



YELL・Spirits

2021年6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
- 新型コロナウイルス～社内における取組、ワクチン接種への対応～
- 新型コロナウイルス～テレワークへの意識の変化、テレワークの課題～
- 公正な採用選考の確保
- 若者雇用促進法に基づく事業主指針の改正
- 企業とLGBT 多様性における接点
- 社労士診断認証制度のご案内
- 企業 PR コーナー
- コラム

鎌倉です。

オリンピック・パラリンピックの開催まで2ヶ月を切り、ワクチン接種の準備が進んでいます。

私の家族も、(公務員なのですが) 全く違う業務から、先月突然ワクチン接種会場をまわす責任者になり、休日も、あちこちの現場に出勤するようになりました。

分厚いマニュアルが前日に更新されたり、会場で初めてのメンバーと、どこに何があるかから確認するところから始まって、その日のチームでクレーム対応もしつつ、回しているようです。

私にはワクチン接種体制についてどういう形が良いか悪いかは分かりません。試行錯誤して進める段階なのかどうか分かりません。でも、よせ集めのチームを、日々、その都度回すのは大変そうです。それは、一人ひとりの能力の問題ではなくて、人を集めても、チームとして機能するには、通常は時間がかかるからです。

これは、職場でもよく起こっていることだと思います。経験者を採用して配属しても、いきなり成果は上げられません。では、早期に活躍してもらうためにどうしたらよいかということ・・・

今、エールでチームビルディングを学ばせていただいている岩見先生がいつも仰っているのは、「人」×「しくみ」×「関係性」です。

まず、その「人」の強みを把握し、どんな知識やスキルを持っているのかを知ることからです。

次に、共通の目標を持つことです。組織として機能する時に必要なのは「目標」です。人はみんな違うので、共通目標がなければ、やることはバラバラになります。だから、共通目標が必要になります。

共通目標が決まって、知識やスキルを持った「人」がいれば、効果的な「役割」を決めることができます。

そして、「目標」と「役割」が決まり、共通目標に向かうには、コミュニケーションが必要になります。つまり「関係性」が大事になります。

そしてチームが機能するには、マネジメントする必要があります。「人」の多様性が広がれば広がるほど、マネジメントの難易度はさらに上がります。

しかし、人を集めれば何とかできるでしょ！と思われている。。。そんなに簡単ではないですよ。

「ワクチン接種」は共通の「目標」も「役割」も明確なのですが、それでも寄せ集めチームを直ちに機能させるのは簡単ではないでしょう。「人」×「しくみ」×「関係性」、ちゃんと考えておきたいことです。

2021YELL 最新助成金活用セミナー資料提供

6月3日開催のエール助成金セミナー(社会保険労務士 門外愛)&社労士診断認証制度(本紙7頁掲載)の資料を顧問先企業様にご提供します。ご希望がございましたら、お気軽に担当者までご連絡ください！

杜若法律事務所 岸田鑑彦弁護士顧問契約のお知らせ

杜若法律事務所(使用者側労働問題専門)岸田氏を顧問にお迎えしました。企業は生き物であり、難しい場面も増えております。弁護士との連携、協力により、皆様の安定に寄与できるものと考えております。労務 NETNEWS も是非ご覧下さい！



新型コロナウイルス ～社内における取組、ワクチン接種への対応～

変異株の流行、緊急事態宣言の対象地域の拡大など、今年の春も去年に引き続き不安が尽きることはありませんでした。6月に入り、今、職場で何ができるのか、何を検討しておく必要があるのかそれぞれ見ておきましょう。

■職場における感染予防の取組みを今一度確認しましょう

厚生労働省では、職場における具体的な感染予防の取組みにつなげてもらうよう、事業場で特に留意すべき「取組の5つのポイント」の実施例の拡充をおこないました。未実施の事項がある場合には、「職場における感染防止対策の実施例※下記リンク先」参考に職場の対応を検討しましょう。

(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000121431_00226.html)

