



YELL・Spirits 2023年2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 ● 未来創造塾 ● 「経営」と「働く」とエール 第1回 企業理念・存在目的 ● 2023年度賃上げ実施動向
- 労災 Vol.4 ● 人材開発支援助成金 ● エールからのご願い ● 新春企画 ● スタッフコラム ● オンラインセミナー

鎌倉です。先日、中学1年の息子が「水で光るLEDライトだよ！」と手のひらサイズのライトを風呂に浸していました。パッケージから出して水に3秒つけると点灯し、3日間は持つそうです。開けたら肝心な時に使えないのですが…(笑)

防災の授業で配布された「はまっ子防災セット」のひとつで、見せてもらうと内容も工夫されています。横浜の街が大震災に襲われ、避難所生活が始まる…教室ではリアルな横浜の街の変わりゆくアニメーションを観て、意見交換する時間もあったそうで、横浜市が防災・減災を子供から学ぶことに力をいれていることが伝わってきました。

そんな中、偶然、この“水で点灯する災害用ライト”を製造している会社のSさんと出会いました。

「Sさんの会社は学校の防災の授業で配布された災害用ライトを作ってるんですね！とても素敵な企画ですね！どうしてこの企画に加わるようになったのですか？」と聞いてみました。Sさんの会社は横浜市内の20名の中小企業です。「うちの社長がこの水で発電する仕組みは面白いと研究して製品化したのが、この水電池ライトなんですが、最初どこに売ったらいいかさっぱりわからず、公共イベントで子供の工作キットとして提供するようになったんです。そこで面白いと言ってくださった横浜市の職員の方がいて、それなら防災教育でお役にたてるので企画させてもらえないか？と提案したところからがスタートなんですよ！」横浜市のはまっ子防災プロジェクトが、Sさんの発案だと知って驚きました。

防災は、横浜市危機管理室と消防局が絡みます。学校教育は教育委員会の管轄になるので、授業として中学生のカリキュラムに組み込むとなれば、縦割り行政ですから、プロジェクトを成功させるのは簡単ではないはずです。

思わずSさんに「前例のない中で縦割り組織を一体どうやって動かすことができたのですか？」と聞いてみました。

Sさんはまず、このプロジェクトの大きな意義を掲げたそうです。「**横浜を大地震が襲ったとき、あなたは自分の命と大切な人を守れますか？横浜で災害時に自分で行動できる人を増やしたい！防災を授業に入れようではありませんか**」

Sさんは、高い障壁があっても、一人一人に粘り強く働きかけ、アイデアを出し続けました。その声掛けで人々の心は動きはじめ、市も、消防局も、教育委員会も境界を超え、教科書の出版社も、地図の企業も、スポーツチームからも協力が集まります。Sさんは、さらに学校の教科内容とクロスした学びを考え、教師のかゆいところに手の届く教え方支援や、アニメーション制作を考えます。横浜市民・企業は横浜にプライドをもち、横浜愛があるからと、横浜の街のアニメーションの質にも徹底してこだわります。「Sさんの熱い想いは、営業社員の範疇を大きく超えていますね！一体どこからその力が湧くのですか？」「私はご縁と人に恵まれているんです！…でも高校生のとき、阪神・淡路大震災で被災しているので、何かに導かれているのかもしれないねえ」Sさんは使命感をもって、目的を掲げ、このプロジェクトを導きました。

組織を超え同じ志をもつ者が集まり、思いを重ねることで力になり、個人でできないことも組織だからやれる、価値を生む。それを自然体でプロデュースされたSさんは経営者ではなく、20人の会社の営業社員です。

今、この“はまっ子防災プロジェクト”は全国で注目され始めています。組織の存在意義、大きな目的のもつパワーと大切さを改めて教えていただいたお話しでした。エールも“はまっ子防災プロジェクト”に協賛しています(^^)／

