



YELL・Spirits 2022年5月 エール・スピリッツ



横浜市SDGs認証制度
Y-SDGs
-standard-

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
- エールセミナー
- 2022年度助成金情報
- 今どきの若手社員の意識と育成
- 給与計算に関する留意点
- 複雑な育児介護休業法改正への準備 Vol. 4
- エールからのお知らせ
- スタッフコラム

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？今回は、最近、私がかかっている心身のメンテナンスと気づきについて書いてみたいと思います。

50歳になって、よいコンディションを常に安定させること、心身のムラのない状態で仕事をする、コロナウイルスも免疫力をあげていくことがかからない、もしくは軽症に抑えるには？ということを考えるようになりました。これまで、体調も含めて“気合い”でコントロールできる！と乗り切ってきたことを修正しています。（体調、コンディションは日頃の習慣の賜物といわれているのはわかっているのに、元々体がとても丈夫なので、気づくのが遅いですね・・・）

子供を2人高齢出産したときも、仕事を長期に休んだことはなく（労働者ではないですし）、働いて信頼を築いてこそ仕事だと思ってきたところもあり、ライフもワークも自分の中では今も分けられるものではないのですが、最近体調の管理は最低限必須だなと感じることがありました。

年明けから、週1回45分トレーニングをパーソナルトレーナーをお願いして、4か月経つのですが、今のところよい成果につながられています。眠っていた（サボっていた）筋肉が少しずつ意識して動かせるようになり、体調・食事コントロールできている実感ももてるようになってきました。自分がやるべきことに集中すれば迷いもなくなり、周囲にとらわれなくなり、ネガティブな事も糧にする選択も、前より早くできるようになっています。身体を動かすことで、精神面でも安定し、切り替えができるようになっていく気がします。4か月で実感したことは・・・本当に心と体はつながっている！ということ。

さて、パーソナルトレーニングを自分が受けてみて、仕事に通ずる気づきも多くなりました。

- ・目標達成には、自分が心から、その目標を決めた理由が大切。やらされ目標では、真に達成する、あるいは継続することは難しい。達成したいイメージができることが重要。もし一人でイメージするのが難しければ、助言を受けるのも大事。
- ・達成したい目標は人と共有する。週に一度、振り返り、進捗を共有し、励ます人がいれば継続性は高まる。
- ・まず動く前に、どこを意識し何に効かせるのか、イメージをしっかりと共有してから取り組めば、得られる効果は変わる
- ・ズレの修正 間違った姿勢の修正と改善指導は早いほどよい。間違ったまま進むとロスが大きく、マイナスである。
- ・トレーナーは相手のコンディションをみて、必要であれば臨機応変にやることを変更する。負荷が適切かを調整する。
- ・トレーナーは状況、進捗をみて、時には目標の修正、設定しなおしを一緒に行う
- ・厳しい指導は必ずしも必要なく、ゴールを共有し、目を配り、向かっている途中のフィードバックがあれば、動ける。数字だけが目的ではないが、測れる数字は客観性があり、達成したか否か明確になり、ごまかせない。

これらは仕事においても学びになっています。ちょうどエールでは今、半期の振り返りと面談を行って個人の目標設定を共有しているところです。改めて体得したことを組織にも活かしたいと思っています！

YELL 顧問先向け 就業規則セミナー(ZOOM)

～時代の変化に合わせた就業規則～

6月23日(木)16時～17時30分

講師：エール社会保険労務士 滝瀬・門外

顧問先様無料 詳細は別紙をご参照下さい。



第129回未来創造塾 SDG'sに取り組みよう！

～SDGsカードゲームを通じて本質を体感～

5月19日(木)16時～18時 今井崇智氏

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

TeamYoko-so



2022年度 助成金情報 Vol.1

今年は、例年に比べて早く助成金情報が揃いましたが、要件の厳格化や助成額の減額が見られ、前年度に比べて全体的に縮小傾向にあります。4月に開催されたエールオンラインセミナーでお伝えしたものを含め、最新情報をご紹介します。ホームページに動画・資料がアップされていますので是非ご覧ください！

キャリアアップ助成金の主な変更点 ※今回は2コースを抜粋しています

※全体的に、生産性要件を満たす際の助成額は割愛させていただいています。

■ **正社員化・障害者正社員化コース**…有期雇用労働者を正社員に転換または直接雇用した場合に助成
(助成額(例)有期⇒正規:正社員化コース 57万円 ※大企業47.25万円、障害者正社員化コース 120万円 ※大企業90万円(精神障害者の場合))