出典：厚生労働省「職場における感染防止対策の実践例」

実施できて いれば☑	取組の5つのポイント
<input type="checkbox"/>	テレワーク・時差出勤等を推進しています。
<input type="checkbox"/>	体調がすぐれない人が気兼ねなく休めるルールを定め、実行できる雰囲気を作っています。
<input type="checkbox"/>	職員間の距離確保、定期的な換気、仕切り、マスク徹底など、密にならない工夫を行っています。
<input type="checkbox"/>	休憩所、更衣室などの“場の切り替わり”や、飲食の場など「感染リスクが高まる『5つの場面』」での対策・呼びかけを行っています。
<input type="checkbox"/>	手洗いや手指消毒、咳エチケット、複数人が触る箇所の消毒など、感染防止のための基本的な対策を行っています。

■新型コロナワクチン接種後に高確率で発生する発熱・頭痛などの副反応への職場としての対応

新型コロナウイルスのワクチン接種スケジュールが徐々に見えつつある状態になっています。ワクチン接種に関しては副反応についての情報も出ていますが、厚生労働省の公表によると、2回目接種後の37.5℃以上の発熱、頭痛、全身倦怠感が比較的高い確率(38.0%)で発生しているようです。

企業においては、ワクチンの接種日とその翌日には勤務が難しい従業員が一定数発生することを想定しておく必要があります。みなさんが安心してワクチン接種が受けられるよう早めに検討を進めておきましょう。

- ・接種日の調整をおこなう
- ・接種にあたって、勤務時間中の中抜けについて（その後、繰り下げ勤務なのか、出勤みなしとするのか）
- ・有給休暇の取得 特別休暇として扱うかなどの方針について周知

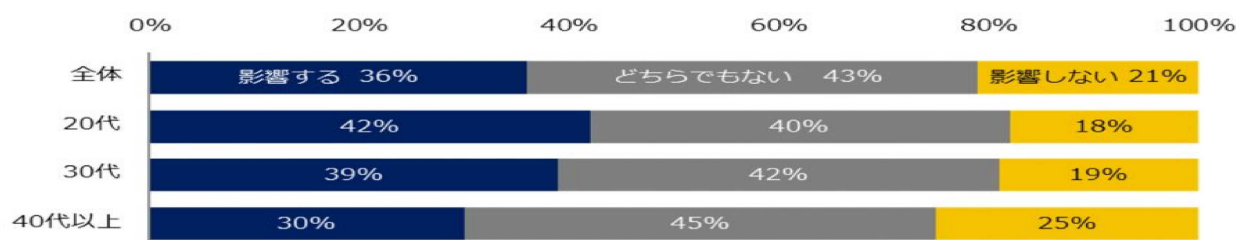
新型コロナウイルス ～テレワークへの意識の変化・テレワークの課題～

多様な働き方、働き方改革法への対応など、コロナ感染前から求められていたことが、この感染症拡大を受けて、半ば強制的に進んだことはいまでもありません。仮に感染症が収束したとしてもテレワークをはじめとしたさまざまな働き方への対応がなくなるということは考えにくいでしょう。とくにテレワークは、感染拡大を防止する目的で一気に広がりましたが、今は求職者の企業選定基準のひとつになっており、意識が変化してきているようです。

■『エン転職』1万人アンケート(2021年4月)「コロナ禍でのテレワーク」調査より

36%が「テレワークができるかどうかは転職先選びに影響する」と回答。

【図5】 テレワークができることは、転職先を選ぶ上で影響しますか？



若い世代ほど、テレワークの可否が転職先選びに影響すると回答している。

■日本商工会議所「コロナ禍における雇用・就業面での対応等に関する調査」の集計結果について
日本商工会議所から、「コロナ禍における雇用・就業面での対応等に関する調査」の集計結果が公表されました(令和3年4月30日公表)。全国の中小企業のうち回答があった3,001社の結果を集計したものです。

