



YELL・Spirits

2021年5月
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
TEL 045-549-1071 FAX 045-549-1072
Email：info@sr-yell.com
URL：<http://www.sr-yell.com>



Contents

- 代表より
- YELL2021 助成金活用セミナーご案内
- 未来創造塾 変革のリーダーシップご案内
- 令和3年度助成金情報
- 若手新入社員の仕事観や悩み
- 新型コロナウイルス感染症による社会保険・雇用保険の特例について
- HR-EXPO2021 視察のご報告
- 企業PRコーナー
- 年度更新のご案内

鎌倉です。ゴールデンウィークはいかがお過ごしでしたか？

ゴールデンウィーク中、中学生の娘が、「昨年1年間の授業を振り返り、テーマを決めて掘り下げ、プレゼン資料をつくる」という宿題と格闘していました。テーマが決まらないと悩んだ末、「コロナで変化した生活」というテーマで書くことにした、と言ってパソコンに向かっていたのですが、ちょっと見てほしい、というので覗いたところ・・・ショックをうけました。

去年はオンラインで始業式、連休明けからWEB授業が本格化して7月までずっと在宅でオンライン授業になったこと、WEB試験が成績に反映されるようになったこと、夏休みが少なくなったこと、一日ずっとパソコンに向かってほとんど部屋から出ることがなくなり体調が悪くなっていったこと、オンライン授業の休憩時間はYOUTUBEをみたり、友達とLINEしたり、授業中チャットで集中できなくなったこと、たくさんの宿題は出ているのに、やる気が起きず、自分で計画を立てることが上手くできなかったこと、夜眠れず、朝起きるのが辛くなったこと、夏休みが明けて登校が始まって部活動や夏の合宿中止、文化祭やほとんどの行事がなくて毎日つまらなかったこと・・・

そして、今年度は学校も登校できるようになって、体調も戻ってきたけれど、昼食は一人で前を向いておしゃべりは控えて食べるなど、感染防止のための制約が多く、今まで当たり前だと思っていたことも、どうして学校に行って授業を受けるのか、その授業に意味があるのか、義務教育の意味も考えるようになった、と書いていました。

親としても反省する点は多く、何かあれば本人から相談があるだろうと見えていなかったこと、本人に任せていたつもりでも自立していなければその段階ではなく、寄り添った支援が不足していたことも感じた連休でした。一方で、これまでのそうした思いを整理できるようになったことは成長ととらえ、今は子供の感情と現状に向き合っ、時間をかけて一緒に考えていくことが大切だと思うに至りました。

コロナ感染拡大防止のため、テレワークを推進している企業も多いと思いますが、その副作用も見落とさないようにしたいですね。メリット、デメリットの両面をみて、足りない部分をどう補う仕組みをつくるのか、個人の環境やレベルも含めてフォローや工夫も必要だろうと思います。困ったらSOSがでるだろうではなく、足りない部分がある前提で声を拾いに行くことも大切かもしれません。そして、テレワークでは、個人のカ、自己コントロールカ、自己責任、生産性が問われます。成果をあげられる人もいれば、生産性が落ちてしまう人もいでしょう。毎日当たり前のように会社に行き、働く、ということは問い直され、より個人も、企業も、本質をつきつけられることを強く感じます。

経営者やリーダーは、マーケットの変化だけでなく、社内も変化の中にあることを理解し、対話の場をつくり、丁寧に声を拾って試行錯誤の中で改善を重ねていく、企業も個人もその変化に合わせていろいろ試して、調整しながら、進めていく必要がありますね。変化が激しい時ほど、近いところもしっかり見る・・・意識していきたいと思います。

2021年度 YELL 最新助成金活用セミナー(ZOOM)

6月3日(木)16時～17時30分

講師：エール社会保険労務士 門外 愛

顧問先様無料 詳細は別紙をご参照下さい。



第123回未来創造塾 変革のリーダーシップ

～境界のない時代のスキルとマインドを考える～

5月13日(木)16時～NHN PlayArt 柏木誠氏

会場：ハローワーク横浜 10F 横浜総合事務所会議室

参加費：税込 5000円

競争から共創へ！



令和3年度 助成金情報 Vol.1

令和3年4月1日より、新年度の助成金が続々と公表されています。今回は、働き方改革関連と男性の育児休業に関する助成金についてご紹介いたします。

働き方改革推進支援助成金

働き方改革の推進には国も力を入れており、需要も高まっている助成金です。設定する目標内容により下記3コースに分かれます。その他要件に関する詳細は厚生労働省のホームページで確認できますが、ご不明な点は担当者へお問い合わせください。