第134回未来創造塾

これからの組織と働き方を考える ～変える？変えない？先延ばす？～

環境の激変と働く人の価値観の急速な変化。わが社はどうすればいいのか悩んでいる皆様の組織を考えるヒントに。

2023年3月16日(木)16時～18時 社会保険労務士法人エール 代表社員 鎌倉珠美

会場：中区山下町209帝蚕ビル10F(横浜総合事務所 研修室) 参加費 5000円

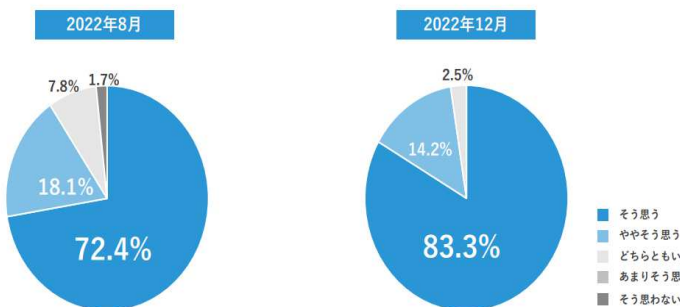


エールスピリッツ 1月号では、2023年度の“働く”に関する動きについて、働き方改革以降の流れを踏まえて取り上げました。これからの大きな動きとしては、「人的資本経営」への取組が様々な企業、場面で進んでいくことが見込まれます。しかし、この取組は、従来の「労働」に関する概念を見直し、場合によっては大きな変化が必要であり、その範囲や取組事項は多岐に渡るため、「何から始めたら良いかわからない」という企業の声も多いようです。

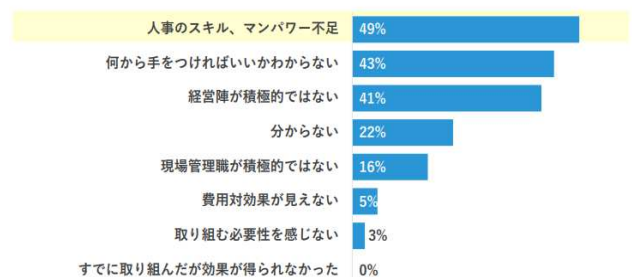
そこで、エールでは「人的資本経営」を具体化した「持続的な企業価値の向上と人的資本に関する研究会報告書」(人材版伊藤レポート)に掲げられた考え方や取組について、テーマを分けて情報提供や説明をこの誌面やセミナー等を通じて行い、また皆様と一緒に考えていきたいと思えます。

第1回の今月号は、「企業理念と存在目的」について、取り上げます。

Q. あなたは人的資本経営は重要なことだと認識していますか？



Q. 人的資本経営に取り組まない理由は何ですか？



出典：エン・ジャパン 人事活動・施策実態アンケート 2022年の変化と人的資本経営

【 企業理念と存在目的とは 】

組織とは、複数の人の集団がある目的を達成するために存在するものです。また、企業とは、創業者の想いや情熱から始まり、そこに集まる人が動く、動かす仕組みの中で価値を再生産する組織です。

持続的な企業価値の向上やイノベーションを通じて、新たな市場を創造、獲得するためには、共通の目的・目標に向かうことが重要ですが、その進むべき方向性や文化を育むDNAをデザインするために大きな役割を果たすものが企業理念や存在目的であると言えます。

最近、「会社は何のために存在するのか?」、「そのビジネスは何のためにある?」、「御社の存在意義は何ですか?」、「あなたはなぜそこで働くのですか?」といった問いかけが頻繁になされるようになってきました。これに対して、企業の存在意義について、**パーパス(Purpose)**、**ミッション(Mission)**、**ビジョン(Vision)**、**バリュー(Value)**などで表現し、経営戦略、人事戦略の基礎として取り組む企業、ケースも増えています。

従来の中長期経営計画等から企画、遂行する経営戦略ではなく、前述のような理念、存在目的・意義から考える経営戦略という視点では、どうしても抽象的でわかりにくかったり、非効率に映ってしまうかもしれません。しかし、これからの経営においては非常に重要な要素となりますので、ぜひ、皆様と一緒に考えていきたいと思えます。

□パーパス(Purpose)

