



YELL・Spirits

2017年11月号

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 1F

TEL 045-549-1071 FAX 045-549-1072

Email : info@sr-yell.com URL : <http://www.sr-yell.com>

Facebook : <https://www.facebook.com/yell1354>



Contents

●代表より ●セミナーのご報告 ●ホワイトマーク ●過重労働防止 ●賞与について ●今月のエール

鎌倉です。先月、「組織イキイキ YELL セミナー」を、新横浜にあるアクロクエストテクノロジー様にて開催させていただきました。アクロ社は 80 名ほどの IT 企業です。「IT 業種」というと、どちらかというと過酷な労働環境のイメージを持たれる方もいらっしゃると思いますが、「働きがいのある会社(GPTW)ランキング」中小企業の部で 1 位、「日本で一番大切にしたい会社」特別賞、「よこはまグッドバランス賞」「横浜市健康経営認証」AAA を受賞されるなど、魅力ある中小企業として高い評価を受けており、ユニークな組織風土をもつ企業です。

「中小企業だからこそ人を大切に作る会社にしよう」「中小企業だからこそ未来を担う若者を育て、日本を活性化しよう」と同社は中小企業経営者に向けて自社の取り組みについても多くの発信をされています。私たちエールメンバーも、昨年から幾度となく、机上の空論ではない試行錯誤を、新免副社長から学ばせていただく機会をいただきました。

価値観の共有への取り組み、技術・知識の成長を可視化した教育制度、360度評価制度、感謝を伝えるしくみなどユニークな仕組みがいろいろありますが、それらはすべて同社の価値観と一貫性をもってつながっています。

組織内の信頼関係、対話をとても重視されていますが、そのことにより、さまざまな課題解決への取り組みやスピードが速く、結果として高い企業価値を生み出す組織になっていることがよくわかります。

「働き方改革」は、「労働時間の削減」ととらえられる向きもありますが、大企業と同じように考えているのは中小企業の魅力は打ち出せません。給与面や資本力では大企業にかなわなくても、中小企業こそ「働きがいのある会社」を目指すべきだと思います。企業の見えない根っこの部分は組織の土台となるものですが、それを社員と築き上げていくのは日々のコツコツとした取り組みにあります。緊急性がないので後回しになりやすい、しかし緊急性がないけれど大切なことに着手することが、変化の速い時代だからこそ、組織を維持する上で重要になってくるのではないかと感じます。

今回ご参加いただけなかった顧問先企業様にもセミナーレジュメのご希望がございましたらお送りいたしますので、お気軽に担当までお声掛けください。中小企業だからこそできること、打ち出せる価値にもっと目を向けたいですね！



10月26日に「組織イキイキ YELL セミナー」を開催しました。第一部は弊社社会保険労務士 増田より、第二部はアクロクエストテクノロジー株式会社 新免副社長より「組織をイキイキさせる仕組み」のお話と、第三部では実際に社内をご案内いただき、組織活性化の仕組みを全員で見学しました。多くのご参加を頂き、誠にありがとうございました。

ホワイト企業マークをご存知ですか？

厚生労働省は、従業員の働きやすい環境づくりに取り組んでいる企業を対象に、以下のマークの認定を行っています。

ホワイト企業マーク（厚生労働省の認定マーク）



ブラック企業？ホワイト企業？…気にする学生たち

厚生労働省が発表した9月の有効求人倍率は1.52倍となり、バブル期ピークだった1990年7月の1.46倍を大きく上回る状況となっています。深刻な人手不足が続いている現状で、優秀な人材を確保するために苦勞されている企業が増えています。

「今の就活生は特にブラック企業かどうかを気にしている」との声を聞くようになりましたが、ブラック企業についての下記アンケート結果からもわかるように、企業が思っている以上に求職者は敏感になっているようです。厚生労働省サイトでの労働基準法違反企業検索や、一般サイトに「ブラック企業リスト」など企業名が出る時代になってきたことで企業経営上も意識せざるを得なくなっています。

◆9割超の学生がブラック企業を意識している

「志望先企業がブラック企業かどうか気になりますか？」

かなり気になる	65%
少し気になる	28%
あまり気にならない	5%
まったく気にならない	2%

◆ブラック企業と思われる特徴

- 1位 残業代が支払われない
- 2位 パワーハラスメントが多い
- 3位 離職者が多い
- 4位 ペナルティがある
- 5位 セクシャルハラスメントが多い

応募者からは優良企業かどうかは見えにくい…
特に中小企業の場合は見えにくい…

(HR総研 就活生「就職意識調査」より)



