社労士・行政書士はまぐち総合法務事務所
事務所だより『プラタナス』
2017年5月号
SR-OFFICE JOURNAL
May.2017 | 5

人材開発支援助成金について

注目トピックス

01｜人材開発支援助成金について

平成29年4月1日からキャリア形成促進助成金は人材開発支援助成金へと名前が変更となりました。新制度の内容について紹介します。

特集

02｜五月病を回避するためのケア

新入社員の定着は組織にとって重要な課題です。技術育成と並行して精神面のケアも行う必要があるでしょう。環境づくりによる精神面のケアについて紹介します。

03｜現物給与の価額変更について

厚生労働大臣が定める社会保険及び労働保険に係る現物給与の価額について、4月1日からその一部が改正されることになりました。社会保険の等級への影響を交えて解説します。

話題のビジネス書をナナメ読み

04｜ありえないレベルで人を大切にしたら23年連続黒字になった仕組み(ダイヤモンド社)

本書は株式会社日本レーザー代表の著作です。「社員のモチベーション」に注力した経営方針で注目を浴びており、「日本でいちばん大切にしたい会社」大賞の「中小企業庁長官賞」を受賞しています。社長が本気で社員を大切にするとはどういうことか、そしてその効果について事例を踏まえて解説されています。

社労士・行政書士はまぐち総合法務事務所より

05｜お問い合わせについて

06｜近況報告

経営診断ツール

07｜五月病対策ケアチェックシート

人材開発支援助成金について

平成 29 年 4 月 1 日からキャリア形成促進助成金は人材開発支援助成金へと名前が変更となりました。新制度の内容について紹介します。

はじめに

企業の訓練と人材育成制度づくりに対する助成金である「キャリア形成促進助成金」が、この４月から「**人材開発支援助成金**」と名称変更されました。名称変更に伴い内容についても再編や変更が行われています。以下新しい助成金の内容についてご紹介します。

大枠

新しい人材開発支援助成金は大きく「訓練関連」と「制度導入関連」に分類されます。「訓練関連」は「訓練時間の時給」と「訓練経費」を助成し、「制度導入関連」は就業規則などで人材育成の制度を取り入れる取り組みに対して助成するものです。また、それぞれについて取り組みの結果、生産性が向上した場合は助成額が増額されます。

生産性要件を満たす条件は、助成金の支給申請等を行う直近の会計年度における「生産性」が、その３年前に比べて6%以上伸びている必要があります。生産性は次の式により計算します。

$$\text{生産性} = \frac{\text{営業利益}+\text{人件費}+\text{減価償却費}+\text{動産・不動産賃貸料}+\text{租税公課}}{\text{雇用保険被保険者数}}$$

訓練関連 **制度導入関連**

生産性向上により増額

1. 訓練関連

訓練関連の助成メニューは、「①訓練効果が高く、労働生産性の向上に資する訓練(特定訓練)」と、「②その他一般的な訓練」の２つに分類されます。①特定訓練は、政府が特に力を入れている分野であるため、助成率が高く設定されています。

特定訓練の種類

- 職業能力開発促進センター等が実施する在職者訓練（高度職業訓練）等
- 採用５年以内で、35 歳未満の若年労働者への訓練
- 熟練技能者の指導力強化、技能承継のための訓練、認定職業訓練
- 海外関連業務に従事する人材育成のための訓練
- 厚生労働大臣の認定を受けた OJT 付き訓練
- 中高年齢新規雇用者等（45 歳以上）を対象とした OJT 付き訓練

支給額

支給額は下記の表の通りとなります。

支給対象となる訓練		賃金助成※1		経費助成※2		実施助成※1	
		通常	生産性要件○	通常	生産性要件○	通常	生産性要件○
①特定訓練コース	Off-JT	760 円（380 円）	960 円（480 円）	45%（30%）	60%（45%）	-	-
	OJT	-	-	-	-	665 円（380 円）	840 円（480 円）
②一般訓練コース	Off-JT	380 円	480 円	30%	45%	-	-

※1 時間あたりの額※2 訓練時間により上限あり

2. 制度導入関連

制度導入関連は「キャリア形成支援制度導入コース」と「職業能力検定制度導入コース」に分かれます。訓練関連が実際の訓練にかかる費用を助成するものであるのに対し、制度導入関連は訓練を促進させる仕組みを作る行為に対して助成されます。内容と金額は以下の表の通りです。

コース	内容	助成額
キャリア形成支援制度導入コース	・セルフ・キャリアドック制度 ・教育訓練休暇等制度	47.5 万円（60 万円※）
職業能力検定制度導入コース	・技能検定合格報奨金制度 ・社内検定制度・業界検定	