抽象的な組織の存在意義、存在目的です。さらにSDGsなどの社会性の要素を踏まえ、「自分たちは社会の中でどうありたいか」という社会的な存在意義とされている企業もあります。組織の在り方状態そのものに主眼が置かれているため、「Be」型(あり方)のミッションということもできます。

□ミッション(Mission)

パーパスが「Be」だとすると、ミッションは「Do」型(何をなすべきか)といえます。「自分たちは社会に何を働きかけたいのか」という視点です。パーパスと同じく組織の存在意義を定義し、求心力を高め、現状と将来の自分たちのギャップをつなげるものです。

□ビジョン(Vision)

組織の目指す理想の状態、将来のありたい姿をあらわすものです。実現した時の組織や社会の状態を示し、内外共に人を動かすものです。

□バリュー(Value)

組織の共有する価値観・文化等を表現するもので、組織が大事にすべきものです。自社のミッションに基づいて、独自の組織文化を創りるために共有、共感できるものとされます。

【 なぜ企業理念や存在目的が注目されるのか？ 】

では、なぜ今、企業理念や存在目的が改めて注目されているのでしょうか？

第4次産業革命による産業構造の急激な変化

これまでの企業では、囲い込みによる競争優位性により、製品・サービスの効率性を重視していました。そのため、組織内外に高い障壁を作り、選択と集中を通じて強みを発揮できるマーケットを増やし、オペレーション効率を高める戦略がとられていました。しかし、現在は、デジタルインフラの活用によりビジネスの展開が変わり、組織の壁を超えた多種多様な人、物、金、データと呼び込む求心力が求められ、それらを起点とした持続的な知識創造の量、質、スピードが価値になります。つまり、企業としての価値観を共有することがオープンイノベーションを生み出すために必要であり、この価値観こそが企業理念や存在目的だといえます。

ミレニアル世代の台頭

ミレニアル世代とは、1981年以降に生まれ、2000年以降に成人を迎えた年代の人々です。ミレニアル世代は、インターネットなどのデジタルテクノロジーの発展とともに成長した世代であり、GAFAM(Google、Amazon、Facebook、Apple、Microsoft) のような21世紀型組織が身近な存在です。彼らはコミュニティへの帰属意識が高く、自分たちの志と会社が掲げるパーパスとの合致を重視します。金銭的なインセンティブより、その組織が何のために存在し、自分が何を達成できるかを重視する傾向があります。

こうした意識をもつミレニアル世代の人々は2025年には世界の労働力人口の75%を占めるといわれ、組織に縛りつける仕組みではなく、存在目的に共鳴、共感を得ることが重要になってきているのです。

他にも、少子高齢化や人生100年時代、個人のキャリア観の変化、金融市場の動向(株主第一主義から社会的意義へのパラダイムシフト)などが様々な要因が考えられますが、いずれも社会、経済及び環境の変化によるものであり、今後、さらに組織として求められていく経営の重要事項になると考えられています。

【 パーパスの具体例 】

「自分の会社は何のために存在しているのか？」「我々はなぜこの会社で働くのか？」といった問いに答えるために、パーパスを提唱する企業が増えています。例として、いくつかご紹介いたします。

会社名	パーパス
ネスレ	生活の質を高め、さらに健康な未来づくりに貢献します。
ユニリーバ	サステナビリティを暮らしの“あたりまえ”に
アップル	人類を前進させようという志にこたえるツールを創造し続けることで、世界へ貢献すること
ソニーグループ	クリエイティビティとテクノロジーの力で、世界を感動で満たす
トヨタ自動車	未来のモビリティ社会をリードする

人材版伊藤レポートでは

「持続的な企業価値の向上と人的資本に関する研究会報告書(人材版伊藤レポート)」では、経営戦略と人材戦略の連動が重要であるとされていますが、経営戦略を検討する基礎は、As is-To be ギャップの把握であるとされています。つまり、組織の現在の状態(As is)を正確に分析し、未来においてありたい姿、成し遂げたいこと(To be)を時間軸をつけてつなぐベクトルが経営戦略であり、企業理念や存在目的は「To be」を表現し、組織や人同士が価値観を共有するためにはなくてはならないものです。

