

もうかる労務のタネ

Vol. 2

～自然と人が集まり、頑張っている人がバカをみない、持続発展する会社へ～

4月号

水谷マネジメントオフィス 社会保険労務士、経営IT化支援アドバイザー 水谷拓郎

目次

- ・メインピック①②
- ・ご縁繋ぎ
- ・経営IT化の視点
- ・もう“か”る会社の労務ポイント
- ・面白ビジネスアイデア
- ・その他のトピックス
- ・今月、翌月のイベント
- ・知っておきたいマメ知識
- ・助成金紹介
- ・注目の法改正情報
- ・事務所ニュース

メインピック ①

●企業のメンタルヘルス対策に必要な労務管理の4つのポイントとは

うつ病を始めとする精神疾患は昨今では身近な疾病となっており、企業においても悩みの種となっています。本来は「ならないようにする為にはどうするか」が重要ですが、現実的な問題として「会社としてどう対応すればよいのか」を考えておく必要があります。例えば、メンタルヘルス不調者が出てしまった場合、社内のルール（規則）を事前に整備しておかないと医師への受信命令はおろか、休職そして退職という検討事項において常にリスクを抱えていることとなります。また他の従業員の方への影響もありますので、最小限の範囲で最大限の配慮が出来るように体制や仕組みを整えておきたいですね。

① 医師の検診命令、また各条件が定められているか

② 仕事内容など労働条件が変更となる可能性の定めがあるか

③ 受信命令に従わない場合に休職規定と連携できる定めとなっているか

④ 本人と取り交わす実務上の手続きが決まっているか

ご縁繋ぎ

今回ご紹介する会社は、湖西を中心に活躍されている産業用機械工具商社の「有限会社ナカジマ」様。創業45年という歴史の中、昨年新たな代表に就任された中島治保社長。会社のモットーは「機械や工具をただ一方的に買っていただくというスタイルではなく、お客様にとって利益となる情報をご提供することを常に心掛ける」と語る同社長。変化の激しい時代において、個々がそれぞれの持ち場で得た情報を全員で共有し社員が仕事をしやすい環境を創ることで、時代の変化にいち早く対応していくことが出来る、と考えていらっしゃる。また、青年会議所や消防などの地域活動にも積極的に取り組み、大好きな地元湖西のために地域貢献にも注力。お酒の場では気付くと熱く語り合い、いつも良い刺激をもらっています(^^)

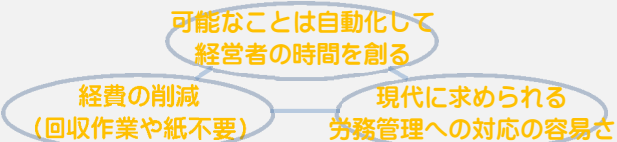
【会社情報】 有限会社ナカジマ 湖西市鷺津 993-8 053-576-1803
代表取締役 中島治保



経営IT化の視点

●タイムレコーダーを卒業する3つの理由

文具屋でも販売を勧めているタイムレコーダー。今の時代の流れを考えると、今から新規で購入することは逆行しており、当事務所では勤怠システムの導入を推奨しています。その理由は大きく分けて以下です。



ITが苦手な顧問先様のシステムの導入～運用の全てお任せ頂いていますので、お気軽にご相談ください(^^)

もうかる会社の労務ポイント

●就業規則の目的はモチベーションアップではない！

「就業規則を作成して従業員のモチベーションアップ！」こんな謳い文句を目にする機会がたまにありますが、自身の管理職経験からも思うのは・・・それは無理です。就業規則でモチベーションがアップするなら誰も苦労しません。それよりも、経営者や上司から毎日声をかけてもらえるほうが人の気持ちは動くもの。紙に書かれた文字では人の心は動きません。

では、何のために就業規則を作るのでしょうか？

「10人以上になったから」「困った従業員がいるから」「会社を守るため」などケースによって様々です。その中でも僕が大事だと考えている一つが「頑張っている人がバカをみないため」です。どんな仕事でもそうだと思いますが、何かトラブルが発生したときに煽りを受けるのはちゃんとやってる人。そんな人を守るというのも、就業規則の重要な目的です。従業員が1人でも作成する企業もありますので、人数が少ないからとかではなく、経営としての必要性の判断が今後益々重要になってきます。

面白ビジネスアイデア

●1タイトルしか置かない本屋さん

銀座のとある本屋。そのチョット変わったスタイルというのが、本屋なのに売っている本は毎週選り抜かれた1タイトルのみ。ビックリですよ(^_^;) 店舗内には本に縁のある展示やイベント、美術品や雑貨などを物販。「1冊売りだからこそ、その本に特化した濃厚な空間が出来上がる」と人同士の繋がり・コミュニケーションを大切にしているオーナー。海外からも取材に訪れるなど世界の注目を浴びている。気になる方は「森岡書店」でクリック！