※生産性要件を満たした場合の額

社労士・行政書士
はまぐち総合法務事務所

五月病を回避するためのケア

新入社員の定着は組織にとって重要な課題です。技術育成と並行して精神面のケアも行う必要があるでしょう。環境づくりによる精神面のケアについて紹介します。

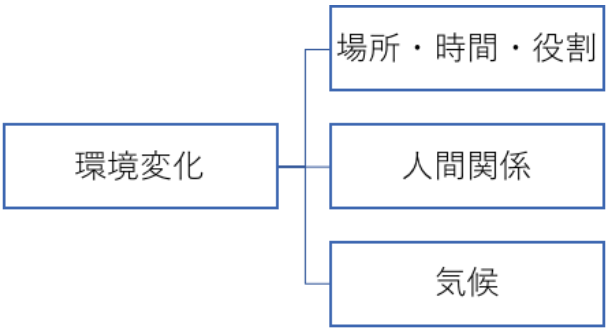
はじめに

4月に入社した社員（主に新卒社員など）が精神的に落ち込んだり虚脱感を感じたりすることを、発生時期になぞらえて「五月病」と表現することがあります。

それが医学的な病気であるか、気分的な浮き沈みであるかはともかく、五月病が休職や離職などに繋がらないよう企業は対策をしなければなりません。以下、五月病に対するケアの方法について紹介します。

原因

五月病の原因は、主に「環境の変化」でしょう。場所や時間の変化、社会的役割の変化、人間関係の変化、気候の変化などの類型があり、それらの変化が精神的にストレスを与えるため五月病が引き起こされると考えられます。



つまり、企業が五月病対策をする上でも、これらの環境変化要因に働きかけることを検討していくことになります。

1. 場所の変化に対するケア

場所の変化に対するケアの方法としては、例えば「以前の住環境と大きく変わらない勤務地に配属する」「同郷の社員同士で交流をさせる」など、環境変化の差を小さくすることが効果的でしょう。

2. 時間の変化に対するケア

時間ケアについては、「新任の期間は意図的に残業時間を減らす」ケアが検討できます。

先輩社員からは頼りなく見えても、当人は慣れない仕事に緊張しながら時間を過ごしているため、無理をして残業させると負担が大きくなってしまいます。

また、時間変化に伴って「運動」「食事」「睡眠」などの基礎活動にも影響が出ます。健全な食事を会社が提供したり、質の高い睡眠ができるような寝具を補助したり、運動の場を提供するなどのサポートも効果があるでしょう。

3. 人間関係の変化に対するケア

人間関係の変化に対するケアとしては、「安心して人間関係の変化について相談できる環境を作る」ことが大事です。「年齢の近い先輩とペアを組ませて面談をする」、「同期同士の交流の場を作る」など、意図的に相談できる機会を作るとよいでしょう。

面談の際には、面談が人事評価と関係ないことや、本人の望まないことは他言しないことなどを伝え、安心して相談できるよう工夫してください。

重要なことは、企業側が新人の環境変化ケアに熱心であるという意思表示をすることです。既存社員の意見を聴きながら、自社で過去にどのような環境変化があったかを調査検討することも、五月病対策をとる上で有益な材料になるかもしれません。

社労士・行政書士
はまぐち総合法務事務所

現物給与の価額変更について

厚生労働大臣が定める社会保険及び労働保険に係る現物給与の価額について、４月１日からその一部が改正されることになりました。

はじめに

労働の対償として「現物で」支給されるものがある場合は、その現物を通貨に換算し報酬に合算のうえ、保険料額算定の基礎となる標準報酬月額を求めることになります。

特に現物支給されるものが「食事」や「住宅」である場合は、「厚生労働大臣が定める現物給与の価額」（厚生労働省告示）に定められた額に基づいて通貨に換算します。

この４月から現物給与価額表が変更になりました。金額を例示するとともに、社会保険料への影響についても解説します。

現物給与価額表について

現物給与価額表は以下のようなものです。

※一部抜粋、単位：円

都道府県名	食事で支払われる報酬等	住宅で支払われる報酬等
	１人１月当たりの食事の額	１人１月当たりの住宅の利益の額（畳１畳につき）
北海道	19,500	1,000
東京	20,100	2,590
神奈川	20,100	2,070
千葉	19,500	1,700
埼玉	19,800	1,750
大阪	19,500	1,620

今回は「食事で支払われる報酬」について改定が行われました。住宅については、変更はありません。

住宅で支払われる報酬の計算

住宅で支払われる報酬（つまり社宅）については「畳１畳」単位で価額が決められていることに注意が必要です。社宅については場所によって家賃相場が違うため、本社と支店が別の都道府県にまたがる場合、それぞれの場所ごとに算定します。