企業理念や存在目的意義は、今、環境の変化、時代により、その重要性はさらに高まっています。今後もセミナーの他、リアルな場も設けて、皆様と一緒に考えさせていただくことを企画しています！

★2月開催！YELL オンラインセミナー 2月9日(木) 15時30分～17時30分

第一部 人的資本経営① “企業理念と存在意義について” 講師：弊社社会保険労務士 滝瀬 仁志

第二部 これだけは押さえておきたい “2023年度 労働法改正” 顧問先企業様：無料

今年は「人的資本経営」の大きな流れの中でテーマを隔月で取り上げて発信します。第1回は人材流動化の中で、これまで以上に重要になっている企業の存在目的について取り上げます。 ※詳細は同封のチラシをご参照下さい。



2023 年度 賃上げ実施動向

記録的な物価の上昇が続き、各企業においても賃上げが課題となる中、春闘がスタートしました。連合は、基本給を引き上げる「ベースアップ」相当分と定期昇級分とを合わせて 5%程度という、平成 7 年以来的の水準となる賃上げを求めています。

アンケート調査では、2023 年度に賃上げを予定している企業は 80%を超える結果となっています。

■ 2023 年度 賃上げ実施予定は、81.6%

・・・2023 年度東京商工リサーチの「賃上げに関するアンケート調査」では、2023 年度に賃上げ実施を予定する企業は 81.6%という結果。（大企業 85.1%、中小企業 81.2%）

■ 産業別では、製造業が 88.1%と最も高く、製造業、建設業、卸売業で実施するが 8 割超え

■ ベースアップ実施予定は約 4 割、最多は定期昇給。

ベースアップを実施すると回答した企業の賃上げ内容の最多は、定期昇給の 79.8%でした。

* ベースアップの検討において、今年は消費者物価指数も押さえておく必要があります。総務省から発表された 2022 年 12 月・東京都部の消費者物価指数の総合指数は前年比 4%の上昇となっています。こうした結果から、物価については 4%上昇という認識を基本に、ベースアップの交渉も行われることになると予想されます。



新卒採用は中小企業には極めて厳しい状況に・・・

新卒採用では、中小企業の採用環境が更に厳しさを増しています。

■ 新卒採用の充足率

・・・大企業と中小企業では、充足率に大きな差がある。

5,000人以上規模 98.7% ←→ 5~299人企業 65.5%

2024年卒者の新卒採用見通しについては、前年と比較して新卒採用数が増える企業の割合が、という傾向にあり、初任給の引き上げが検討する企業が増えてきています。

■ 初任給の引き上げの検討率

5~299人	46.6%	(昨年 38.2%)
300~999人	61.4%	(昨年 50.3%)
1,000~4,999人	62.0%	(昨年 49.6%)
5,000人以上	63.5%	(昨年 47.7%)

* リクルートの「ワークス採用見通し調査(2024年新卒)」より

・・・企業規模が大きくなるほど検討率が高くなっているが、5~299人規模でも半数近くが検討している。昨年と比較すると今年更に高まっていることがわかります。

中小企業では、物価高に対応するための従業員への賃上げが切実に求められる、これから 60 時間を超える時間外労働割増賃金の 50%以上へ引き上げられる等、厳しい状況が続きますが、無理な賃上げは経営にも影響するため慎重に対応する必要があります。

例えば、暫定的な物価手当を導入し、一時的に物価高に対応するという方法などを検討しても良いかもしれません。

文責：増田

人材開発支援助成金 人への投資促進コース・事業展開等リスクリング支援コース

この助成金は、事業主が労働者に対して教育訓練を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度です。今回は、「人への投資を強化する」という国の方針のもと、令和4～6年度の期間限定として創設された「人への投資促進コース」をご紹介します。
※その他コースは、エール・スピリッツ2022年8月号にも掲載しています。

