



継栄通信®

いつも大変お世話になっております。

今回の継栄通信では、下記の事項についてご案内させていただきます。

今後ともよろしくお願い申し上げます。

2018年4月号 Contents (有)マネジメントスタッフ



有)マネジメントスタッフ
労働社会保険労務士事務所

◆3月度◆弊社代表 尾崎電彦が新人研修会を行いました

I. 企業人としての心構え (研修内容の一部を抜粋)

1. 基本的な心構え

(1) 基本的な心構え5ヶ条

- ①基礎をまず固める。そのために真剣に学ぶ
- ②教えてもらうときは素直に
- ③わからないときは遠慮せずに質問すること
- ④答えるときは、はっきりと大きな声で
- ⑤何事にも謙虚な姿勢で取り組む



(2) 持ち続けたい心構え

新人社員に限らず、一社会人として、またプロビジネスパーソン（ビジネスマン/ビジネスウーマン）として、次のような姿勢は何事によらず、持っていたいものである。「なぜなのか、をはっきりさせる」究明する姿勢
素直に話を聞けば聞くほど、その理由や背景を知りたくなるはずである。特に「なぜ、そうなのか」という根拠をはっきりさせることは、物事の道理を深く納得して理解するために是非必要なことである。

II. 企業の使命

1. 企業が果たしている使命と責任

(1) 企業の存在意義を再認識する

①企業は利益を獲得しなければ、企業活動を継続させることはできない。

その利益をあげるためには、製品やサービスを通して消費者や社会に何らかのリターンをもたらす必要がある。

すなわち社会全体や生活者一人ひとりの生活に貢献している企業のみが、利益を永続的に獲得でき、それが従業員に分配されているのである。

マネジメントスタッフグループでは、階層別研修の実績を多数行ってきております。

階層別とは、部長やエリアやブロックを統括している方々向けの研修をはじめ、管理職への研修、次世代リーダー育成研修、新入社員など、階層ごとに異なる様々な研修を得意としております。人財育成に関わることでしたら、お気軽にマネジメントスタッフグループまでご相談ください。

②企業は利益追求を目的としつつも、社会的責任を果たす集合体であり、自分もその一翼を担っている、という自覚と責任が大切である。我々が働いている企業はその存在価値が社会に認められ必要とされているからこそ、今日営々として存在していることを、確認する必要がある。

(2) 企業が果たしている使命と責任

①企業人として企業が果たしている使命、責任を認識しておくことは重要なことである。具体的にはどんな使命・役割を果たしているだろうか。

- 働く人々の生活を支えている（職業の提供）
- 多くの協力会社（下請け、納入先等）への仕事の分配
- 製品やサービスの提供による生活インフラの形成
- 地域社会の発展
- 納税による公共投資や社会保障の担い手 等々が挙げられる。

②企業は個人とケタ違いに影響力が大きく、社会に与えるパワーも強大である。それだけに「節度」と「マナー」、そして「責任感」が強く求められる。特に地球環境や社会全体、地域住民などに絶対に迷惑をかけない、身勝手なことをしないという自分自身への約束が重要である。その約束を軽視し、利益獲得のために手段を選ばず、という態度をとるなら、結果的に社会から大きなしっぺ返しをくらうことを覚悟しなければならない。場合によっては市場からの退場（リタイア）もありえる。

企業の責任はそれだけ重いものなのである。

お問い合わせは、☎ 042-349-7775

コンサルトソーシング

検索

<http://www.management-staff.co.jp>

[@msg_kodaira](https://twitter.com/msg_kodaira)

≪特集≫

平成30年度「キャリアアップ助成金」の改正について

！ここがポイント！

- ・平成30年4月より、パートタイマー等の非正規従業員を正規雇用に転換すること等を助成対象とするキャリアアップ助成金の内容が変更されます。
 - ・キャリアアップ助成金をご利用予定の企業様は、必ずご確認ください。
- 平成30年度予算の成立および雇用保険法施行規則の改正を前提とした情報であり、詳細については今後変更される可能性がある点にご留意ください。

改正内容が予定されているのは次の4つのコースです。

【正社員化コース】

- ・1年度1事業所あたりの支給申請上限人数を20人に拡充
- ・支給要件の追加
- (1) 正規雇用等へ転換した際、転換前の6か月と転換後の6か月の賃金総額(*)を比較して、5%以上増額していること。
- (2) 有期契約労働者からの転換の場合、対象労働者が転換前に事業主で雇用されていた期間を3年以下に限ること。

※ご留意点※

上記の要件は、4月1日以降に正規雇用等へ転換された対象者について追加されるものと見込まれます。

【人材育成コース】

- ・人材開発支援助成金に統合

※ご留意点※

4月1日以降に提出される訓練計画より、人材開発支援助成金に統合されます。
3月31日までに計画書を提出し受理された場合は、訓練開始が4月以降であっても、従来の要件・支給額が適用されます。

なお、現時点では未公表ですが、統合に伴い支給金額が変更される可能性があります。
また、4月1日以降に訓練計画を提出する場合には、人材開発支援助成金の平成30年度様式での提出が必要になると考えられます。

【賃金規定等共通化コース】

- ・共通化した対象労働者(2人目以降)について、助成額を加算

【諸手当制度共通化コース】

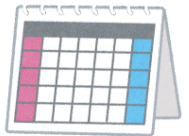
- ・共通化した対象労働者(2人目以降)について、助成額を加算
- ・同時に共通化した諸手当(2つ目以降)について、助成額を加算

(*)賞与や諸手当を含む総額。ただし、諸手当のうち、通勤手当、時間外労働手当(固定残業代を含む)および歩合給等は除きます。

この時期ならではの★なるほどQ&A

『公休日に資格取得? ~4月2日から勤務開始』

- Q. カレンダーをみると4月1日は日曜日(当社の公休日)でした。正社員に関して、1日入社の被保険者資格取得日は、就労を開始する2日にずれるのでしょうか。



A. 契約初日の「1日」から

健康保険法35条や厚生年金保険法13条では、適用事業所に使用されるに至った日から資格を取得するとしています。使用される日とは、事実上の使用関係が発生した日とされています。

通常、雇用契約開始日は、勤務開始日と一致すると考えられますが、一致しない場合、報酬の支給開始を参考に事実上の使用関係が発生した日を決定します。

月給制の場合、「勤務開始前の期間の報酬が控除されるのであれば、労務の提供が開始され報酬支払いの対象期間の初日が、事実上の使用関係の発生日とするのが妥当」(年金機構疑義照会)としています。控除しないのが通常でしょう。

時給や日給制は、公休日は、労務の提供がなく報酬の支払いがありません。公休日でなければ雇用契約開始日が勤務開始日と一致すると想定され、事実上の使用関係の発生日は、雇用契約開始日となります。

コンサルティング

検索

お問い合わせは、☎ 042-349-7775

掲載内容につきまして、ご質問等ございましたら、
どうぞお気軽にマネジメントスタッフグループまでお問い合わせください。

<http://www.management-staff.co.jp>

@msg_kodaira