

本誌は人材の育成を会社の業績向上にお役立ていただきたいと願い発行しています

人事労務お役立ち定期便

平成 28 年(2016 年) 7月1日発行

平成 28 年 第 93 号

発行◆せのお社会保険労務サポート事務所 岡山県井原市岩倉町 1081-1 TEL 0866.63.3213



知っ得！今月の人事労務トピックス

●算定基礎届がエクセルで作成できる

毎年 7 月 10 日を締め切りに(今年は 11 日)算定基礎届の提出を行うことになっています。

算定基礎届は、社会保険に加入している人に対し、毎年9月から1年間の個人別社会保険料を決定する、とても大事な作業です。

記載方法は、昨年より変更はありませんが、マイナンバー制度の開始にともない、申告書へ法人番号(法人のマイナンバー)があらかじめ印字されています。(ご確認ください)

ところで、先月の労働保険年度更新ツールと同様、日本年金機構からエクセルで作成できる算定基礎届・月額変更届が公開されています。

「算定基礎届 エクセル」で検索していただければ、見つかるはずですよ。

※ダウンロード先がわからない方は、当事務所のホームページからもダウンロード可能。

※ホームページはせのじむで検索してください。

～社長さん、経営者のための知っておきたい助成金～

「介護と仕事の両立を考える事業主に対する助成金（要件変更）」



◎「介護支援取組助成金」わずか3ヵ月で要件変更

先月号でもご紹介した、本年4月に新設されたばかりの介護取組支援助成金ですが、申し込み件数の多さに、3ヵ月を経ずして支給要件が大幅に見直されるという事態になりました。

新しい要件は次のとおりです。

- ① 社内アンケートにより、従業員の仕事と介護の両立に関する実態を把握する
 - ② 就業規則の整備
 - ③ 社内研修の実施
 - ④ 相談窓口の設置及び周知、制度の周知
 - ⑤ 有給休暇取得促進、残業削減の実績
- ただし、①～⑤の順に行うことが必須(③④はどちらでもよい)。【支給額】1企業1回のみ:60万円

●社労士せのサポのワンポイント！

今後、介護を理由による離職の増加が懸念されるため、「介護離職の防止」に向けた取り組みを事業所に促すための施策(助成金)です。

社内研修が必須となっていますが、私が研修を担当させていただいたときの実感としては、年代にもよりますが、親の介護について想像したことがないという感想が大半でした。

まずは、経営者を初め社員の皆さんが来るべきときに備えて、準備をするための「きっかけ」になる助成金の活用とすべきでしょう。

そういう意味では、助成金額が少なくても、日本中の多くの会社が利用しやすいようハードルの低い支給要件のほうがよかったですのではと思います。

----- 切り取ってデスクマットの下にしいておかれると忘れません -----

「あ、そうじゃ、聞いてみよう」電話 (0866) 63-3213

せのお事務所への相談は、土日祝を除く9～18時まで受け付けしております。





【主な賞与額の決め方】

●基本給ベース

各人の基本給に支給月をかけて決定する方法。多くの会社で使われている。支給月は全員同一であり、基本給により差が生じるため、説明しやすい。

●ポイント制

人事評価、または目標管理をして、各社員の獲得ポイントを決める。合計したポイントで賞与の原資(金額)を割り、1ポイントあたりの単価を算出。その単価に個人の獲得ポイントをかける方法

●基本給ベース+ポイント制

前述の2つを組み合わせた方法。例えば、基本給の1ヵ月分は必ず支給し、残り1ヵ月分をポイント制で支給

●基本給×係数制

基本給に役職や資格等級に応じて、係数をかけることで、配分比率を変える方法

【ワンポイント解説】

賞与の支給時期になると、鉛筆をなめなめされて賞与の額を決定されている経営者の方が多いかと思えます。

賞与の額は、最低賃金のように支給額に下限も上限もなく、非常に悩ましいところですね。

賞与の額を決める一般的に多い方法が、基本給の〇ヵ月分という決め方です。

この決め方は、社員に説明がしやすい、世間相場を意識し決定しやすいというメリットがあります。

その反面、社員一人ひとりの頑張りを反映しにくいというデメリットがあり、最近、見直しを図りたいと考えている経営者が多いのが現実です。

でも、最終的には、社長さんの頭の中で計算される「カンピューター」がいちばん公平公正なのではないかと思っています。

組織力向上委員会 Vol.48

「大事なことは繰り返す」



◆ 紙がない時代の学習方法

紙がまだなく、竹簡という竹に炭で書いた巻物を使っていたときの師匠と弟子の教え方は、師匠が言ったことを耳で聞いて、声に出し、暗唱するというやり方でした。

大事なことは繰り返し、体にしみこませるようにすることが基本でした。

◆ いつでも学べる環境の弊害

今は、テキストや動画など、いつでもどこでもすぐに学べる環境がそろっています。

検索しようと思えば、なんでも調べられる。

そんな時代にあって、同じことを繰り返し学ぶことは、とても非効率に思えてきます。

でも、いちばんよくないのが、わかったつもりでいること。頭でっかちで、実践しない人になることです。

◆ 学習は「学び、習う」こと

中国最初の国家・殷（いん）の湯王（とうおう）は、自分の使う盤（現代の洗面器のようなもの）に「日々新（あら）たなり」と刻み、自ら戒めていたといわれています。

人間は、少し成功すると、すぐにお山の大将を決め込んで、努力しなくなるものです。

少しわかったぐらいでは、「もうこれでいいわ」と思い、それ以上の成長は望めません。

学習という漢字を見るとよくわかります。「学ぶ」と「習う」から成り立っています。知識を得たら（学んだら）、実践する（繰り返し習う）ことをしなければ、本当に学んだことにはならないのです。



●「ドラえもん」のポケットから出てくる道具の一つアンキパン。パンを覚えた箇所を押すだけ、文字を写し取り、食べると瞬時に暗記できる、現実にあったら嬉しい道具。でも、体から排泄された時点で、覚えたことを忘れてしまうというオチがある。

医療・福祉・介護業界向けの情報をホームページから発信しています。

ホームページは「[せのじむ](#)」「[せのお事務所](#)」で検索してください！