各概要・対象となる訓練

高度デジタル人材訓練/成長分野等人材訓練 ※原則、主たる事業が(情報通信業)である企業が対象

DX(デジタル変革)や成長分野等での、ビジネスに新しい価値を生み出す変革を推進する高度人材の育成

- 高度デジタル人材訓練(①または②)：① ITSS(ITスキル標準)レベル4または3となる訓練
② 大学への入学(情報科学・工学に関連する分野)
- 成長分野等人材訓練：大学院(海外を含む)の正規課程、科目等履修制度、履修証明プログラム

情報技術分野認定実習併用職業訓練

※主たる事業が(情報通信業)である企業、またはIT関連業務を担う組織やDXを推進する組織を有する企業が対象

15歳以上45歳未満の労働者で、情報処理・通信技術者の職種に関連する業務経験がない人の育成(新卒除く)

- ①または②の訓練
 - ① 情報処理・通信技術者の職種に関連する訓練
 - ② ITSSレベル2以上の資格取得者または実務経験5年以上の指導者により実施されるOJT(実務を通じた訓練)
- ※②は“IT関連業務を担う組織やDXを推進する組織を有する企業”が対象

定額制訓練

労働者の多様な選択・実施を可能とする定額受け放題研修サービス(サブスクリプション)による育成

- 以下の要件を満たす、職務に関連した専門的な知識および技能の習得をさせる訓練

- ・OFF-JT(実務と区別して行われる訓練)で、労働時間に事業外で実施されるもの
- ・計画提出時に申請している、対象労働者の受講時間数を合計したものが10時間以上であること

所定労働日に受講

自発的職業能力開発訓練

“自発的職業能力開発経費負担制度”を定め、その制度に基づく育成の実施

- 以下の要件を満たす、自発的に職務に関連した専門的な知識および技能の習得をさせる訓練

- ・事業外で実施されるもので、実訓練時間数が20時間以上であること
- ・(経費負担制度の要件)事業主の経費補助割合が2分の1以上であること

所定労働日以外に受講

★制度施行日までに、就業規則等を監督署へ届出ている必要があります(計画提出前に導入が必要)

長期教育訓練等休暇制度

自発的職業能力開発を受ける機会の確保等を通じた職業能力開発および向上の促進
※どちらの制度も、業務命令ではなく自発的に事業主以外が行う教育訓練であること

■長期教育訓練休暇制度

所定労働日において、30日以上¹の長期教育訓練休暇(有給または無給)の取得が可能な制度を就業規則等に定め、制度に基づき実施すること

■教育訓練短時間勤務等制度

教育訓練受講のため、所定労働日において、30回以上²の所定労働時間の短縮および所定外労働時間の免除のいずれも利用することが可能な制度を就業規則等に定め、制度に基づき実施すること

- ・どちらも対象者は、事業所において雇用保険被保険者期間が連続1年以上であることが必要です

★制度施行日までに、就業規則等を監督署へ届出ている必要があります(計画提出後に導入が必要)

主な注意点

- ① 助成金の対象者となるのは、「雇用保険被保険者」
- ② 対象経費は、部外講師への謝金・施設の借上費・教科書代・入学料・受講料等
★全額事業主負担(自発的職業能力開発訓練は除く)
- ③ 趣味教養・通常の事業活動の範囲内で行われるべきもの・法令等で義務付けられたもの講演会や学会等は対象外
- ④ 事業外で訓練する場合、訓練機関に「支給申請承諾書」を記載して頂く必要があります

