人材開発協会　会報

経営労務情報

第１８号
平成２９日８月17日

昨年から8月11日が、国民の祝日「山の日」となりました。お盆の休みが1日増えた、という方もいらっしゃるのではないでしょうか。これを機に、山のレジャーを楽しんでみるのもよいですね。

掲載内容に関してご不明な点等あれば、お気軽に当協会までお問合せ下さい。

発行人：人材開発協会
理事長　湯瀬　正博
東京都千代田区飯田橋2-11-5人材開発ビル
TEL　03-6380-8530　FAX 03-5215-1734

人材開発協会　生産性向上を目的とした人事評価制度導入の研修会が 29 年 7 月 27 日に行われました。

人材開発協会　主催の会員様向けの研修会が㈱人材開発の会議室にて　次の内容で開催されました。

「成長戦略は、労働生産性の向上にある。」といわれています。

助成金を利用して　人事評価制度を作ろうとする研修でした。

（参加会員は５社５名でした）

講師である理事長の湯瀬から、レジュメに沿って話がなされました。

「生産性の向上を目指す人事評価制度とはどのようなものか　！！」

1.　人事評価制度の構成

①　職能資格制度　②目標管理制度　③人事評価制度　④教育訓練制度

⑤　賃金決定制度

①～④が　評価の仕組みとなります。

④は評価の結果、明らかになった不足する能力を補うための研修制度です

⑤は評価に基づき、合理的で恣意性を排除した賃金を決定する仕組みとなります

2.　目標とする成果物

①　運用マニュアル　②エクセル運用プログラム

③　就業規則付属規程　人事評価制度規程

（1.職能資格制度　2.目標管理制度　3.人事評価制度）を監督署に提出

3　助成金の説明

上記成果物の作成費用として　厚生労働省から 50 万円の助成金が給付されます。

さらに一人当たりの営業利益率が向上たしたら８０万が支給されるという内容です。

この助成金を利用して「人事評価制度を作り、生産性を向上し競争力を持とう」とする研修でした。

参加会員様

会員　５社　５名

１社が湯瀬理事長の指導を受けて取り組みたいとし　１社は検討するとした。

平成30年4月から 2.2%への引上げが決定した 障害者の法定雇用率

障害者の雇用については、一般労働者と同じ水準で常用労働者となり得る機会を与えるために、常用労働者の数に対する割合（法定雇用率）が設定され、この法定雇用率により国や地方公共団体、そして民間企業に対して障害者の雇用義務が課せられています。この法定雇用率は、障害者雇用促進法で少なくとも5年ごとに変更すると定められており、次回の変更は平成30年4月となります。先日、その法定雇用率の引上げが発表されました。

1.平成30年4月1日からの法定雇用率

平成25年4月に法定雇用率は1.8%から2.0%に引上げられましたが、平成30年4月には更なる引上げが行われ、民間企業の法定雇用率は2.2%となります。ただし、この2.2%という法定雇用率は平成30年4月1日から最長3年間の数字であり、平成33年4月1日までには2.3%となることが決定しています。

2.変更となる法定雇用率の計算式

1.で取り上げたとおり、今回、法定雇用率が2段階で変更されることになりました。その理由としては、平成30年4月1日より法定雇用率を算出する計算式が変更されるためです。具体的には、これまで身体障害者および知的障害者の労働者数および失業者数を計算式の算定基礎としていたものが、今後はこれに精神障害者を加えて算出することになります。

法定雇用率を算出する際の障害者数の内訳は、以下のようになっています。

身体障害者	**52.8万人**
知的障害者	**18.4万人**
精神障害者	**18万人**

全体の20%が精神障害者という状況であることから、この計算式が変更され、法定雇用率を引上げる要因となりました。

ただし、この精神障害者にかかる変更は、計算式の算定基礎に関するものであり、精神障害者を直接雇用することが義務化されたわけではありません。

3.障害者雇用納付金制度

障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担の調整を図るとともに、全体としての障害者の雇用水準を引上げることを目的として、障害者雇用納付金制度が設けられています。この制度では、雇用率未達成企業（常用労働者100人超に限る）から納付金を徴収し、雇用率達成企業に対して調整金、報奨金を支給しています。また、障害者の雇用の促進等を図るための各種の助成金にも活用されています。