また、価額の計算にあたっては、居間や寝室など居住用の室を対象とし、玄関、台所、トイレ、浴室、廊下などの居住用ではない面積は含めません。

社会保険料への影響

社会保険料の算定をする際には、以下の三つで結果が異なります。

① 自分で賃借し、自分で家賃を支払う場合
② 社宅に住んで住宅費の一部を本人が負担する場合
③ 社宅に住むことで減った家賃負担相当を給与支給額から減額する場合

例:東京で給与総額30万円の社員が10畳ワンルーム（家賃８万円）に住む場合

① 自分で賃借し、自分で家賃を支払う場合
→ 標準報酬月額30万円

② 会社が借りた社宅に居住し、家賃一部負担として１万円を払う場合
→ 標準報酬月額32万円(30万円に2,590円×10畳＝25,900円-自己負担10,000円＝15,900円を合算)

③ 会社が借りた社宅に居住し、家賃一部負担として１万円を払い、給与を23万円に減額する場合
→ 標準報酬月額24 万円(23万円に2,590円×10畳＝25,900円-自己負担10,000円＝15,900円を合算)

この①と③を比較した場合、住宅費用を自分で払っているか、会社が社宅として払っているかの違いがあるだけで、実質的な本人の家賃負担は変わりませんが、標準報酬月額が下がるため、 天引きする社会保険料は月額8,000円以上の差があります。

社労士･行政書士
はまぐち総合法務事務所

ありえないレベルで人を大切にしたら 23 年連続黒字になった仕組み

近藤 宣之 著

単行本：268 ページ
出　版：ダイヤモンド社
価　格：1,500 円（税抜）

はじめに

タイトルがとてもキャッチーな本書は、現役の経営者が幾度となく経験した危機を経て、株式会社日本レーザーを再建した話が書かれています。ありがちな成功体験談とは一線を画し、具体的な取り組み方法やノウハウについても詳しく解説されています。ありえないレベルで人を大切にするとはどういうことなのでしょうか。

亡くなった社員の子の面倒を見る

「働く人にとって強くて優しい会社」を紹介するエピソードとして、経営幹部だった中国出身の女性社員がガンにより 42 歳で早逝された後、今でも 8 歳の息子が会社に週一度来て母親が使っていたデスクで自習をしたり、社員が勉強を教えたりしているそうです。

その他にも、以下のような事例があります。

- 社員 55 人の社員数に対して年間述べ 50 人が海外出張・海外視察をしている
- 70 歳まで再雇用できる
- 笑顔を能力と捉え最高で月額 2 万円を支給している

こういう取り組みも「23 年間連続黒字」「10 年以上離職率ほぼゼロ」の要因のひとつだといえます。

社員全員が株主

日本レーザーは親会社から独立した経緯があります。2007 年、MEBO（経営者と社員が一体になって行う M&A）の結果、社員全員が株主という会社ができ上がりました。

その後、親会社がなくなったため、親会社の利益を優先されることがなくなり、フォーカスする点も市場から人へ変えることができました。そして何より、「社員=株主」であるため、社員の仕事に対する自覚、責任、当事者意識が芽生えたと筆者は説明しています。

会社が伸びる「たったひとつの方法」

さまざまな経営に関するノウハウが世の中に溢れていますが、筆者はこのように断言しています。

> 「『人を大切にする経営』の実践こそ、会社を再建・成長させるたったひとつの方法である」ということです。人を大切にして、社員のモチベーションを上げない限り、会社を発展させることはできません。つまり、モチベーションが 9 割ではなく、10 割なのです！

「会社は、雇用を守るために存在する」と明言する言葉はキレイ事ではなく、本気だと容易に想像できます。

どんな理由があっても「赤字は犯罪」

日本レーザーにとっての利益は「雇用を確保するための手段」です。雇用を守り社員の自己成長の機会を提供し続けるために、赤字は犯罪であると意識し、どんな経営環境でも利益を出す必要があると解説しています。

社長の笑顔

筆者の信条のひとつに次の言葉があります。

> 良い報告は笑顔で聞く。トラブルなどの悪い報告は、もっと笑顔で聞く

「ありえないレベルで人を大切にする」とは、社員を甘やかすという意味ではなく、社長が覚悟を決め、本気になることで、その熱量を社員に伝えていくということからはじまります。人が育つために自律と成果を求めることこそが社員を大切にする最短距離だということが腑に落ちる一冊です。

