく、「働き方」を変えて、『わたし、定時で帰ります。』ということ、『当たり前』と思えるようになっていかないとならないの shouldn't でしょうね。(佐藤)