働き方改革



■労働時間短縮・年休促進支援コース(いずれか1つ)

- ・36協定の時間外・休日労働時間数の縮減
- ・特別休暇(病気休暇・ボランティア休暇等)の導入
- ・時間単位の年次有給休暇制度の導入

■勤務間インターバル導入コース(いずれか1つ)

- ・勤務間インターバル制度の新規導入
- ・対象者の範囲拡大
- ・休息時間の延長

■労働時間適正管理推進コース(全て)

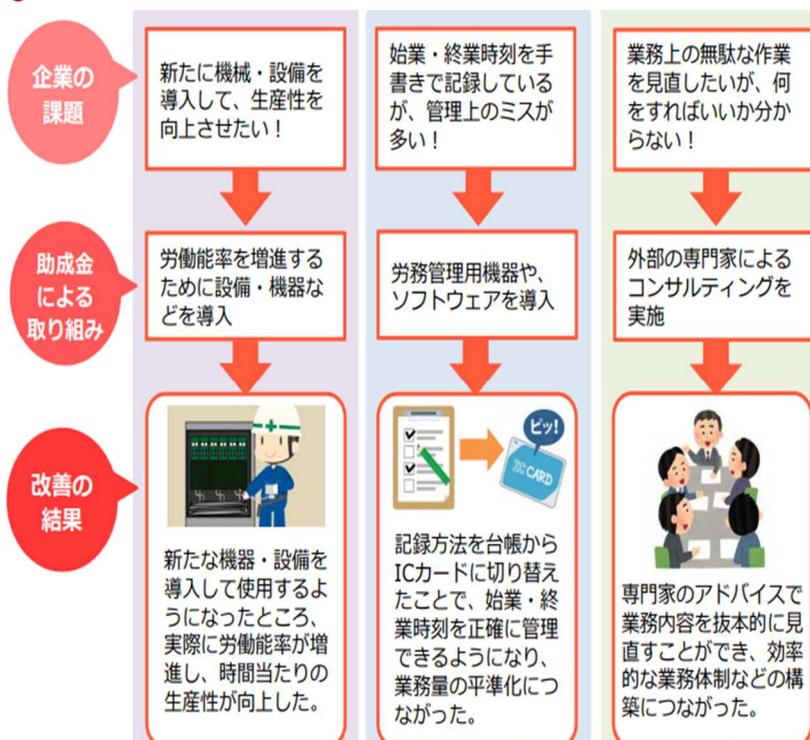
- ・“統合管理 IT システム”を新たに用いた労働時間管理方法の採用
- ・労務管理書類保存期間(5年間)の規程化
- ・「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に係る研修の労働者・労務管理担当者への実施

支給額＝

目標達成に向けて実施した取り組みに要した経費の合計額×3/4

※各コース・各達成状況に応じて補助率・上限額が異なりますので事前にご確認ください。

目標達成に向けた取り組みのイメージ



●支給対象となる取り組み(いずれか1つ以上)

- ① 労務管理担当者に対する研修
- ② 労働者に対する研修、周知・啓発
- ③ 外部専門家によるコンサルティング
- ④ 就業規則・労使協定等の作成・変更
- ⑤ 人材確保に向けた取り組み
- ⑥ 労務管理用ソフトウェア・機器・デジタル式運行記録計の導入・更新※
- ⑦ 労働能率の増進に資する設備・機器などの導入・更新※

※パソコン・タブレット・スマートフォンは原則対象外

【注意】取り組む前に計画(交付申請)を出す必要がある為、研修の実施・規程の改定・機器の契約や購入等を先にしてしまうと対象外になります。弊社へのご相談は事前にご連絡ください。

両立支援等助成金～出生時両立支援コース(子育てパパ支援助成金)～

今国会では、男性の育児休業(以下、育休)取得の促進について審議が進められています。令和元年度雇用均等基本調査によると、男性の育休取得者の割合は7.48%となりました。(昨年度の6.16%よりやや上昇)少子高齢化を止めるためにも男性の育休取得促進は最重要の政策とされ、法改正が審議されています。今年も引き続き注目されている助成金です。