当事務所からのお知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

当事務所へのお問い合わせについて

今月の事務所だよりはいかがでしたか？来月も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。
なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

社労士・行政書士はまぐち総合法務事務所	
代表	濱口 貴行
所在地	〒060-0806 北海道札幌市北区北６条西６丁目２　福徳ビル3F
営業時間	平日 9:00～18:00
電話	011-738-2255
FAX	011-738-2256
メール	info@office-hamaguchi.com

代表よりあいさつ　～特定社会保険労務士となりました！～

新年度がスタートし、今年のGWも最長で９日間の大型連休とのことですが、ご予定はいかがでしょうか？

さて、私事ながら、先月15日に『**特定社会保険労務士試験**』に合格し、厚生労働大臣より付記認定を受けました。

特定社会保険労務士は、労働者と経営者が争いになったとき、次のADRにおける代理人として、裁判によらない円満解決を実現することができる社会保険労務士のことを指します。

解雇や賃金・残業代の不払い、ハラスメントなどの職場でのトラブルを、ADR（裁判外紛争解決手続）により解決のサポートを行います。

つまり、**労使間のトラブルを円満に解決するためのお手伝いができる「国家資格者」**ということです。

「紛争解決手続代理業務」の内容・・・

- 個別労働関係紛争について厚生労働大臣が指定する団体が行う裁判外紛争解決手続の代理　（紛争価額が120万円を超える事件は弁護士の共同受任が必要）
- 個別労働関係紛争解決促進法に基づき都道府県労働局が行うあっせんの手続の代理
- 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及びパートタイム労働法に基づき都道府県労働局が行う調停の手続の代理
- 個別労働関係紛争について都道府県労働委員会が行うあっせんの手続の代理

★上記代理業務には、依頼者の紛争の相手方との和解のための交渉及び和解契約の終結の代理を含む。

今後ますます増えける労使間トラブルにおいて、さらに利便性の高い"次世代型社労士"として幅広く対応させていただきますので、顧問先様にはおかれましてはお気軽にご相談いただければと思います。

代表　濱口　貴行

2017 年版チェックシート

五月病対策ケアチェックシート

以下のチェック項目にお答えいただき、FAX またはメールにてご返送いただけますと、具体的なフィードバックをいたします。

チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	新卒社員や部署異動をした社員がいる	□	□
2	環境変化があった社員に対して残業時間を意識的に少なくしている	□	□
3	住宅について特別のケアをしている	□	□
4	Q3 で yes の場合、その内容をお書きください （　　）	ー	ー
5	社員の食生活その他生活習慣について心配している	□	□
6	Q5 で yes の場合、その内容をお書きください （　　）	ー	ー
7	社員の運動不足について心配している	□	□
8	Q7 で yes の場合、その内容をお書きください （　　）	ー	ー
9	社員のメンタルケアについての取り組みを定期的に行なっている	□	□
10	社員同士の相性を考えてチーム編成をしている	□	□

FAX のご返送は　011-738-2256　まで

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を お書きください	
FAX			

社労士･行政書士
はまぐち総合法務事務所

さぁ、みんなで力を合わせて
“いい会社”をつくりましょう!!

人と社会を幸せにする
デライト式
いい会社カード

MOCHIAJI CARD SERIES

「いい会社」をつくる真の目的は
「継続する会社」をつくることにあります。

みんなで力を合わせて「いい会社」をつくりましょう!!

私はこれまで、「いい会社」だなと思える会社にいくつか出会うことがありました。それらの会社は、**経営者と社員が「人と社会を幸せにしたい」という思いを共有し、他社と比べたり真似たりすることなく、自分たちで考え、自分たちに合ったやり方で切磋琢磨**していました。「こんな会社が増えたらいいな。そうすれば日本はもっと元気になるんじゃないか」。何年もの間、「いい会社」と出会うたびにそんな思いを持ち続けていました。

ただ、「いい会社」づくりといっても漠然としています。イメージだけでは何も進展しません。その後も考えに考え、**「いい会社」づくりのための具体的な実践項目を抽出し、見える化する**ことに思い至り、「いい会社カード」を中小企業の皆様にご提供させていただくこととしました。

このカードを使って、会社の発展ステージや業種・業態、会社を取り巻く経営環境と経営資源を鑑み、優先順位をつけて一つひとつ取り組んでみてください。楽しみながら、みんなで力を合わせて「いい会社」をつくり、末永く継続できる会社にしていただきたいと切に願っております。