助成率・助成額

※それぞれ助成限度額があるので、申請前にご確認ください

訓練メニュー	対象者	対象訓練	経費助成率		賃金助成額		OJT実施助成額	
			中小企業	大企業	中小企業	大企業	中小企業	大企業
高度デジタル人材訓練	正規 非正規	高度デジタル訓練 (ITスキル水準(ITSS) レベル3、4以上)	75%	60%	960円	480円	-	
成長分野等人材訓練		海外を含む大学院での訓練	75%		国内大学院 960円		-	
情報技術分野認定実習 併用職業訓練	正規	OFF-JT+OJTの組み合わせの 訓練(IT分野関連の訓練)	60% (+15%)	45% (+15%)	760円 (+200円)	380円 (+100円)	20万円 (+5万円)	11万円 (+3万円)
定額制訓練	正規 非正規	定額制訓練(サブスクリプション型の研修サービス) による訓練	60% (+15%)	45% (+15%)	-		-	
自発的職業能力 開発訓練	正規 非正規	労働者の自発的な職業訓練費 用を事業主が負担した訓練	45% (+15%)		-		-	
長期教育訓練 休暇等制度	正規 非正規	長期教育訓練休暇制度 (30日連続休暇取得)	制度導入経費 20万円 (+4万円)		1日当たり 6000円 (+1200円)		-	
		所定労働時間の短縮および 所定外労働時間の免除制度	制度導入経費 20万円 (+4万円)		※有給の場合 -		-	

- ・ () 内の助成率(額)は、生産性の向上が認められる場合に加算される率(額)です。高度デジタル人材訓練と成長分野等人材訓練は、当該加算はありません。
- ・ 賃金助成額は1人1時間当たりの額です(※長期教育訓練休暇制度は1人1日当たりの額)。
- ・ OJT実施助成額は1人1訓練当たりの額(定額)です。
- ・ 賃金助成とOJT実施助成は所定労働時間内の訓練に限ります。

【新規導入+訓練実施】によって受給されるため、経費が発生していなくても申請が可能です。

申請の流れ

訓練開始日より1カ月前までに計画届・必要書類の提出が必要です。

※さらに計画作成時には、「**事業内職業能力開発計画**」の作成・「**職業能力開発推進者**」の選任が必要です。

高度デジタル人材訓練/成長分野等人材訓練
情報技術分野認定実習併用職業訓練
定額制訓練



自発的職業能力開発訓練



長期教育訓練休暇等制度



事業展開等リスキリング支援コース

さらに人材開発支援助成金では、昨年12月に「事業展開等リスキリング支援コース」が創設されました。

■対象訓練:①または②を進めるにあたり、必要となる専門的な知識及び技能の習得をさせるための訓練

- ① 新規事業の立ち上げ等の事業展開に伴う人材育成
- ② 業務の効率化や脱炭素化などに取り組むため、企業のDX(デジタル改革)化やグリーン・カーボンニュートラル化に対応した人材の育成

■訓練対象者:雇用保険被保険者

■対象経費(上限あり):部外講師への謝金・施設の借上費・教科書代・入学料・受講料・資格試験に関する受験料

★全額事業主負担 (ITSSレベル2~4等、一定基準あり)等

※()内は中小企業以外

■対象賃金(上限あり):訓練期間中の所定労働時間内賃金

■実訓練時間数:10時間以上

■直近で行うこと:訓練開始日から起算して1カ月前まで

に、計画届・必要書類を提出

経費助成	賃金助成 (1人1時間当たり)
75% (60%)	960円 (480円)

文責: 門外

これって労災？ Vol.4

第四回は、業務上災害の認定、従業員の故意・過失があった場合の認定の考え方について説明します。

【業務上災害認定の要件】 ①業務遂行性…「仕事中に」

②業務起因性…「仕事が原因で」

原則、労災保険の適用については、例えば従業員に過失があったとしても、この2つの要件を満たしているかぎり、原則として「業務上災害」と認められます。ただし、以下のように例外もあります。

