



広島県「働き方改革の外部視点アドバイス事業」は、限定 50 社

広島県「働き方改革の外部視点アドバイザー事業」を受託しました

働き方改革に取り組みたいけど、具体的にどのような方法で、どこから始めればいいのか分からないといった声が多く聞かれます。そこで広島県が外部視点アドバイザーを派遣して、働き方改革に向けたノウハウをご提供するとともに個別の課題に応じたきめ細やかなアドバイスをを行います。

思い当たる課題があったら、働き方改革のタイミングです!

✓ 長時間労働を減らしたいけど、どこから手を付ければいいのか分からない…

✓ 有給休暇を利用してほしいけど、休ませると仕事が回らない…

✓ 効率的な柔軟な働き方を進めたいけど、どうやって進めていけばいいかわからない…

✓ 育児や介護などを抱えている社員が増えているが、どのように対応すればいいかわからない…

改革事例①

残業を増やす元凶は“客の要望”!? “客の要望”を断って残業ゼロ 実現の秘密とは?

建設機材レンタル・リースの拓新産業（福岡市）
「完全週休2日」「有給休暇完全消化」「残業ゼロ」「休日出勤なし」

1. 新卒採用のための合同説明会で自社のブースに学生が寄り付かず落胆
2. 職場環境を変えて魅力的な企業にしようと、**徹底した職場改善に着手**
3. **残業につながる客の要望はすべて断る**ことを、全社を挙げて協力を依頼
4. **小口の取引先を増やして、仮に取引がなくなってもダメージを最小限に**
5. 所定時間内に終わるように**各自が業務の簡素化や業務改善に取り組む**
6. **「完全週休2日」「有給休暇完全消化」「残業ゼロ」「休日出勤なし」**
7. 採用予定3名の枠に、毎年200~300人も学生の応募が殺到するまでに

平成29年度全国安全週間

本週間 2017年7月1日~7日 準備期間 2017年6月1日~30日

全国安全週間は、労働災害防止活動の推進を図り、安全に対する意識と職場の安全活動のより一層の向上に取り組む週間です。昭和3年に第1回が実施されて以来、一度も中断することなく続けられ、本年度で第90回を迎えます。この機会に職場における労働災害防止活動の大切さを再確認し、積極的に安全活動に取り組みましょう。

スローガン 組織で進める安全管理 みんなで取り組む安全活動 未来へつなげよう安全文化

SATO'S NEWS LETTER

2017年6月号 (No.91)

CONTENTS

- 「働き方改革」 ……………P.1
- 健康経営優良法人認定制度 ……………P.2
- 労働時間管理のガイドライン ……………P.3
- 人事労務ニュース ……………P.4
- スタッフ紹介 ……………P.4

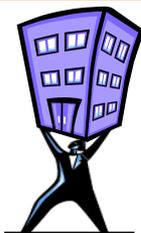
6月の社会保険労務と税務

- 6月1日
○労働保険の年度更新手続開始
- 6月12日
○源泉徴収額額・住民税特別徴収額額の納付
○雇用保険被保険者資格取得届の提出
○労働保険一括有期事業開始届の提出
- 6月30日
○健康保険・厚生年金の保険料納付
○外国人雇用状況の届出

公式 Facebook ページ開設



いいね!



助成金情報

キャリアアップ助成金が変わりました！

1. これまでの3コースが8コースに変わります。
2. 正社員化コースについて、正規雇用労働者に「多様な正社員（勤務地・職務限定・短時間正社員）」を含めることとし、多様な正社員へ転換した場合の助成額を増額します。
3. 人材育成コースについて、中長期的キャリア形成訓練の様式が一般職業訓練と統合され、1年度1事業所あたりの支給限度額が500万円から1,000万円になります。
4. 全てのコースに生産性要件が設定されます。

1. コース区分の変更

○ これまでの3コースが8コースに変わります！

①正社員化コース

②人材育成コース

③処遇改善コース

a 賃金規定等改定

b 共通処遇推進制度

(a)健康診断制度

(b)賃金規定等共通化

c 短時間労働者の労働時間延長

改正

①正社員化コース

②人材育成コース

③賃金規定等改定コース

④健康診断制度コース

⑤賃金規定等共通化コース

⑥諸手当制度共通化コース **新規**⑦選択的適用拡大導入時処遇改善コース **新規**

⑧短時間労働者労働時間延長コース

2. 正社員化コース

拡充

< > は生産性の向上が認められる場合の額、()内は大企業の額

○ 正規雇用労働者に「多様な正社員（勤務地・職務限定・短時間正社員）」を含めることとし、多様な正社員へ転換した場合の助成額を増額

【平成28年度】

有期→多様：1人当たり**40万円**（30万円）無期→多様：1人当たり**10万円**（75,000円）↓
拡充

【平成29年度】

有期→正規：1人当たり**57万円** <72万円>（42万7,500円 <54万円>）無期→正規：1人当たり**28万5,000円** <36万円>（21万3,750円 <27万円>）