(1)テレワークの実施状況

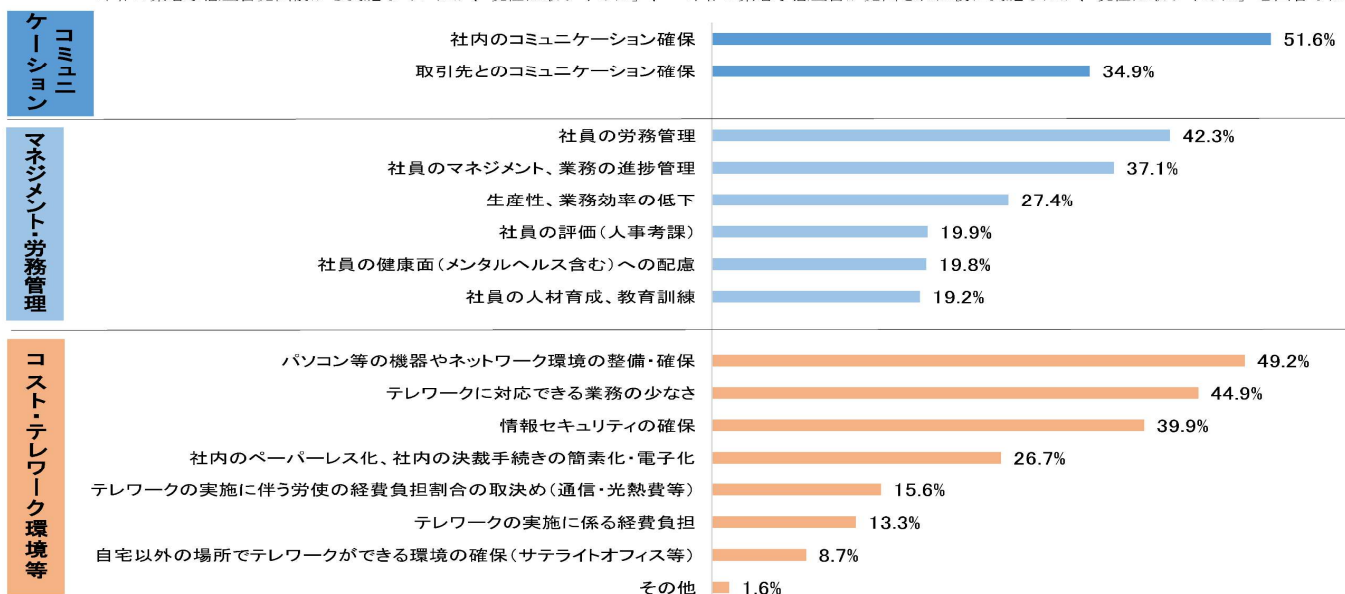
- ・テレワークを「現在も実施している」…21.4%。
- ・神奈川県(2021.1月に発出された)緊急事態宣言エリア…31.5%がテレワークを「現在も実施している」

(2)テレワークの実施によって生じた課題

テレワークの実施によって生じた課題は、「コミュニケーション」「マネジメント・労務管理」、「コスト・テレワーク環境」など全般にわたります。

【全体集計・複数回答】 n=865

※対象：「昨春の緊急事態宣言発出前から実施しており、現在も実施している」、「昨春の緊急事態宣言が発出された後に実施し、現在も実施している」、「昨春の緊急事態宣言発出前から実施していたが、現在は取りやめた」、「昨春の緊急事態宣言が発出された後に実施したが、現在は取りやめた」と回答した企業



新型コロナウイルスの感染拡大がテレワーク導入のきっかけになりましたが、今後はテレワークをはじめとした柔軟な働き方の導入(働き方改革)がより強く求められるようになってくるでしょう。まずは自社の課題を整理するところから進めていきましょう。

公正な採用選考の確保

厚生労働省より、公正な採用選考を確保する観点から、履歴書の様式についての検討が行われ、事業主の皆様に参加していただくための様式例が作成されました。

履歴書の新たな様式例において、これまで推奨していた JIS 規格の様式例から変更された点を踏まえて、採用活動において注意すべき点について確認しておきましょう。

履歴書の様式例の変更について

【変更点】(従来の履歴書様式例と異なる点)

1. 性別欄は任意記載欄とする。

- ・ 性自認の多様な在り方に対応するため、[男 ・ 女] の選択ではなく、任意記載欄とされました。
- * 性別欄の記載内容や、未記載であることで採否を決めることのないように注意しましょう。