障害者雇用納付金は、法定雇用障害者数に不足する障害者数に応じて1人につき月額50,000円（常用労働者100人超200人以下の企業については平成32年3月31日まで月額40,000円となる減額特例が適用中）となっており、障害者数が不足する企業には重い負担となっています。

障害者雇用が進まない企業に対しては、ハローワークにより雇用率達成指導が行われ、雇用状況が改善されない場合、最終的に厚生労働省のホームページにおいて企業名の公表が行われることになっています。障害者の雇用には時間を要するケースも多いため、早めの対応が望まれます。

法令で求められている職場環境の整備

夏本番を迎え、これまで以上に熱中症への対策が求められていますが、事務所の中についても適切な設定温度にするなど、法令の定めが設けられています。そこで今回は、職場環境に関して守らなければならない基準を確認しておきましょう。

1.事務所の室温・湿度

労務管理に関連しては、労働基準法や労働安全衛生法など様々な法令がありますが、事務所の室温・湿度についても、事務所衛生基準規則という法令があり、以下のように基準が定められています。

［冷房］
室を冷房する場合は、当該室の気温を外気温より著しく低くしてはならない。
［暖房］
室の気温が10度以下の場合は、暖房する等適当な温度調節の措置を講じなければならない。
［室温・湿度］
空気調和設備を設けている場合は、室の気温が17度以上28度以下及び相対湿度が40%以上70%以下になるように努めなければならない。

今の季節であれば、外との温度差ができるだけ開くことのないようにし、17度以上28度以下が適切であるとされています。実際、事務所の温度がどのようになっているのか、この機会に確認してみるとよいでしょう。なお、電子計算機等を設置している部屋（サーバールーム等）については、その作業者に保温のための衣類等を着用させた場合、この限りでないとされています。

2.トイレの個数

次にトイレについても事務所衛生基準規則で以下のルールが定められています。

［男女別］
男性用と女性用に区別する。
［トイレの数］
- 男性用大便所の数は、同時に就業する男性労働者60人以内ごとに1個以上とする。
- 男性用小便所の箇所数は、同時に就業する男性労働者30人以内ごとに1個以上とする。
- 女性用便所の数は、同時に就業する女性労働者20人以内ごとに1個以上とする。

3.照度

部屋の明るさについても、下表のとおり、作業の区分に応じて基準が設けられています。なお、感光材料の取扱い等、特殊な作業を行う部屋については、この限りでないとされています。

作業の区分	基準
精密な作業	300ルクス以上
普通の作業	150ルクス以上
粗な作業	70ルクス以上

また、部屋の採光や照明については、明暗の対照が著しくならないようにし、そして、まぶしさを生じさせないようにする必要があります。その他、会社は部屋の照明設備について、6ヶ月以内ごとに1回、定期的に点検することになっています。

従業員が実際に業務を行う職場についても、安全で快適に業務を行うことができるように職場環境を整える必要があります。この機会に点検を行い、問題があれば職場環境の改善につなげたいものです。

29 年度の生産性向上を目的とした研修とコーチングのご案内（助成金施策）

昨年に引き続き本年も研修会を開催します。
本年は　従業員の生産性を高めるというのがテーマになっています
その中で　中途入社の社員の定着率を高めるためにメンター制度の導入を推進しています。
定着率を上げ　それにより生産性を高めるということをひとつの施策にあげています。

メンター制度は　上司と部下の関係とは少し異なり先輩社員が　新入社員に対して　メンタリングを行うことで精神的な側面からサポートするという内容になっています
研修会の後　その内容の定着を目的として　キャリア面談を行います。