■支給額

		中小企業
①	1人目の育休取得	57万円<72万円>
	個別支援加算	10万円<12万円>
②	2人目以降の育休取得	a 育休 5日以上 : 14.25万円<18万円>
		b 育休14日以上 : 23.75万円<30万円>
		c 育休1か月以上 : 33.25万円<42万円>
	個別支援加算	5万円<6万円>
③	育児目的休暇の導入・利用	28.5万円<36万円>

■おもな要件

※令和3年6月1日以降に育児休業・育児目的休暇を開始する対象労働者については、要件が変わる可能性があります(まだ公表されていません)

①②男性労働者の育休取得

- ・男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りに取り組むこと
- ・男性労働者が子の出生後8週間以内に開始する連続5日(中小企業)以上の育児休業を取得すること(そのうち、所定労働日が4日以上含まれていること)

<個別支援加算>

- ・育児休業の申出日までに個別面談を行う等、育児休業の後押しする取組を実施した場合に支給

③育児目的休暇の導入・取得

- ・育児目的休暇制度を新たに導入し、就業規則等への規定、労働者への周知を行うこと
- ・男性労働者が育児目的休暇を取得しやすい職場風土作りに取り組むこと
- ・新たに導入した育児目的休暇を、男性労働者がこの出生前6週間から出生後8週間の期間中に、合計して5日(中小企業)以上所定労働日に対して取得すること



参考

次世代法の一般事業主行動計画策定と指針改正

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するために、**次世代育成支援対策推進法**(次世代法)が施行されています。

常時雇用労働者数が101人以上の企業は、一般事業主行動計画の策定・公表・周知・届出が義務化されています。(100人以下は努力義務)

2021年4月1日より行動計画策定指針が見直され、今回の改正により、「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」として、右記の内容が盛り込まれました。行動計画の更新時期にあたる企業を中心に、不妊治療を新しい目標として策定することも検討するとよいかもしれません。

「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」との項目を追加

- 以下のような措置を講ずること。
 - ・不妊治療のために利用することができる休暇制度(多目的休暇を含む)
 - ・半日単位・時間単位の年次有給休暇制度
 - ・所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、テレワーク等
- この場合、下記の取組を併せて行うことが望ましいこと。
 - ・両立の推進に関する取組体制の整備
 - ・社内の労働者に対するニーズ調査
 - ・企業の方針や休暇制度等の社内周知、社内の理解促進、相談対応
- 不妊治療に係る個人情報の取扱いに十分留意すること。

※上記でご紹介した両立支援等助成金では、従業員の人数に関わらず「一般事業主行動計画」の策定・公表が要件の1つです。

助成金は、この1年間に国が何の政策に重点を置いているのかを示してくれるものの1つです。エールでは今年度の最新助成金情報を6月3日にZOOMでお伝えします。無料ですので、お気軽にご参加ください!

若手新入社員の仕事観や悩み

入社の子供である4月から早ひと月が経過し5月を迎えましたが、我々もお客様から新入社員について色々な声をお聴きします。「まだまだ初々しい感じで頑張っている」「ひと月なのになんだかすっかり馴染んでいる」といったものもあれば「慣れない環境に苦勞しているようだ」「実はもう一人辞めてしまった…」などといったものもあります。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もあり、採用、育成、そして定着を目指すためには、経営者や担当者がその感覚を知ることの重要性が増してきています。

2021年度の新社会人タイプは？

今年も人事労務分野の情報機関である産労総合研究所から「2021年度新入社員のタイプ」が発表されました。これは、同研究所が新社会人向けに行ったアンケートを基に、毎年その時流に合わせたユニークな命名を行い、その特徴と育成のヒントをまとめたものです。さて、今年のタイプはというと…