2. 各欄 (「通勤時間」「扶養家族数(配偶者を除く)」「配偶者」「配偶者の扶養義務」の4項目は設けない。

- * 上記の質問は、特に応募者のプライバシーの要素が非常に高い情報であることなどを踏まえて、新たな履歴書の様式例では項目欄として設けないこととされました。これまで、上記の項目をもとに確認していた事項については、以下の質問例を参考に、面接時に確認をしましょう。

① 超過勤務・休日出勤関係

「当社では時期により早朝出勤や深夜までの残業、休日出勤をお願いする場合がありますが、対応は可能でしょうか？また対応ができない場合、朝は何時から、また夜は何時頃までであれば勤務が可能でしょうか？」

② 緊急対応関係

「〇〇により当番制でオンコール対応(〇〇分以内の出勤)がありますが、対応は可能でしょうか？」

③ 配置先関係

「配置先は複数の営業所が候補となりますが、どの営業所でも勤務は可能でしょうか？」

「配置先について配慮して欲しいことがあれば、その理由とともに教えてください。」

④ 転勤関係

「転勤をお願いする場合がありますが、対応は可能でしょうか？」

「転勤のお願いにあたり配慮すべきことはありますか？」

⑤ その他

「当社で勤めるにあたり、配慮すべきこと等、お伺いしておいた方が良いことはありますか？」

「通勤時間が概ね〇分以上の場合、宿舍の利用もできますが、希望はありますか？」

採用基準 ここをチェック！

- あらかじめ採用基準を明確化しておく (選考時に就職差別に陥らない様にするため)
- 適性・能力に基づいた採用基準とする
- 同和関係者、障害者、難病のある方、LGBT 等の性的マイノリティの方など特定の人を排除しない

面接官が陥りやすい過ちに注意！

- 一つの側面が良い(悪い)ことをもって、他の全ての面も良い(悪い)と判断してしまう(ハロー効果)
- 外見などによる個人的な好悪感に左右される
- 第一印象にこだわる
- 直前の応募者との対比で、過大(過小)評価してしまう

若者雇用促進法に基づく事業主指針の改正

若者の雇用の促進を図り、その能力を有効に発揮できる環境を整備するため、若者の適職の選択並びに職業能力の開発及び向上に関する措置等を総合的に講ずる「若者雇用促進法」が平成27年10月1日より順次施行されています。

★これまで施行されている若者雇用促進法の主な内容

- ① 職場情報の積極的な提供(平成28年3月1日施行)
新卒段階でのミスマッチによる早期離職を解消し、若者が充実した職業人生を歩んでいくため、労働条件を的確に伝えることに加えて、若者雇用促進法において、平均勤続年数や研修の有無及び内容といった就労実態等の職場情報も併せて提供する仕組みを創設。
- ② ハローワークにおける求人不受理(平成28年3月1日施行)
ハローワークにおいて、一定の労働関係法令違反があった事業所を新卒者などに紹介することのないよう、こうした事業所の新卒求人を一定期間受け付けない仕組みを創設。なお、職業安定法の改正により、令和2年3月30日以降は新卒求人に限らず「全ての求人」で、一定の労働関係法令違反の求人者からの求人を受理しないことが可能に。
- ③ ユースエール認定制度(平成27年10月1日施行)
若者雇用促進法において、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業について、厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定する制度を創設。
※認定を受けることにより、求人や自社の広告に利用してアピールすることが可能に

若者雇用促進法にて、事業主等指針を定めることになっており、この指針が改正されました。その内容としては、事業主等が青少年の募集及び採用に当たって講ずべき措置、事業主が青少年の職場への定着促進のために講ずべき措置について新たに4つ追加されました。

主な改正箇所

募集情報等提供事業者・募集者等における個人情報管理

- 募集情報等提供事業者は、**職業安定法に基づく職業紹介事業者等指針(※)第4**に基づき、**求職者等の個人情報を適切に取り扱うこと**。また、募集者等についても同様とすること。
- (※) 求職者等の個人情報の取扱いについて、
 - 一 個人情報の収集、保管及び使用
 - 二 個人情報の適正な管理
 - 三 個人情報の保護に関する法律の遵守等に係る事項を規定。