ホワイト企業マーク等を取得し、優良企業であることをアピール

ホワイト企業マークを取得するメリット

- ・厚生労働省のホームページで企業名が公表されます！
- ・新卒・中途・パートを含め、**採用力がUP**します！
- ・従業員を大切にする企業であるとの**企業イメージアップ**につながります！
- ・名刺や広告にマークを使用でき、営業先とのコミュニケーションツールになります！
- ・公共調達における加点評価や優遇税制を受けられます！

それぞれの認証マークの特色

<p>くるみん・プラチナくるみん (次世代育成支援対策推進法)</p> 	<p><くるみん>H19.4から認定開始、認定企業数：約2800社 <プラチナくるみん>H27.4月から認定開始」、認定企業数：約150社</p> <p>育児と仕事の両立支援に積極的に取り組み、計画に定めた目標を達成し一定の基準をみたした企業が「子育てサポート企業」として認定される。他のマークと違い、過去の取組実績は基本的には認定対象外であり、計画期間が終了し目標達成しなくては認定されない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・くるみん税制の優遇（次世代育成支援対策資産の償却率が割増適用） ・厚生労働省「両立支援のひろば」にて掲載 ・厚生労働省 両立支援ひろば「両立診断サイト」にて診断機能あり
<p>えるぼし (女性活躍推進法)</p> 	<p>H28.4月から認定開始、認定企業数：約390社</p> <p>女性活躍に関する一定の基準を満たした企業の中から優良な企業が段階的に認定される。採用、継続雇用、労働時間等の働き方、管理職比率、多様なキャリアコースの5つの基準があり、1つ又は2つの基準を満たした場合は1つ星、3つ4つの基準を満たした場合は2つ星、全ての基準を満たした場合は3つ星認定される。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」にて掲載 ・日本政策金融公庫の基準利率が-0.65%優遇 ・厚生労働省 両立支援ひろば「両立診断サイト」にて診断機能あり
<p>ユースエール (若者雇用促進法)</p> 	<p>H27.10月から認定開始、認定企業数：約240社</p> <p>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が認定される。時間外労働の抑制、有給休暇の取得、育児休業の取得などに積極的な取り組みが必要。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・厚生労働省「若者雇用促進総合サイト」にて掲載 ・認定企業限定の就職面接会等への参加 ・日本政策金融公庫の基準利率が-0.65%優遇 ・厚生労働省「ユースエール認定到達診断」機能あり
<p>ホワイトマーク (安全衛生優良企業)</p> 	<p>H27.6月から認定開始、認定企業数：約30社</p> <p>労働者の安全や健康を確保するための対策に積極的に取り組み、維持・改善している安全衛生優良企業が認定される。労働者の健康保持増進対策、メンタルヘルス対策、過重労働防止対策、安全管理など幅広い分野で積極的な取り組みが必要。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・厚生労働省のサイトで優良企業として紹介 ・非営利一般社団法人安全衛生優良企業マーク推進機構サイトにアップ ・厚生労働省 職場あんぜいサイトにて診断機能あり

上記は厚生労働省管轄の認証です。認定されると厚労省のHPに掲載されます。

このほかにも、経済産業省による「健康経営優良法人認定」や、都道府県や市による認定もあります。例えば横浜では「よこはまグッドバランス賞」「横浜健康経営認証企業」などもあります。WEBで要件も公開されていますので、こうした認証によって、優良企業としてアピールされてはいかがでしょうか？



11月は「過重労働解消キャンペーン」期間です。

平成 29 年 3 月に決定された「働き方改革実行計画」において、長時間労働の是正に向けた取組を強化する旨が盛り込まれるなど、「長時間労働対策」は最重要課題となっています。これに基づき 11 月に「過重労働解消キャンペーン」が実施されますのでその内容について押さえておきましょう。

モデル事業場の事例紹介と「監督指導」の両面から！

◆労働局長によるベストプラクティス企業への職場訪問の実施

- ・長時間労働削減に向けた積極的な取組を行っている「ベストプラクティス企業」を訪問し、取組事例をホームページなどを通じて地域に紹介。

重点監督とは

重点監督の対象とする事業場

- ・長時間の過重労働により過労死等に係る労災請求が行われた事業場等
- ・労働基準監督署及びハローワークに寄せられた相談等から、離職率が極端に高いなど若者の「使い捨て」が疑われる企業等