2021年度は「仲間が恋しい ソロキャンプタイプ」

新型コロナで状況が一変する中、オンラインで繋がりがつつも、不安で孤独な就職活動を行うこととなった。初めてだらけのソロキャンプのようにまごつくことも多かったが、気持ちを切り替え、工夫し、たくましくなった面もあり、自由さ・気楽さという魅力に気づいた人もいます。一方で仲間への恋しさも募っている。こうした就職活動を経た新入社員は、この選択で良かったのか確信を持っていない可能性がある。さらに、例年、就職活動を行う過程で学んでいた社会のルールを身に付けられていない新入社員も多そうだ。入社後は、まずはお互いにギャップがあることを踏まえたくて、理解を深め、信頼関係を築いていきたい。例年より丁寧な導入教育が必要となろう。



新入社員と新たなハラスメント？

近年「〇〇ハラスメント」という言葉は一気に増え、色々と議論を呼ぶところですが、最近、新入社員に関連してまた以下のような新たな言葉が生まれました。

『テルハラ』（TEL ハラスメント）

「電話は若手社員が率先してとるべき」といった年齢や肩書きで電話対応を押しつけられる状態を指す。

※若い世代は SNS 等による文字のコミュニケーションが増え、電話をする機会が格段に減っているため、そこにストレスを感じやすい、ということも背景にあると言われています



『テクハラ』（テクノロジーハラスメント）

IT スキルの高い人物が、不得手な人物に対して侮辱をしたりすることを指す。

※比較的 IT スキルが高い傾向にある若手社員が加害者となることが多いと言われています



これらを「若手の甘え」だと切り捨てるのは簡単ですが、実は色々とし唆に富むものともいえるのではないのでしょうか？例えば…

- ・テルハラという言葉が生まれるほど、今の若い人は電話をストレスに感じる者も多い。
⇒そこへのフォローや指導を手厚く行えば、定着に結び付くかもしれない
- ・若手社員のストレスの矛先の一つが、テクハラに結び付いている可能性がある
⇒フォローの方法を工夫することで、それ以外の社員の働きやすさや能力 UP に繋がるかもしれない

業態や仕事内容によりストレスになりやすいポイントも変わります。自社のそれらを把握してみることで、若手やベテランも長く、そしてイキイキと働ける職場の実現に向けた改善や教育に繋がれましょう。

新型コロナウイルス感染症に伴う社会保険・雇用保険の特例について

新型コロナ感染症による休業で報酬が急減した場合の 標準報酬月額の特例改定の再延長

令和2年8月から令和3年7月までの間に新型コロナウイルス感染症の影響による休業に伴い報酬が急減した方について、事業主からの届出により標準報酬月額を通常の随時改定(4か月目に改定)によらず、翌月から改定する特例措置が延長されることとなりました。これは、次のすべてに該当する方が対象です。

- ① 新型コロナウイルス感染症の影響による休業があったことにより、令和2年8月から令和3年7月までの間に報酬が著しく下がった方
※令和2年12月までの特例の届出は、すでに令和3年3月1日に終了しています。
※令和3年1月～3月までの特例の届出は、令和3年5月末日までで終了します。
※令和3年4月～7月までの特例の届出は、令和3年9月末日までが対象です
- ② 著しく報酬が下がった月に支払われた報酬の総額(1か月分)が、既に設定されている標準報酬月額に比べて2等級以上下がった方。(固定的賃金の変動がない場合も対象です)
- ③ 本特例措置による改定内容に本人が書面により同意している方。

休業が回復した場合について

特例改定を受けた方は、休業が回復した月に受けた報酬の総額を基にした標準報酬月額が特例改定により決定した標準報酬月額と比較して2等級以上上がった場合、その翌月から標準報酬月額を改定することになります。

新型コロナウイルス感染拡大に伴いシフト制労働者が離職した際の 離職理由判定の特例について

◆令和3年3月31日以降、新型コロナウイルス感染症の影響により、勤務日数や時間がシフトにより決定されるシフト制労働者が、日数又は時間が減少したことによって離職した場合は、「**特定理由離職者**」または「**特定受給資格者**」として認められる場合があります。

特定受給資格者、特定理由離職者と認定されると、会社都合に準じた扱いとなり、給付制限期間がなく、年齢や雇用保険加入期間に応じて所定労働日数が増えます。

★特定受給資格者または、特定理由資格者として認められる場合

- ・具体的な就労日数が労働条件として明示されている(曜日・時間など)一方で、シフトが減らされた場合
- ・契約更新時に従前の労働条件からシフトを減らした労働条件を提示されたため本人が更新をせずに離職した場合