令和4年10月1日以降に転換する人から、転換前後の定義が変わります！

【非正規雇用労働者定義の変更】

改正後	賃金の額または計算方法が「正社員と異なる雇用区分の就業規則等」の適用を6か月以上受けて雇用している有期または無期雇用労働者 例) 契約社員と正社員とで異なる賃金規定(基本給の多寡や昇給幅の違い)などが適用されるケース
-----	---

【正社員定義の変更】

改正後	同一の事業所内の正社員に適用される就業規則が適用されている労働者 ただし、「賞与または退職金の制度」かつ「昇給」が適用されている者に限る
-----	---

今回の改正に係る、就業規則の主要チェックポイント

※あくまでも雇用区分・転換制度・賃金制度等、基本的な明記要件を満たしていることが前提です。

非正規雇用労働者について、有期雇用労働者の契約期間は数値が定められているか？

(例: 1年未満※3年が限度)

非正規雇用労働者について、基本給・賞与・退職金・各種手当いずれか1つ以上の項目で正社員と異なる制度を明記しているか？

正社員について、「賞与または退職金の制度」かつ「昇給」が正社員に適用されることが明記されているか？ ※原則支給有とし、支給しないことがある理由は、評価・業績悪化等の客観的基準であること

正社員について、正社員転換後に試用期間が設けられていないか？

※設けられていると、正社員待遇の有無を問わず対象外となります

非正規雇用労働者に関する就業規則等を改定した場合、転換前にその規程を6か月以上適用していること
(例: 11月1日転換の人は、5月1日までに規定・運用開始されていることが必要です)

■ **選択的適用拡大導入時処遇改善コース**(令和4年9月30日までの取組で終了)…労使合意のうえ社会保険の適用拡大措置を実施し、有期雇用労働者等を新たに社会保険の被保険者とした場合に助成
(1事業所当たり19万円 ※大企業は14.25万円)

【加算措置】

① 適用拡大措置実施日以降に、新たに社会保険の被保険者となった有期雇用労働者等の基本給を一定の割合以上増額した場合、基本給の増額割合に応じて加算

(助成額の例: 2%以上3%未満 …19,000円 ※大企業は14,000円/1人当たり)

② 適用拡大措置実施日以降に、有期雇用労働者等の生産性の向上を図るための取組(研修制度や評価の仕組みの導入)を行った場合 (10万円 ※大企業は75,000円/1事業所当たり)

人材確保等支援助成金(テレワークコース)

テレワーク勤務を、新規に導入及び試行的に導入している又は試行的に導入していた事業主へ経費の一部が助成(支給対象経費の30%、離職率の目標達成で更に経費の20% ※上限あり)

- 支給対象となる経費の範囲…①就業規則・労働協約・労使協定の作成・変更②外部専門家によるコンサルティング
- ③テレワーク用通信機器の導入・運用④労務管理担当者に対する研修⑤労働者に対する研修

65歳超雇用推進助成金

① 65歳超継続雇用促進コース

定年引上げ/定年廃止/継続雇用制度の導入(他社によるものを含む)の、いずれかを実施した事業主に助成(実施内容・60歳以上の雇用保険被保険者数によって15万円～160万円)

② 高年齢者評価制度等雇用管理改善コース

高年齢者を対象にした賃金制度・短時間/在宅勤務制度等・健康管理制度等の整備に要した経費の一部を助成(企業規模・生産性要件等によって経費の45%～75%※初回の申請に限り、経費は50万円とみなす)

③ 高年齢者無期雇用転換コース

50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を、無期雇用に転換させた場合に助成(1名につき48万円 ※大企業は38万円)

両立支援等助成金(出生時両立支援コース)

① 男性従業員が育児休業(★)を取得した場合…20万円/1事業所につき1回限り

★子の出生後8週間以内に開始する連続5日以上(所定労働日が4日以上含まれていること・他要件有)

※①の加算:代替要員を新規雇用した場合は20万円(3人以上の確保で45万円)

② ①を受給した事業主が男性労働者の育児休業取得率を30%以上上昇させた場合

1年以内の達成(60万円)、2年以内の達成(40万円)、3年以内の達成(20万円)