■例外① 従業員が結果の発生を意図した【故意】によって事故を発生させた場合

⇒ 労災とは認められず、一切の保険給付は行われません。

■例外② 従業員の【重大な過失】により事故を発生させた場合

⇒ 重大な過失の程度により、①または②になります。

① 労災とは認められない

② 労災と認められるものの、保険給付の一部が支給されなくなる

※②のケースを、『支給制限』といいます。労災保険法の第12条の2の2に規定されています。



【重大な過失】とは…

事故発生の直接の原因となった行為が、法令（労働基準法、道路交通法など）の危害防止に関する規定で、かつ、罰則の適用があるものに違反した場合が該当します。

具体的には、**道路交通法における[無免許運転]や[酒気帯びまたは飲酒運転]**などが該当します。

《重大な過失の場合の、支給制限の対象》

休業・障害等、給与（所得）の補償にあたる保険給付が対象となります。

※支給の都度、給付額の30%が減額されます。

※治療にかかる費用等は支給制限の対象とはならず、全額支給対象とされます。

ケース1

Q 作業ルールを無視し、従業員が自分勝手に作業を行い、本人の不注意により生じた災害の取扱いはい？

A **業務上災害と認められ、『支給制限』なく保険給付が行われます。** たしかに従業員の行為は非難すべきものと思われませんが、【ルール】に従わなかったことのみをもって、重大な過失があったとは認められません。

ケース2

Q 自宅から自家用車にて入社途中、酒気帯びの状態により生じた災害の取扱いはい？

A **重大な過失があったと認められ、『支給制限』の対象となります。** 災害の発生日が、自宅と事業所との間における合理的な経路上であれば通勤災害と認められますが、酒気帯び運転の行為は、自動車の運行に関する法規に違反し、罰金が科せられる為、支給制限の対象となります。治療に係る給付は全額支給されますが、休業等の保険給付は30%の減額にて支給されることになります。

会社と従業員との関係においては、上記のケースの場合、『服務規程』違反の検討、場合によっては『懲戒事由』の検討も必要になる可能性があることにご留意ください。

文責：筒井



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)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。

◆**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。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** **労働保険の年度更新のため、3月支給分が確定しましたら、送付をお願いいたします。**

顧問先企業限定 新春特別企画



弊社でご提供している**パーソナリティ診断**を顧問先企業様に日頃の感謝を込めまして、2月末までの期間限定で、**1社につき3名まで無料でご利用いただけます**。特別企画の詳細は、同封のご案内をご覧ください！！

スタッフコラム

今月のコラムは遠藤 菜々が担当します。



遠藤です。昨年1月に入社して早1年経ちます。改めて自己紹介させていただきます。

生まれも育ちも埼玉です。私の実家は、埼玉の中でも栄えている大宮や、最近人気の川越とは少し離れた場所にあるため、「越谷レイクタウン」によく遊びに行っていました。越谷レイクタウンは日本一大きいショッピングモールで、地元の自慢の場所です。

大学からは千葉に、就職は東京、結婚を機に横浜に引っ越して参りましたので、実は横浜歴がまだまだ浅い新参者です。休日に出かけては横浜開拓を進めているのですが、横浜の良さや魅力をもっともっと発掘していきたいので、皆さんのおすすめの場所や美味しいものがございましたら、ぜひご紹介していただけると嬉しいです！

また、甘いものに目がなく、スイーツが大好きです。特に苺のチョコレートが好きで、よくデスクに忍ばせています。

エールに入社する前は、IT企業で新卒の採用担当をしておりました。労務に関連する業務は、採用と重なる部分もありますが、幅広いので日々勉強ですが、新しい知識・経験を重ね、皆様のお役にたてるが増えていくのが楽しく、充実した日々を送らせていただいております。

また、昨年末に給与実務検定1級に合格することができました！

検定試験にあたり、フレックスタイム制等の労働時間に関する仕組みや、所得税の計算方法等、給与計算業務に直結する知識を改めて学びなおしました。日々の労働社会保険手続や、毎月の給与計算業務に活かしてまいります。

顧問先の皆様のお力になれるよう精進してまいりますので、今後ともどうぞよろしくお願い致します！

開催予告

経営者のための2023年労働法改正 & 税制改正 オンラインセミナー

日時：2023年3月9日(木) 10:00~12:00

講師：弊社特定社会保険労務士 滝瀬 仁志 & 横浜総合事務所 土屋 和宏



～編集後記～ 久しぶりに編集長代理を務めさせていただきましたが、この数か月で経営・人事周辺では「人的資本」「人材(人財)」という言葉が溢れています。弊社セミナーでも引き続き取り上げてまいりますので、ぜひご参加下さい。セミナーもエールスピリッツも皆様のお役に立てる情報を提供してまいります。(佐藤)