開発者／デライトコンサルティング株式会社 代表取締役　**近藤 圭伸**

「いい会社カード」とは

「いい会社カード」とは、「いい会社」が実践していることを
50枚のカードにして見える化したものです。
経営者と社員が協力して取り組む実践項目です。

「いい会社カード」の特徴

- わが社が「いい会社」であるかどうか自己診断が簡単にできます。
- わが社の「できている項目」「できていない項目」が客観的に理解できます。
- カードを交換し合うことで、「いい会社」をつくるための経営者と社員の共通認識や接点を容易につくることができます。
- 「いい会社」にするには何から取り組んだらよいか、どこに重点を置いたらよいかが体系的に理解できます。
- カードを選んだり移動させたりすることによって思考がスムーズになり、作業がはかどり、議論が活発になります。
- カードを目に見える所に貼り付ける（見える化）ことで、常に「いい会社」づくりの意識と実践を持続させることができます。
- 経営者も社員も「いい会社」づくりに向けて真剣に向き合う姿勢が生まれます。
- ゲーム感覚で楽しくできます。

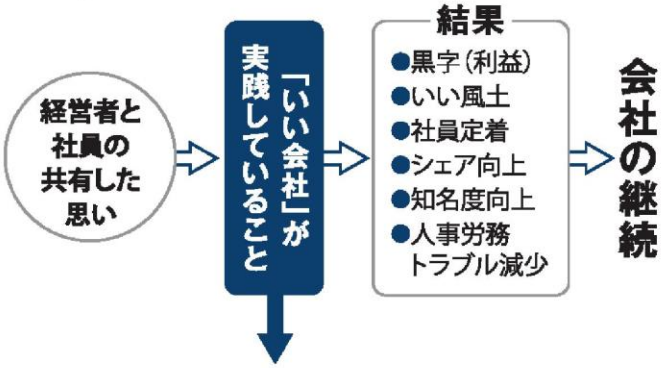
注文用紙はウラ面です

社労士・行政書士
はまぐち総合法務事務所

人と社会を幸せにする「いい会社」とは

いい会社とは、
ブレない経営の軸をもち、
社員との信頼関係を築きながら、
人と社会を幸せにする経営を
実践することによって、
いつまでも存続し続ける会社。

「いい会社」にゴールはありません。
「いい会社」を目指して、経営者と社員が切磋琢磨している会社、
それが本当の「いい会社」です。



デライト式 いい会社カード一覧表【50の実践項目】

★印は特に重要な項目です。

	A ブレない経営の軸	B 独自の事業展開	C 社員の成長重視	D 当たり前のことの継続	E 働きやすい職場環境の整備	F いい管理職	G 顧客志向
1	★経営理念の共有	★変化への柔軟な対応	長期雇用志向	★あいさつ	就業規則の整備	★率先垂範	おもてなし
2	中長期志向	本業へのこだわり	新卒採用の継続	身だしなみ	安全・衛生への配慮	報　告	顧客の理解
3	身の丈主義	独自の技術・サービス	適材適所	整　理	改善活動	傾　聴	★顧客価値の創造
4	★現場主義	★自社ブランド商品の創造・開発	認め合う風土づくり	整　頓	★チームワーク	承　認	顧客との協働
5	能力ある人材の抜擢	自社販売	★人を育てる風土づくり	清　掃	評価・処遇の公正さ	★対　話	クレーム対応
6	情報共有	事業改革	チャレンジ重視	約束の履行	懇親会の定期開催	成長支援	顧客への感謝
7	取引先とのパートナーシップ	——	自律支援	報　告	風通しの良さ	PDCA	——
8	地域貢献	——	——	——	ES測定	自責性	——

【いい会社度】

採点方法はカードに同封されている解説書を参照ください。

- 101点以上 「超」いい会社（100年企業も夢ではない）
- 80点～100点 いい会社（継続することができる）
- 60点～79点 準いい会社（もう少しでいい会社）
- 40点～59点 努力が必要な会社
- 20点～39点 かなり努力が必要な会社
- 20点未満 このままだと本当に危ない会社（短期間で消滅する可能性あり）

「いい会社カード」　ご注文書

商品名：「いい会社カード」　　価格：3,780円（税込）※送料無料

ふりがな 氏　名		電話番号	
		メール	
配送先	〒		
貴社名			
部署・役職		注文数	（　　）個

※代金は商品到着後、同封の請求書をご確認の上、銀行振込みでお願いいたします。振込手数料はご負担願います。

社労士・行政書士
はまぐち総合法務事務所

TEL：011-738-2255　info@office-hamaguchi.com

注文書にご記入いただき、切り取らずに右記までFAXください。

FAX：011-738-2255
▼▼▼

この申込書でご提供いただいた個人情報は、ご本人の同意なく目的外の利用を行うことはございません。