番外編

今回は健康・衛生に関するものを特集しました。



■治療と仕事の両立支援助成金

(がん、脳卒中、心疾患、糖尿病、肝疾患、難病等の反復・継続して治療が必要となる傷病)

・環境整備 両立支援コーディネーターの配置・両立支援制度の導入を新たに行った場合に、費用を助成

・制度活用 両立支援コーディネーターを活用・両立支援制度を用いた就業上の措置(時差出勤等)を、対象労働者に適用した場合に、費用を助成 (どちらも一律 200,000 円)

■小規模事業場産業医活動助成金(産業医コース)

常時50人未満の労働者を使用する事業場が、産業医と契約(職場巡視・保健指導等)し、産業医活動をした場合に費用を助成(継続する6か月以上の産業医活動の費用に対して、100,000 円が上限)

■心の健康づくり計画助成金

メンタルヘルス対策促進員の助言等に基づきメンタルヘルス対策を実施した場合に費用を助成(一律 100,000 円)

※労働者数が50人未満(事業場単位で全事業場の労働者数が50人未満も含む)の企業は、心の健康づくり計画の代わりに「ストレスチェック実施計画」を策定し、ストレスチェックを実施した場合も助成の対象

■健康保持増進計画助成金

事業者が健康保持増進措置(健康測定・健康指導・研修等)を実施した場合に、費用の助成を受けられます。

(費用に対して 100,000 円が上限)

文責:門舛

今どきの若手社員の意識と育成

今年は、新入社員を迎え入れた企業もあるかと思いますが、新入社員の定着は、常に大きな課題となります。昨春入社の新入社員について、ある調査では約半数が「退職を考えたことがある」と回答しています。さらに入社11ヶ月の2022年2月時点で、2021年4月入社の新入社員のうち9.3%が「すでに退職している」と回答しているという驚きの結果が出ています。せっかく入社した若手社員を定着させ、戦力化するために、今どきの若手社員が何を重視するのか、職場に何を求めているのか、ということをよく理解しておく必要があります。

仕事感に関して「あてはまる」ものは？

- 72.7% バリバリ働いて稼ぐよりマイペースに
- 65.0% 仕事上の競争や優劣に興味が無い
- 64.5% 副業もしたい、副業に関心がある
- 62.5% 資格取得やスキルアップを頑張りたい
- 60.5% 社会に貢献できる仕事がしたい

様々な働き方に「あてはまる」働き方は？

- 74.8% 残業の少ない会社で働きたい
- 67.5% リモートワークのできる会社で働きたい
- 65.8% 週休3日制で働きたい
- 58.9% 正社員で同じ会社に長く勤めたい
- 58.9% 様々な職種や職業を経験したい
- 53.5% フリーランスなど会社に勤めない働き方
- 40.8% 会社のイベントや飲み会には参加したい

BOGLOBE「Z世代の意識調査」2022年1月実施より

若手社員は、現在の経営者・管理職の多くが該当するX世代(1965年～80年頃生まれ)とは、考え方・価値観が変わってきています。考え方や価値観には、正解がある訳ではありませんが、特に職場では自分たちの価値観が正しいと強く思ってしまう傾向があるのではないのでしょうか。今の若手社員が仕事に対してやる気がない、頑張らない様に見えるのであれば、それは彼らの価値観や仕事感を理解していないことが原因ということかもしれません。前向きに頑張れる様な環境を整えることで、若手社員も能力を発揮して活躍できる人材となる、と発想を転換する必要があります。



ミレニウム世代とZ世代

若手社員の中でも、1981年以降生まれの世代は、ミレニウム世代、Z世代と言われています。ミレニウム世代は、1981年から1996年に生まれた世代と定義されることが多く、大よそ26歳から41歳くらいの世代を指します。Z世代は、1997年以降生まれの世代で、大よそ25歳までの世代を指します。まずは、それぞれの世代の特徴をご紹介します。※年齢は2022年5月現在

■ミレニウム世代の特徴

この世代は、テクノロジー開発と発展の時代が到来したのを、その目で見ながら成長してきました。その為、以前の世代よりも変化に対して柔軟で適応しやすく、技術革新を背景とした独創的な発想や長期的な視野で思考できるとされます。ミレニウム世代の多くは、付帯的で物質的な観念よりも、本質的で道徳的な価値に関心があるとされており、自分にとって価値のある動機づけを大事にします。クリエイティブな仕事をしたり、才能を分かち合ったり、他人や地域社会に影響を与えたりすることで意欲が高まるのが、この世代の特徴といえるでしょう。

