

社会保険労務士せのサポが毎月発行しています

経営と労務の
お役立ち情報

せのサポ定期便



平成 23 年 (2011 年) 11 月 1 日 発行

平成 23 年 第 37 号

《11月の労務・税務お仕事カレンダー》

《11月10日まで》

◆10月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付→郵便局または銀行

◆雇用保険被保険者資格取得届の提出(前月以降に採用した労働者がいる場合)→職安

《11月30日まで》

◆10月分健康保険料・厚生年金保険料の納付→郵便局または銀行

◆個人事業税の納付第2期分
→郵便局または銀行

事/務/所/日/誌

10月分

●「思考力アップ研修」へ参加しました

7・8日と2日間、「思考力アップ研修」を指導する講師研修のため、大阪へ行きました。

前回受講した「行動力アップ研修」と対になる内容で、自分の持ち味を高めるために必要な考え方(行動力がエンジンなら、思考力はハンドルになる)を勉強してきました。

●商工会議所相談員を務めました

13日、今年4回目となる井原商工会議所さん主催、定例の労働相談員を務めました。

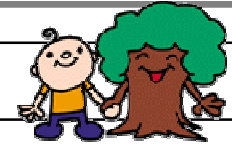
●就職支援セミナー講師を務めました

25日、井原ふるさとハローワークさんで開催された、就職支援セミナーの講師を務めました。今回も就職活動を始めるにあたっての準備として、「自分棚卸しワーク」を行いました。

●「いばら朝喝同好会」第4回目に参加

26日、当事務所が事務局を担当しています。早朝勉強会の4回目を井原市内の企業さまで開催しました。当日は6名の参加者がありました。次回、11月24日開催です。

人事労務の森



40代…育児と介護が重なってしまったら

◆会社内で責任が増す世代

一般的に「40代」は職場での仕事に責任が増す世代ですが、子供がまだ小さく育児に時間をとられ、さらに親の介護が必要となったようなケースでは、一気に不安定な状況に陥りがちです。

共働きの世帯も多い中、社員にとってはどのようにやりくりするかが大きな問題ですが、会社による支援も重要です。

◆重くのしかかる介護の負担

厚生労働省の「介護保険事業状況報告」によれば、全国の65歳以上の「要介護・要支援認定者」は約462万人(暫定値。2011年4月末時点)です。

また、2010年の「国民生活基礎調査」によれば、要介護・要支援者と同居している主な介護者の年齢層は50～60代が多く、40代は8.3%と割合としては多くありません。しかしながら上の年代と比べると子供が小さいケースも多いだけに、いざ介護を行わなければならないようになったときの負担は決して軽くありません。

また、「人口動態統計」によれば、35～44歳の母親から生まれた子供の数は2010年に25万4,710人で、1985年時点と比べると約2.5倍となっています。10歳以下の子供を持つ40代女性は急増しているのです。

◆社員が相談しやすい環境整備を

共働きの家庭において育児・介護が重なった場合、やむなく離職や転職を選択する人もいます。しかし、40代における収入減は人生設計に大きな影響を及ぼすため、会社を辞める判断をする前に会社に相談するのが良策です。

会社にとっても有能な人材の流出は大きな損失であるため、社員からの相談に応じられるよう環境を整備することも必要と言えるでしょう。

(SJS 日本法令「事務所便り」2011.11月号より抜粋)

お問い合わせは 0866-63-3213 までどうぞ

受付時間●日祝以外、午前9時～午後6時 FAX050-1188-2050 (FAXは24時間受付)

組織力向上委員会

◆今月のポイント

『弾丸ツアー』というやる気を高める手法

私が師事している「人事政策研究所」望月禎彦先生によると、職場の一体感を高める要因として4つをあげておられます。

すなわち、①自分なりの目標がある、②腕や技量が磨ける、③上司・同僚・部下・後輩に認められている、④社会的に認められている、です。

そして、やる気を高めるための仕掛けとして、次の5つを提唱されています。①同じ体験をする(社内旅行)、②意見を経営に活かす(経営トップとの車座ミーティング)、③お互いを良く知る、知らせる(社内報)、④技や努力が目に見える(社内大学)、⑤会社・チームに誇りが持てる(清掃活動)、です。

このうちの①について、望月先生がインタビューされた会社で面白い取り組みをされている所があります。それが、「弾丸ツアー」なるものです。

「弾丸ツアー」とは、優秀社員の表彰旅行です。

朝、職場に出勤し、お昼に出発、現地に夕方着。そして懇親会。次の日は会社の休日で、一日現地で遊ぶ。翌日の朝10時に出勤し、そのまま仕事に戻るので、「弾丸ツアー」という名前がついたとか。

優秀社員の表彰旅行だと、メンバーが固定化されてしまうのかと思いきや、社長が途中で基準を変えて、全員が持ち回りで行けるようにしているそうです。

この旅行の真の狙いは、若い世代と仕事の意味や意義を社長が熱く語るための「場づくり」にあります。

「超過密スケジュールという特異な同一体験」を単に共有するだけでなく、道中、社長自らが「仕事について熱く語る」ことがやる気を高める仕掛けとなっているようです。(妹尾 悟)



●社長さん・総務担当者のための知っておきたい「助成金ワケポイント！」 「従業員の自発的な能力開発を支援する助成金」

キャリア形成促進
助成金の自己啓発
バージョンです。

◆社労士せのサポからのワンポイント！

今月の助成金は、「キャリア形成促進助成金」の一部で、従業員が自発的に行う職業訓練、教育訓練、キャリアコンサルティングの受講、職業能力検定の受検受給の手続などの職業能力を後押しするためのものです。

この助成金の大きな特徴として、訓練にかかった費用を会社が負担する(自発的職業能力開発経費負担制度)、あるいは訓練に参加した際の賃金を支払う(職業能力開発休暇制度)、などを就業規則などへ制度として定めておかなければならないことです。

この手の助成金は、必ず「計画→実施→申請」となっていますので、まず、計画を立てて承認を得、期限内に申請書を提出し、実施の報告をすることが必要不可欠です。

他の助成金と比べ、手続き的には煩雑な部類に入ります。

【主要要件】

- ①教育訓練機関等により実施される訓練であること
- ②業務命令でなく、労働者が自発的に受講する教育訓練、職業能力検定、キャリア・コンサルティングであること
- ③支援対象者は、雇用保険の被保険者であること

【支給額】

- ①受講料などの経費を負担する制度を設け、支援する場合＝負担した経費の半額
- ②職業能力開発のための休暇制度を設けて支援する場合＝受講時間中に支払った賃金の半額
- ③上記①②に加え、制度導入3年間の実施に対する奨励金や3年経過後も年間計画を上回る一定数以上の制度利用者が出た場合に奨励金が支給されます。

★詳しくは、当事務所へお問い合わせください

●ホームページは「せのお事務所」で検索してください。すぐに、見つかります。

ホームページ <http://www.senojimu.net/>