公平・公正な就職機会の提供

- 採用内定又は採用内々定と引替えに、他の事業主に対する就職活動を取りやめるよう強要すること等の**青少年の職業選択の自由を妨げる行為等については、青少年に対する公平・公正な就職機会の提供の観点から行わないこと**。

ハラスメント問題への対応

- 事業主は、雇用する労働者が、**就職活動中の学生やインターンシップを行っている者等に対する言動について、必要な注意を払うよう配慮すること等が望ましいこと**。
- 事業主は、**パワーハラスメント指針等に基づき、職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント並びに妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントの防止のため、雇用管理上の措置を講ずること**。

内定辞退等勧奨の防止

- 採用内定者について、労働契約が成立したと認められる場合には、**当該採用内定者に対して、自由な意思決定を妨げるような内定辞退の勧奨は、違法な権利侵害に当たるおそれがあることから行わないこと**。

告示日：令和3年4月30日

労働力人口が減少している中で、若者を採用することが企業の存続のためには必須になっています。その中で近年、採用時に上記の事項が問題となることがあったため、今回新たに定められました。トラブル防止のためにもこの改正を踏まえた対応を企業がより求められてきます。

文責：小林

企業とLGBT 多様性の時代における接点



セクシュアル・マイノリティ(性的少数者)の総称のひとつである「LGBT」。

この言葉が日本でもよく聞かれるようになってから暫く経ちましたが、政府や関係団体による熱心な取り組みもあり、そこへの理解や関心は一層の高まりを見せています。

ただ、これが企業としての取り組みとなると、まだ日本は諸外国に比べ遅れを取っていると指摘されており、より企業とLGBTの接点を知るべき時代を迎えています。

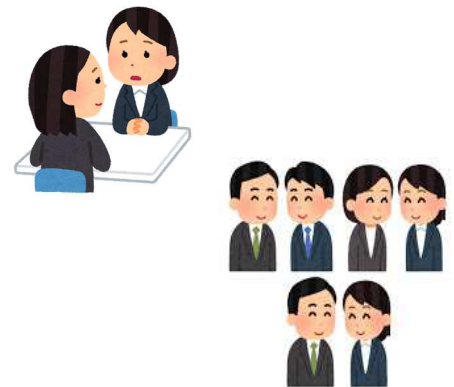
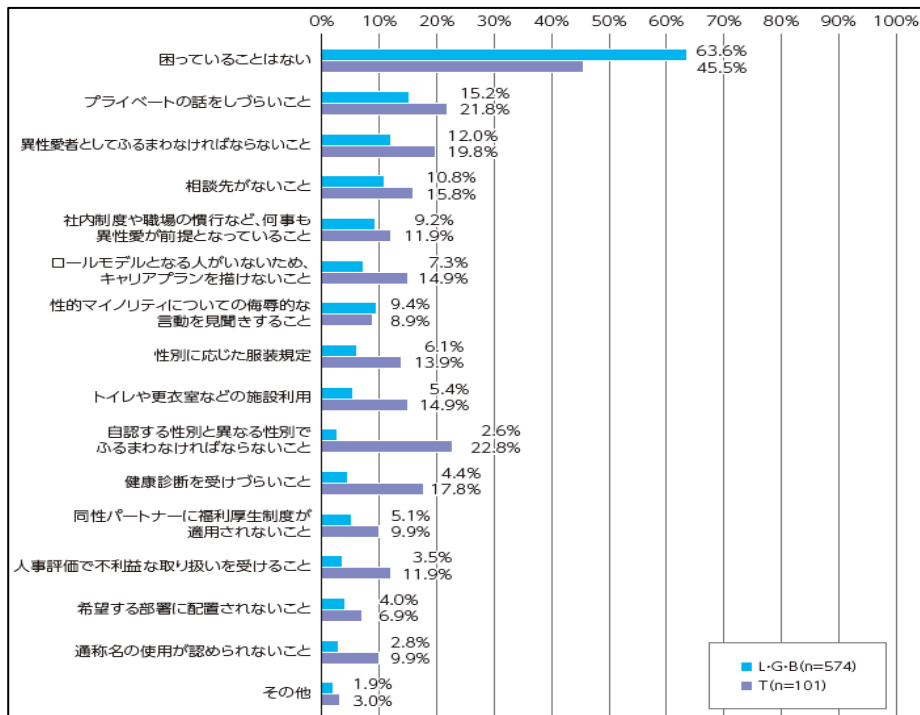
LGBTを取り巻く現状