■Z世代の特徴の特徴

この世代は、物心ついたときからスマートフォンなどネット通信のできるデジタルデバイスを使用して他の方とコミュニケーションをとることが一般的な「デジタルネイティブ世代」であり、コミュニケーション能力に長けている方も多くいるとされています。また、Z世代の多くは世界中のネット社会から多様な情報を知る機会も多い為、様々な価値観から自分にあったものを選び、自分だけの独特の個性を育てています。他の世代よりもあらゆる場面で平等性を強く求める一方、個性や自分らしさを大切にしたい傾向が強いのが特徴といえるでしょう。

若手社員育成のポイント

経営者や管理職の多くは、その組織で成果を挙げることで評価され昇進してきた経緯があります。その為、自身の会社や所属している組織の「当たり前」を疑うことが難しく、指導や教育にも、価値観や考え方レベルで若手社員に押し付けてしまわないよう注意する必要があります。以下に若手社員を育成する際のポイントをご紹介します。

POINT 1 相手の価値観を理解する

世代によって成育環境が異なる為、価値観にも違いがあります。特に Z 世代は、平等性と多様性を重視する傾向があり、自分の価値観を広く受け入れられることを好む傾向があります。その為、「仕事とはこういうものだ」と威圧的に伝えるのではなく、1on1面談などの対話を通じて相手の価値観を理解して、受け入れやすい伝え方を工夫することが重要です。

POINT 2 目的を明確に伝える

業務上の指示の際は、「何をするのか」の前に、「なぜするのか」という説明を最初に行うと良いでしょう。ミレニウム世代は価値の動機付け、Z 世代は自分の個性を重視しますので、業務を通じてどのような力を身につくのか、どのような貢献が会社や社会にできるのか、業務の価値を意味づけて伝えることが重要です。

POINT 3 メンターと二人三脚で歩む体制をつくる

ミレニウム世代、Z 世代に関わらず、若手社員の価値観を理解しつつ、会社の価値観を伝えていく為には、若手社員の一人一人にメンターとなる指導担当をつける方法が効果的です。日頃から一緒に行動し、相談できるような関係を築くことで、若手社員の組織に対する帰属意識の醸成と育成を促進することができます。

POINT 4 デジタルネイティブとしての強みを生かす

Z 世代は、デジタル機器や Web サービスに若い頃から触れて育っているため、デジタルへの強さがあります。また、この世代は効率性にも高い意識を持っているため、若い世代とないがしろにせず、意見を真摯に受け止め、有用な意見は即時に反映させていきましょう。

5月は、4月に入社した新入社員が新しい環境に慣れ始める時期で、初期の緊張が緩み、「集中力が続かない」「倦怠感がある」「やる気が出ない」といった症状、いわゆる5月病が発生しやすくなります。研修を経て5月から実際に仕事を始める新社会人の場合、この症状が6月に見られることもあり、「6月病」とも言われています。5月病・6月病いずれにしても、環境の変化に伴う心身の負担、ストレスが主な原因です。

「5月病」は正式な医学用語ではなく、医療機関では「適応障害」「軽度のうつ」といった診断名がつけられることもありますが、その多くは一過性の症状であり、適度な休息などで改善されることがほとんどです。

生活習慣を整えたり、日々のストレスとの向き合い方が5月病の対策となりますので、5月から6月にかけては、上司や周囲の方は新入社員の様子を注意深く観察し、積極的に声かけしましょう。万が一、心配な状況が伺われる場合は、面談などで話を受け止めつつ聴いていただくと良いでしょう。



給与計算に関する留意点 vol.1 「住民税について」

会社が必ず毎月決まった時期に行う社内業務の一つに「給与計算」があります。給与には基本給の他に、残業代、各種手当、税、保険料といった要素があり、それらの取り扱いルール、計算方法を知っておかなければ正しい計算は出来ません。計算ソフトを使用されている会社も多いと思いますが、実は自動計算だけでは対応できないことも多いのが給与計算業務の特徴です。