★特定理由資格者として認められる場合

- ・シフト制労働者のうち、新型コロナウイルス感染症の影響により、シフトが減少し(労働者の希望による減少は除く)概ね1ヶ月以上の期間、労働時間が20時間を下回った、または下回ることが明らかとなったことにより離職した場合

特に飲食店などでシフト制で働く方が多くいらっしゃる中で、緊急事態宣言やまん延防止等重点措置による時短要請や休業により、シフトに入れない労働者も現実として発生しています。その中で、やむを得ず離職することを選択した場合、このような特例があることを押さえておきましょう。

文責・小林

HR EXPO2021 視察のご報告

4月7日、東京ビックサイトにて「第16回 総務・人事・経理 Week 2021」(総務・人事・経理・経営者のための人事労務分野の総合展示会)が開催されました。昨年は新型コロナウイルス感染症の事情を勘案して中止となりましたが、今年は感染症対策を徹底した会場に500社を超える企業が出展し、時流にあわせた企業の課題解決のためのサービスが紹介されていました。最新のサービス・技術に触れることで私たちがクレドで掲げている“先見性”を磨き、さらに顧問先の皆様のお役に立てることを目的として、メンバーが参加して参りました。それぞれが見たこと、感じたことをレポートします。

働き方改革 (齋藤(明))

昨年は EXPO が中止となったため、別の展示会に参加しました。去年は、コロナ禍における事業継続や在宅勤務拡大の為に支援策として RPA(ロボティックプロセスオートメーション)での自動化等が多く取り上げられ、数多くの IT 事業者の出展が見受けられましたが、今年の EXPO ではチームビルディング関連等コミュニケーションに関わる出展が多く、メインが変わっていました。

昨年一年で顧問先でもメンタル不調の方が増えていることもあり、ニーズの移り変わりがよく分かりました。

オフィスサービス (遊佐)

オフィスの役割の変化を感じました。組織の在り方の変化によるオフィスレイアウトや、働き方の多様化によるそもその固定された働く場所が必要か?など問いかける展示が増えていました。コミュニケーション促進機能を担う本社オフィスや、どこでも効率的に働けるテレワーク環境整備のための出展が多かったです。また、コロナ感染対策の最新グッズ等の情報の発信も多く見られました。

オフィス防災 (齋藤(寛))

防災というと、台風や地震、津波などの自然災害から未然に備えておく予防措置と、現在進行形で起こっている災害から身を守る防止措置と、被災してしまった後の日常生活に戻るまでの復旧措置の三つの措置を考える必要があります。そして、一番大切なことは、その三つの措置が問題なく行えるかどうかですので、そこを中心に見てきました。様々な最新グッズを見つつ、震災大国日本にいる以上、備えるだけではなく実際に防災グッズなどをつかう場や機会を企業が設けることも大切だと思いました。

BCP (長峰)

私は今回の EXPO のセミナー「コロナ禍の状況でも機能する BCP について」に参加しました。実効性のある社内 BCP(事業継続計画)の5つの鉄則「A 社長の行動力」、「B 現場リーダーになる人材の選定」、「C 実効性のある計画づくり」、「D 形骸化しないようするための訓練法」、「E 作った後のアップデート」について具体的な話を聞き、実際に未来に起こるかもしれない災害予想しながら自社のリスクコントロールに必要な情報の取捨選択をしることの大切さと導入ハードルの高さを痛感しました。効果的な災害防止対策導入の為に今回の受講を活かし、中小企業における実効性ある BCP をお客様の要望に沿った形で提供できるように考えたいと思っています。

福利厚生 (日野川角)

福利厚生で注目したことは、「働く人同士をつなげるサービス」です。例えば、日ごろの感謝をアプリでポイントとして与え合うことができ、たまったポイントは福利厚生サービスや、商品と交換できる！というサービスもあります。ほかにも、従業員が利用している福利厚生を円グラフなどで統計が見ることができ、より従業員のニーズを知るためのツールとしても使われていました。今や福利厚生は、単にモノやサービスの商品が安く手に入れられたりするというよりも、従業員のモチベーション向上や、メンタルヘルスマネジメントに移っています。ご興味がございましたら、日野川角までご連絡お待ちしております！

採用 (天方)