3. 人材育成コース

- 中長期的キャリア形成訓練の様式が一般職業訓練と統合されます
- 1年度1事業所あたりの支給限度額が、500万円から1,000万円になります

※生産性要件の詳細については、こちらのページをご覧ください。

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000159251.pdf>

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン

平成29年1月20日、労働時間の適正な把握のための使用者向けの新たなガイドラインが策定されました。

ポイントは

○ 使用者は、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録すること

(1) 原則的な方法

- ・使用者が、自ら現認することにより確認すること
- ・タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること

(2) やむを得ず自己申告制で労働時間を把握する場合

- ① 自己申告を行う労働者や、労働時間を管理する者に対しても自己申告制の適正な運用等ガイドラインに基づく措置等について、十分な説明を行うこと
- ② 自己申告により把握した労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した在社時間との間に著しい乖離がある場合には実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること

休憩や自主的な研修、教育訓練、学習等であるため労働時間ではないと報告されていても、実際には、使用者の指示により業務に従事しているなど使用者の指揮命令下に置かれていたと認められる時間については、労働時間として扱わなければならない

- ③ 使用者は労働者が自己申告できる時間数の上限を設ける等適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならないこと。さらに36協定の延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、労働者等において慣習的に行われていないか確認すること

時間外労働時間の削減のための社内通達や時間外労働手当の定額払等労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認するとともに、当該要因となっている場合においては、改善のための措置を講ずること

○ 賃金台帳の適正な調製

使用者は、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと

人事労務ニュース

解雇の金銭解決制度 金額に上限・下限を設定へ (5月11日)

厚生労働省の有識者検討会は、裁判で不当とされた解雇の金銭解決制度の創設に向け、「本人の意思で職場復帰しない場合、その見返りとして企業が支払う解決金に上限と下限を設ける」とする報告書の原案を明らかにした。今後、政府の成長戦略に盛り込み、労働政策審議会で具体的な議論が始まる予定。

健康経営優良法人認定制度とは……

健康経営は、「企業が従業員の健康に配慮することによって、経営面においても大きな成果が期待できる」との基盤に立って、健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践することです。経済産業省は、健康経営に取り組む優良な法人が社会的に評価され、その取り組みが一層促進されるような環境の整備を進めています。その一つが、東京証券取引所と共同で選定する「健康経営銘柄」で、「銘柄に選定された企業は、政府のお墨付きのホワイト企業」として、就活中の学生の注目を集めました。もう一つが、非上場企業や中小企業等を対象にした「健康経営優良法人認定制度」です。こちらの制度は、経済産業省が事務局を務める、次世代ヘルスケア産業協議会と民間組織である日本健康会議が連携して実施する制度です。認定企業は、健康経営優良法人のロゴマークを名刺やホームページなどに自由に付けることができます。こうしたロゴを使うことでも、新卒採用の説明会などでもアピールできます。評価基準の評価項目と申請期間は、次のとおりです。ロゴマークの取得を検討してみたいでしょうか。

評価項目	認定要件
健康宣言の社内外への発信及び経営者自身の健診受診	必須
健康づくり担当者の設置	必須
① 定期健診受診率(実質100%)	①～④のうち 2項目以上
② 受診勧奨の取り組み	
③ ストレスチェックの実施	
④ 健康増進・過重労働防止に向けた具体的目標(計画)	
⑤ 管理職又は一般社員に対する教育機会の設定	⑤～⑦のうち 少なくとも1項目
⑥ 適切な働き方実現に向けた取り組み	
⑦ コミュニケーションの促進に向けた取り組み	
⑧ 保健指導の実施又は特定保健指導実施機会の提供	⑧～⑭のうち 3項目以上
⑨ 食生活の改善に向けた取り組み	
⑩ 運動機会の増進に向けた取り組み	
⑪ 受動喫煙対策	
⑫ 従業員の感染症予防に向けた取り組み	
⑬ 長時間労働者への対応に関する取り組み	
⑭ 不調者への対応に関する取り組み	
(求めに応じて)40歳以上の従業員の健診データの提供	必須
従業員の健康管理に関連する法令について重大な違反をしていないこと(自主申告)	必須

【申請期間】：平成 29 年 6 月 1 日（木）～平成 29 年 6 月 16 日（金）

【詳細】：http://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenkoukeiei_yuryouhouzin.html

スタッフ紹介



在則 雄二
(ありのり ゆうじ)

血液型：O型
趣味：アクアリウム



今年の3月に入社しました。前職では1年ほどですが別の社労士事務所で働いておりました。まだまだ知識も経験も浅いですが、一日でも早く一人前の社労士になるべく努めてまいりますので、今後ともよろしくお願ひいたします。

社会保険労務士法人サトー 広島事務所
730-0051 広島県広島市中区大手町 1-6-2 MDX 広島ビル5階

月～金 9:00～18:00
電話：082(546)2080 FAX：082(546)2081

社会保険労務士法人サトー 東京事務所
101-0032 東京都千代田区岩本町 3-1-9 リブラ岩本町 I 6階

月～金 9:00～18:00
電話：03(5829)8982 FAX：03(5829)8983