※表面もご覧ください



4月、5月のイベント

- ・健康保険料、介護保険料の改定月
- ・高齢者の雇用保険料免除の確認
- ・労働者死傷病報告の提出
- ・36協定の更新
- ・労務関連書類の定期チェック
- ・新入社員の社会保険料の控除開始



メインピック ②

●仕事の効率化の視点「H I R O E N」

限られたマンパワーで最大限の仕事を行うためには、如何に**必要な**効率化を図るかがポイントになりますよね。今回は6つのポイントのご紹介です。

- 【1】HERE（聞く） あらかじめ誰かに聞いておくべきことはないか
- 【2】INFORM（伝える） あらかじめ誰かに伝えておくべきことはないか
- 【3】REQUEST（依頼する） あらかじめ誰かに依頼しておくべきことはないか
- 【4】OPERATE（作業する） 自分自身で実施すべきことはないか
- 【5】EXAMINE（調査・検討する） 調査・検討を要することはないか？
- 【6】NEGOTIATE（交渉する） あらかじめ誰かと交渉すべきことはないか？

「人と人の時間を大事にするため」「人にしかできないことをするため」の効率化を！

ここで大事なコト、それは**具体的に実現するための手段（ツール）**です。何を使用するかによって効果やスピードに大きな差が生じます。今後も「経営 IT 化の視点」でご紹介していきますね！

注目の法改正情報

●企業にとって新たな悩み・・・ストレスチェックとは？

【概要】労働者が自分のストレスがどのような状態にあるのかを調べる簡単な検査。2015年12月から50人以上の事業所で義務化。

【いつまでに・何を】2016年11月30日までに、

- ① 導入前の準備（実施方法など社内ルールの策定）
 - ② ストレスチェックの実施 ※ITシステムでの内製化OK
 - ③ ストレス状況の評価、医師の面接指導の要否判定
 - ④ 本人に結果通知、必要に応じて面接指導や就業上の措置、など
- ※実施状況については毎年、労働基準監督署に報告する必要あり

現実問題として、誰が実施するのか、産業医をどうするか、経費をどれだけかけられるか・・・経営者にとって頭の痛い課題ばかりのストレスチェック。どこからが労働基準監督署の指導対象となるのか等、多角的な視点で検討する必要があります。実施方法や代替案の提案もさせていただきますので、お気軽にご相談ください(^^)

経営に活かす助成金

●採用関連で支給される助成金の支給額アップ（予定）

一人当たり	これまで	今後
研修の実施	10万円	10万円
正社員への転換など	50万円	60万円

1人当たり70万円受給できる

※上記内容は中小企業における代表的なもの

多くの企業にとって課題の人手不足や人材の定着。それらの支援を目的とした本助成金を受給するためのキーワードは以下。

- ① 雇用契約・・・「なんとなく」「これまで通り」の契約では×
- ② 事前検討、準備・・・採用、転換してからでは×
- ③ 労務管理の仕組み創り・・・基本事項が出来ていないと×

これらを見直して、「こんなはずぢやなかった・・・」という雇用のミスマッチ改善に活用していきたいですね。

その他のピックス

- ・健康保険の標準報酬月額が4月から引き上げ実施。等級も3つ増
- ・協会けんぽの平成28年度保険料額表ダウンロード開始
⇒ 給与計算にご注意を
- ・キャリアアップ助成金の支給額アップ（予定） ※「経営に活かす助成金」を参照
- ・平成28年4月から傷病手当金、出産手当金の計算方法が変更
- ・長時間労働をさせた法人と上司に約6,980万円の支払い命令
- ・介護休業給付の支給額を引き上げ（検討中）
- ・64歳以上の者の雇用保険料を免除する規定の廃止（検討中）

【自己紹介】

水谷拓郎

掛川市（旧大須賀町）出身
大学卒業後、システムエンジニアとして10年間勤務。主に車載メーカーの生産工程・管理のシステム開発に従事。管理職時代の5年間には自チームの退職者ゼロ。その後、社労士として独立・開業。経営者が安心でき、頑張っている人がバカをみない組織創りが信念



事務所ニュース

1月末、御殿場で行われた経営者セミナーに参加させて頂きました。

全国から136名が集まり、共に濃い時間を過ごし学ばせてもらいました。普段当たり前でも出来ていないこと、多くの方に支えられている事、大事なことに改めて気づかされた2泊3日となりました。最終日には富士山も顔出してくれてヨカッタです(^^)僕一人だけ半袖でした(笑)



先日、娘の2歳の誕生日を無事迎えました。なにより元気であること、そして子育てを頑張ってくれた妻に感謝です。少しずつ自分で出来ることも増えてきて、嬉しい気持ちもありますが、これからも一緒にいる時間を大事にしていきたいなあと思います(^^)