ダイレクトリクルーティング(求職者データベースの中から必要な人材に企業側からコンタクトをとる方法)が増えたこと、また動画広告やSNS等従来の求人広告以外媒体と連携したサービスが増えたことが印象的でした。求職者の価値観の多様化を背景に、一つの媒体だけで採用することが難しくなり複数媒体の利用や自社 HP、SNS、LINE、動画広告などを掛け合わせた採用が主流となっています。また、採用手法の多様化で生じる煩雑な応募者管理を解消するための情報管理ツールも充実しており、採用時から生じる人事の方々の負荷軽減に繋がるサービスにますます期待が高まります。

チームビルディング (鶴木)

私はコロナ禍で、どのような手法でコミュニケーション不足解消に取り組むのかということに着目しました。直接社内で会える機会が少ないため、zoom などオンラインを使用し、コミュニケーションの活性化を図るサービスを提供する企業も多く出ていました。一方、直接一緒に何かに取り組む機会を大切に、料理など共通の課題に取り組む疑似体験を通じ、社内のコミュニケーション活性化を図るサービスを提供しているブースもありました。お客様の業種、人数などニーズに合わせて、様々な手法、サービスが生まれている印象でした。

総括 (滝瀬)

コロナフェーズ前は、いわゆる「働き方改革」が大きなトレンドであり、どのようにすれば、実際に法改正に対応できるのか？という視点が中心でしたが、2020年を経て、HR・働き方の分野のトレンドが大きく変わったと強く感じます。リモートワークで例えると、多様な働き方、場所に対応でき、かつセキュリティ対策や BCP に適合したシステムといったハード部分の発展、業務連絡や周囲との関係性を保つためのコミュニケーション、ワークライフバランスへの配慮など「人間的な」ソフト部分の多様化という相反するよう見える取組、ツールが HR 分野における大きな二つの軸になっていることを確認する機会になりました。

エールでは広い視野にたって、お客様に即したご提案がより強化できるよう取り組んでまいります。気になる項目がございましたらエール担当者までお問い合わせ下さい。



↑参加者は例年に比べ少ない印象でした。



↑新メンバーも最先端に触れる良い機会となりました



↑感染症対策が徹底されていました

顧問先企業様へエールをおくる!企業 PR コーナー

株式会社サクラドリームは、「その人本来の美しさを最大限引き出し、輝き続ける生命力を育む」をテーマに、化粧品・美容機器・健康食品の製造販売を行っている企業です。サクラドリームでは、新しい研究成果や技術の発展をいち早くキャッチし、様々なお客様のニーズにお応えできるよう、研究・企画開発・国内製造・販売(国内・海外)を行っています。

今回は、除菌と潤いどちらも大切にしたい!という方へおススメの商品を同封のチラシでご紹介しています。
エール顧問先企業様限定価格でのご案内となりますのでぜひご確認ください!



品揃え多数!

PayPay 使える



公式オンラインショップ

Yahoo!ショッピング店

【お問合せ先】

株式会社サクラドリーム
〒221-0052
横浜市神奈川区栄町10-35
ポートサイドダイヤビル305
電話:045-620-5898/ FAX: 045-330-0058
E-mail: info@sakuradream.com



お知らせ

労働保険料の年度更新の時期です

1. 申告書送付のお願い

※労働保険事務組合以外の方が対象です

① 5月下旬に労働局から労働保険料の申告書が届きましたら、
今年度より申告書への代表印押印は不要ですので、そのまま弊社までご送付下さい。

(労働局から「緑」または「青」の封筒で発送されます)
※切り取り線の下部も切り取らずにそのまま送付して下さい。

② 労働保険料計算のため、3月支給分までの賃金台帳をご送付ください。

押印せずにエールまでご送付下さい

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」にて納付しますが、
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、毎回金融機関の窓口へ行く手間が省け、納付を忘れる心配がなく、保険料の納付期限に少しのゆとりができます。口座振替をご希望の場合はぜひエール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3年 8月31日(予定)	令和3年 11月 1日	令和4年 2月 1日
口座振替を利用している事業主の皆様	令和3年 9月 6日	令和3年 11月15日	令和4年 2月14日
口座振替書類提出期日 (金融機関窓口へ提出)	令和3年 2月25日	令和3年 8月14日	令和3年 10月11日