重点的に確認する事項

- ・時間外労働が「時間外・休日労働に関する協定届（36協定）」の範囲内か
- ・賃金不払残業が行われていないか
- ・不適切な労働時間管理の適正化の指導
- ・長時間労働者への医師による面接指導等、健康確保措置が確実に講じられるよう指導

書類送検、公表

- ・厚生労働省の HP に「会社名」「所在地」「違反内容」等が掲載（毎月更新・原則 1 年掲載）
- ・公表された場合や、1 年間に 2 回以上同一条項の違反について是正勧告を受けた場合は、ハローワークにおいて、新卒者等の求人を一定期間受理しない等のペナルティが課せられる

過労死等防止対策白書より

平成 26 年に成立した過労死等防止対策推進法に基づき、10 月に平成29年版「過労死等防止対策白書」が出ましたので概要をお知らせいたします。

脳・心疾患による労災認定件数の推移



精神障害に係る労災認定件数の推移



- ▶メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所は増えてきてはいるが、仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じる労働者の割合は5割を超えている。
- ▶脳・心臓疾患に係る労災の支給決定件数は、平成28年度は全体で260件(内死亡は107件)。
- ▶精神障害に係る労災の支給決定件数は、平成24年度以降400件台で高止まり。

- ▶労働者1人当たりの年間総実労働時間は緩やかに減少しているが、パートタイム労働者を除くと年間総実労働時間は2000時間前後で高止まり。
- ▶「過労死等防止のための対策」で国は目標値として、週60時間以上働く雇用者の割合を平成32年までに5%以下にすることを掲げている。1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合は、平成15、16年をピークとして概ね緩やかに減少しており、平成28年は前年比0.5ポイント減少し約21万人減少。
- ▶週60時間以上働く雇用者は30～40歳代の男性の割合が高い。

エールより賞与保険料に関するご案内とお願い

賞与に対しても雇用保険料・健康保険料(介護保険料含む)・厚生年金保険料がそれぞれかかります。社員負担分の保険料率は次のとおりです。

☆雇用保険料

賞与支給額 × 3/1,000 (建設業は4/1,000)

☆健康保険料

神奈川 標準賞与額 × 49.65/1,000

東京 標準賞与額 × 49.55/1,000

☆介護保険料(40歳以上65歳未満の被保険者)

一律 標準賞与額 × 8.25/1,000

☆厚生年金保険料(70歳まで)

標準賞与額 × 91.50/1,000

標準賞与額とは？

賞与支給総額の1,000円未満を切り捨てた額

(例) 支給総額 689,500円

→ 標準賞与額 689,000円

なお、標準賞与額には上限があります。

健康保険 年度(4/1~3/31)で573万円

厚生年金 月間で150万円

手続をご依頼の企業様へ 【賞与について】

- 賞与支給の有無・支給日が決定しましたらご連絡下さい。不支給の場合も年金事務所に届出が必要です
- 年金事務所・健康保険組合・厚生年金基金から『賞与支払届』が届きましたら、代表印を押印し、エールまでご送付下さい。
- 賞与計算が済みましたら、賃金台帳を弊社までご連絡下さい。(電子会議室等でも結構です。)

組織イキ YELL セミナー 2017

組織活性化 イキイキ組織づくりとは



増田からは「社員の行動力を高める組織づくり」についてお話させていただきました。ご参加いただきました皆様、誠にありがとうございました。



アクロクエストテクノロジー株式会社 新免副社長にご登壇いただき、「社員がイキイキ働く組織づくり」についてそのユニークで大胆な取り組みについてをお話いただきました。

新免玲子
「興がよい No.1の企業」が実行し出した
会社を元気にする 51の「仕組み」

本書は、今、私が最も注目するIT系中小企業の経営者が書いた実話です。著者：新免玲子 板本光司

↑ アクロ社の元気な仕組みを書いた副社長の著書です。



懇親会はゲストも迎え楽しい時間となりました。



アクロ社の社内のいたるところに組織活性化の工夫があり、会社見学会は皆様熱心に質問されていました。

今月のエール



企業内研修のご依頼をいただくことが増えております（滝瀬）



先月は愛知で建設業団体様の講師を務めさせていただきました。建通新聞にてコラム連載執筆中です（加藤）



HAPPY HALLOWEEN



今年も学童保育の子供たちをお招きしました！

結婚し、天方（あまかた）になりました。引き続きどうぞ宜しくお願い申し上げます。（旧姓 秋山）