- ・日本におけるLGBTの割合は人口の7.6%と言われており(電通ダイバーシティラボ 2015年調べ)、小規模事業所でも該当者がいて何らおかしくない比率となっています。
- ・先日の5月24日、自民党は与野党の実務者協議で合意した「LGBT理解増進法案」を了承しました。当該法案には「企業や学校での啓発や相談活動の促進」などを求める内容が含まれており、成立すれば企業が果たすべき責任のあり方にも変化が起こると予想されます。
- ・2015年以降、同性カップルの関係を公的に認める「パートナーシップ制度」を導入する自治体(※)が増加しており、それぞれ独自の制度が整備されています。またそれに呼応して、自社内における独自の施策として、同性パートナーを対象とする福利厚生を整備する企業の事例も増加しています。

※神奈川県も現在、横浜市をはじめとする12市区町村が同制度を導入しています。

労務管理分野とLGBTの接点

様々に挙げることができますが、以下のアンケート結果を見ることで企業の課題も見えてきます。



図表1 当事者の困りごと(複数回答)

(出典)

令和元年度職場におけるダイバーシティ推進事業(労働者アンケート調査)」

厚生労働省委託事業 令和2年3月

例えば…

- ・当事者が社内で公表したい、逆にここだけの話にしてほしい、と相談があった場合にどのように対応するのか(相談体制をどうするか)
- ・住宅手当や家族手当、特別(慶弔)休暇や慶弔見舞金など、「家族」の要素が絡む給与や福利厚生制度が社内にある場合、その取り扱いをどのように考えるか
- ・会社では本名でなく普段用いている通称名で取り扱ってほしい、と相談があった場合にどのように対応するか(社内呼称、名刺や給与明細の記載など)
- ・管理職や全体向けに社内研修等を実施することで、会社全体の意識改革や風土づくりを行うか(誰もが働きやすい会社作りを目指して)

文責:加藤

社労士診断認証制度のご案内

2020年4月より社労士診断認証制度がスタートしました。労務コンプライアンスや働き方改革の取り組み改善をはかる企業様に、エールでご提供させていただき新しいサービスをご紹介します！

社労士診断認証制度とは

労働社会保険諸法令の遵守や職場環境の改善に積極的に取り組み、企業経営の健全化を進める企業を社労士が診断・認証する事業です。安心企業の情報や信頼性を高める情報を「経営労務診断のひろば」<https://www.sr-shindan.jp/>に公表できます。以下の認証マークが発行され、企業の取り組みを「みえる化」でき、信頼のさらなる向上に繋がります。認証マークは①“職場環境改善宣言企業”②“経営労務診断実施企業”③“経営労務診断適合企業”の3種類があります。



社労士診断認証制度の主なメリット

労務コンプライアンスの現状把握や労務管理の潜在的なリスクチェックを、「健康診断」として受けてみませんか？社労士とともに取り組んでいることをアピールしたり、認証マークをPRに活かすことが可能です。

■“人を大切にする企業”へ

まず、職場環境をよりよく改善し、「従業員を大切に」「働きやすい」企業を目指す取り組みを社内外に宣言します。ステップを踏んで、人材の定着につなげていきましょう。

■エールと労務の課題共有をし、エールと一緒に課題に取り組める

人事労務管理に関する課題をエールと共有させていただきます。自社にとっての優先順位を考えながら、改善に取り組むことができます。

■労務コンプライアンスの向上

経営者は人事労務管理に関する問題点を正しく把握できます。診断を受けて客観視できることで、労務面のコンプライアンス意識があがります。

■人材採用へのよい影響

働く人から選ばれる企業に。求人の際に、サイトに貼ったり、会社案内や名刺に掲載してアピールできます。社労士の認証を受けることで、企業に信頼と安心感を与えることができます。