（当研修会は後に助成金申請をすることで実質無料となります。！！）

研修ナンバー1

場所は　中央大学駿河台記念会館　です。

平成 29 年 11 月 8 日（水）時間 9：00 分から１７時 00 分

テーマ　**部下育成に必要なメンター及びコミュニケーション技術**

部下を持つ人が　どの様に部下と対峙し　仕事や組織風土に対する不安やマイナスイメージを取り払い前向きに、共に働けるようにするための技術を学びます。

研修ナンバー2

場所は　中央大学駿河台記念会館　です。

平成 29 年 12 月 13 日（水）時間 9：00 分から１７時 00 分

テーマ　**管理職の為の部下のモチベーションマネージメント（チーム　ビルディング技術研修）**

部下のモチベーションを維持し、生産性の高い組織をどの様にして作るのか　その技術を共に学びます

研修ナンバー3

場所は　中央大学駿河台記念会館　です。

平成 30 年 1 月 17 日（水）時間 9：00 分から１７時 00 分

テーマ　**管理職の為の CS 向上のためのクレーム対応　顧客とより良い信頼関係を築くには**

部下のモチベーションを維持し、生産性の高い組織をどの様にして作るのか　その技術を共に学びます

キャリア面談

国家資格のキャリアコンサルタントが面談します。

平成 30 年 2 月 9 日（金）　一人４０分程度ご指定します

面談内容を選んでください
① 研修内容の振り返り、社内での活用方法について
② 部下育成のための課題と解決法
③ 今後のキャリアプランについて

どうぞ　ご活用ください　！！
ご一報お待ちしています。

人材開発協会
03-6380-8530

8月は、夏季休暇を実施する企業が多いため、休暇スケジュールを確認し、発注や納期ミスなどがないようにしましょう。

2017年8月
お仕事備忘録

1．個人事業者の税金の納付
2．随時改定の反映（4月昇給の場合）
3．賞与所得税の納付
4．年金受給に必要な資格期間の短縮
5．夏季休暇にまつわる諸業務
6．中元、暑中見舞い状の礼状送付

1．個人事業者の税金の納付

8月は、個人事業者の前年所得に係る税金の納付時期です。納税する方は資金繰り等を考慮して、納付もれがないように気をつけましょう。また、口座振替の手続きをされている方は、必ず振替日を確認し、必要な残高があるように資金繰りの調整をしましょう。

2．随時改定の反映（4月昇給の場合）

随時改定により、7月から新たに改定された社会保険料を翌月控除する場合、8月給与から控除することになります。

3．賞与所得税の納付

7月に賞与を支給した事業所は、今月の源泉徴収所得税の納付の際に賞与分の納付も忘れないようにしましょう。

4．年金受給に必要な資格期間の短縮

これまでは、老齢年金を受け取るためには、保険料納付済期間と国民年金の保険料免除期間などを合算した資格期間が原則として25年以上必要でしたが、今月からは、資格期間が10年以上あれば老齢年金を受け取ることができるようになります。

5．夏季休暇にまつわる諸業務

夏季休暇を実施する前の諸業務の再確認をしましょう。

◆配達物の扱い：休暇中の郵便物の配達を休止する場合は、手続きを怠らないようにしましょう。
◆福利厚生の管理：休暇中の従業員の慶弔見舞に関する連絡網を整えて、従業員へ周知しましょう。
◆パソコン等のデータバックアップ：休暇中にパソコン等に不具合が生じる恐れもあります。特に休暇前は、必ずデータのバックアップを行うように、従業員へのアナウンスを行いましょう。その際には、データバックアップ先の容量確保も必要です。アナウンス前には、必ず容量を確保しておきましょう。

この他、事業服や作業服などを配布している場合は、秋の衣替えの時期に備えて在庫を確認し、一斉に渡せるように事前準備が必要です。

6．中元、暑中見舞い状の礼状送付

【お礼状の注意事項】
- なるべく早く送ること
- 葉書でも充分
- お礼状は、“出す”ことが肝心
- 「ついでにお礼・・・」は厳禁

お礼状の書式例

〇年〇月〇日

〇〇株式会社
〇〇〇〇様

〇〇株式会社
〇〇〇〇

拝啓

時下ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。平素は格別のお引き立てを賜り、厚く御礼申し上げます。

さてこの度は、結構なお品をご恵贈いただきありがとうございます。書面をもちまして御礼申し上げます。

暑さ厳しき折から、ご自愛下さい。

敬具