そこで今月から、給与計算において注意すべき事項について、毎月一つのピックアップを取り上げて解説していきます。初回は直近で対応が必要となる「住民税」についてです。



A. まずはおさらい住民税の基本情報

- ①住民税は「6月分～5月分」を一納付年度とし、納付方法には「普通徴収」と「特別徴収」があります。前者が個人で納付書等を用いて支払う方法、後者が給与天引きして会社が代わりに納付する方法です。
- ②会社は原則としてパート等を含む住民税がある全ての従業員について、特別徴収をしなければなりません。
- ③特別徴収の対象者については、毎年5月に各市区町村より会社に郵送される住民税額一覧により、税額を確認して給与からの控除を行います。尚、この一覧表は、年末調整に伴って毎年1月中に各市区町村に届け出が必要となる「給与支払報告書」に基づいて作成されるため、原則としてそれ以降の入社者は載っていません。

B. 新入社員の取り扱いについて

- ①上記A③にある通り、新社員については特別徴収扱いとなっていないため、普通徴収により納税することとなりますが、「特別徴収切替届出書」をご本人が持っている納付書等を伴って会社が市区町村に届け出ること、納付期限前の分についてはいつでも特別徴収への切り替えを行うことが出来ます。

【ポイント！】この届け出は実務的には必須ではありませんが、会社としてのスタンス(切り替えを行う・行わない・本人の意向を聞いて決定など)は決めておくとい良いでしょう

- ②新社員が前職企業で行っていた特別徴収を、そのまま継続することが出来る手続きもあります。この場合は「給与所得者異動届出書」という書類が前職企業より記載された状態で送付(もしくは入社者が持参)されるはずですので、そちらに必要な追記等を行って御社にて届け出を行う流れとなります。

C. 退職社員の取り扱いについて

- ①特別徴収していた従業員が退職する場合、その退職日が1月～4月の間であれば、残りの住民税を複数月分まとめて最後の給与から控除する「一括徴収」することが義務付けられています(それ以前の退職でもご本人の希望があれば実施可能)。

※最終給与が休職等で低額となっており、一括徴収が出来ない場合等は実施は不要です

- ②主に上記の取り扱いについて市区町村に知らせるため「給与所得者異動届出書」を作成・届け出する必要があります。



【ポイント！】退職社員に意向確認して、B②にある取り扱いとすることも選択肢となります

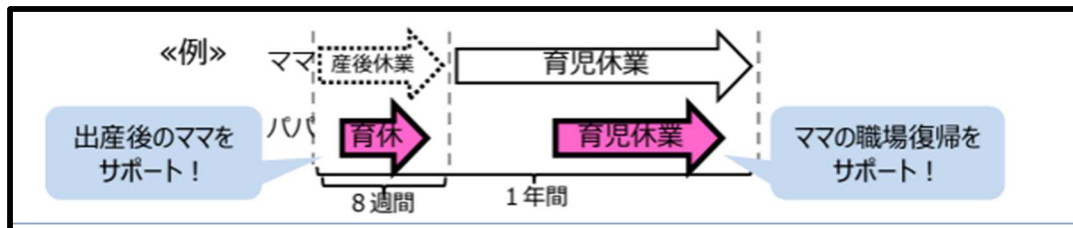
複雑な育児介護休業法改正への準備 Vol.4

育児介護休業法の改正が令和4年4月1日より段階的に行われ、10月には第2段階として実際の育児休業の取得に関する大きな改正が控えております。前回までは4月の改正内容についてご案内してきましたが、今回から10月の改正内容のうち、産後パパ育休の創設について確認していきましょう。

2022年4月	2022年10月	2023年4月
<ul style="list-style-type: none"> ・雇用環境整備 ・個別の周知・意向確認の措置 ・有期雇用労働者の取得要件緩和 	<ul style="list-style-type: none"> ・産後パパ育休の創設 ・育児休業の分割取得 	<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業取得状況の公表義務化