■規程、体制のアップデート

近年、労働・社会保険に関して法改正が頻繁に行われています。この取り組みによって、自社の規程や体制を確認することができます。

■女性活躍推進指標の公表

診断の数値情報は、女性活躍推進指標に対応しているため、この診断結果を公表することによって、法令上の公表義務を果たしたことになります。

社労士診断認証制度は、自社の職場環境等を見直すきっかけとなり、また企業のアピールにも活用できる制度です。診断で見つかった課題について対策を行うことで、職場環境改善や従業員満足度の向上などの効果を生み出すことができます。ご関心をおもちの企業様は、エールで認証をサポートさせていただきますので、お気軽に担当者までご相談ください！！ 詳細資料もご用意しております。



顧問先企業様へエールをおくる!企業 PR コーナー

コロナの中で働く人々や事業存続のために奮闘する経営者の皆様を支援を目的として顧問先企業様のサービス・製品のご案内、PR をお手伝い致します。企業 PR・サービス PR をご希望の企業様は、エール 天方まで。

株式会社山栄精機は昭和 61 年設立。令和 3 年、11 月創業 35 周年を迎えます。

事業拡大の為、大田区より横浜市榎町に 1997 年移転以降、半導体製装置部品他、多品種材を扱う製造業の金属加工工場として榎町を拠点に九州から北海道まで 100 社近くのお客様にお仕事を頂いております。

現在も最新鋭の設備の下、熟練した技術を持つスペシャリストたちがお客様のあらゆる満足度を形にしています。分野や用途、形、個数の多少にかかわらず 金属加工 のことなら私たち、山栄精機にぜひご相談下さい。



「横浜健康経営認証 2021クラス A」
従業員の健康保持・増進にも
取り組んでいます!



← 新しい設備を導入しました
DMG MORI (N C 旋盤)
ALX2500T/500



まだ終息の見えないコロナ対策商品として、現:会長(旋盤士歴 40 年)が思考し
重量感のあるしっかりした足踏み消毒機が完成しました。注文を頂き、1 本 1 本
お作りご用意させて頂きます。詳細は同封のチラシをご覧ください。

【お問合せ先】 株式会社 山栄精機 担当:岡田
〒222-0001 横浜市港北区榎町4-18-14 電話:045-542-6785 / FAX:045-542-6709
E-mail: m.okada@s-sanei.co.jp

スタッフコラム



今月のコラムは“悩みも体も心も
スッキリほぐすエール人”天方が
担当します!

天方です。梅雨入りが目前なのか、関東でもどんよりした天気が続いていますね。湿度が高くムシムシとした空気に気温・気圧の変化が激しくなることから体調管理が難しく梅雨時期は調子が良くない、という方も多くいらっしゃるのではないのでしょうか?私もこの時期が苦手なので、皆さまと一緒に乗り越えられるようなプチ情報をご紹介しますと思います。

梅雨のように外気の変化が激しいと自律神経のバランスが乱れ、不調が現れます。特に在宅勤務が続く、体を動かす機会が減ったり、ストレスが増えたりすることは自律神経の乱れを助長します。

自律神経を整えるためにお手軽にできることとしては 2 つあります。1 つは「背骨」を動かすことです。自律神経は背骨のゆがみを解消することで整えることができます。体側を伸ばしてみたり、背骨を軸に体をねじってみたり、深呼吸とともに行うだけでもスッキリします。椅子に座ったままでもできますので、ぜひお仕事の合間にも取り入れてみて下さい! もう 1 つは「腸」を整えることです。食物繊維や乳酸菌発酵食品を普段の食事に取り入れることで腸の活性化が期待できます。スーパーやコンビニエンスストア、ドラッグストアでもこうした健康機能性食品がたくさん並んでいますのでご自身の体に合うものを楽しみながら取り入れられたいですね!

今年も半分が過ぎようとしています。体を整えながら天気だけでなく身の回りの変化にも柔軟に対応していきたいと思えます!

編集後記

緊急事態宣言やまん延防止措置が延長されていますが、一方でワクチン接種も進んできています。横浜は、大規模会場以外の医療機関での接種も始まり、顧問先様からワクチン休暇のご相談もいただくようになってきました。副反応も想定して、自社での対応も検討しておくといいですね(鈴木)