現行制度のパパ休暇

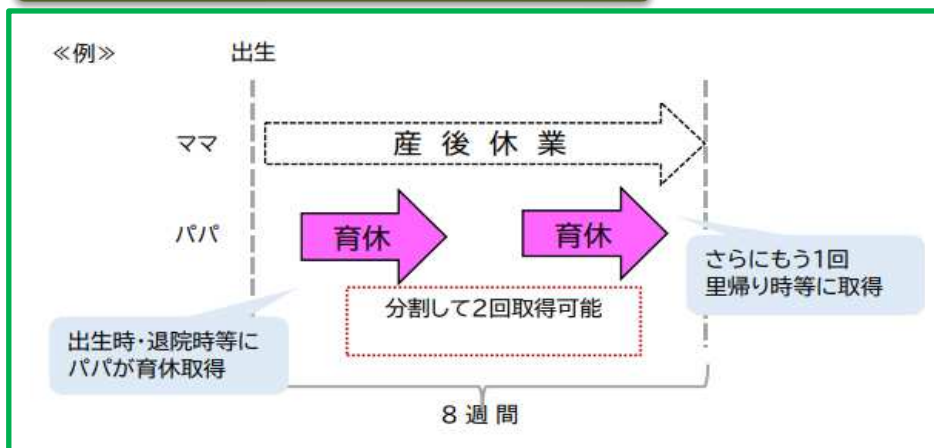
現行では、ママの産休中に育児休業が取れるのは1回のみ



通常、育児休業の取得は原則1回までですが、子の出生後、父親が8週間以内に育児休業を取得した場合には、特別な事情がなくても、再度、育児休業が取得できる制度です。

要件としては、①子の出生後8週間以内に育児休業を取得していること、②子の出生後8週間以内に育児休業が終了していることです。

産後パパ育休(出生時育児休業)の創設



- ①対象期間と取得可能日数: 子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能
- ②申出期限: 原則休業の2週間前まで(労使協定で定める場合は1ヶ月前までとすることが可能)
- ③分割取得: 分割して2回取得可能(初めに申し出ることが必要)
- ④休業中の就業: 労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲で休業中に就業可能

これまでのパパ休暇では、ママの産休中に1回のみ取得できましたが、10月以降は、産後パパ育休(出生時育児休業)の制度がスタートし、最初にまとめて申し出ることにより、分割して2回取得することが可能になります。この制度の創設により、現行のパパ休暇は廃止となります。育児休業制度とは別に取得可能ですので、必要な期間に応じて柔軟に取得することが可能になります。

文責：鈴木

お知らせ

労働保険料の年度更新の時期です

1. 労働保険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. 労働保険料の納付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。

3. 昇給・降給等による賃金変更時のご連絡のお願い

給与の昇降給・賃金体系の変更・諸手当の変更・役員報酬変更等があった場合は、ご連絡下さい。

大幅な金額変更がある場合、社会保険の標準報酬月額の見直しが必要となる可能性があります。

ご連絡がない場合、変更手続きが遅れ、変更時にさかのぼって訂正が生じることがございますので、ご注意下さい。



スタッフコラム

今月のコラムは日高健作が
担当します

始めまして日高です。

昨年8月から故郷町田への転居を機にエールのメンバーに加わりました。今後ともよろしくお願い致します。

コロナ流行からはや3年目を迎え、かつての普通の生活には戻らないとも言われております。突然ですが皆さんは「普通」という言葉にどのような印象をお持ちでしょうか？一般的、スタンダード、平凡…、「普通」の基準や捉え方は国や組織、個人によって大きく異なり、我々が業務上触れることの多い「職場ハラスメント」も、まさしくこの「普通」に対する感覚の相違によるものではないでしょうか。私も、新人の頃「普通に考えればわかるだろ！」と叱られた際に、内心では「普通って何？」とモヤモヤした思いを抱いたものです。辞書には「特に変わっていないこと。ごくありふれたものであること。それがあたりまえであること。」とあり、あまり良い意味を表していないような気がします。しかし、近年若者を中心に「普通に美味しい」「普通にカッコいい」などプラスを強調するために使われる場面が増え、多少の違和感はあるかもしれませんがその意図はよく伝わります。

皆さん、まだまだ続く自粛生活も「普通に」乗り越え、毎日の忙しい業務も「普通に」こなし、普通の幸せな日々を送っていきましょう！（普通の幸せって何だろう…）

～編集後記～ 先日テレビで、新入社員について思うことを街頭インタビューしている映像を過去に遡ってみてみるという番組？がありました。面白いもので、今、「最近の若い人は」と言っている世代も、その上の世代の方々にもれなく同じように言われているんですね。そう考えると若い人に問題があるわけではなく、世代間のギャップや価値観の違いを認めただでどう対応していくか、ということですね。今月号では『若手社員育成のポイント』を特集していますので、「最近の若い人は…」と感じている方はぜひご一読下さい。（私も熟読します…）
(佐藤)