

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。



9月開催セミナーのご紹介

来月、湯元富士屋ホテルにおいて、下記のセミナーを行います。今回は顧問先様からのご依頼によるクローズセミナーとなりますが、中小企業にとって、どのような業種・規模でも避けて通れないテーマと言えるでしょう。

つきましては、セミナー概要につき、ご紹介させていただきますのでご一読いただければ幸いです。

なお、内容につきご興味がおありの方は、是非お問い合わせください。

【セミナーテーマ】

『 少子高齢化・人口減少時代の継栄塾
会社はつぶれるようにできている！？
大廃業時代の継栄（経営）の在り方 』

【セミナー趣旨】

人材育成は会社にとって最重要課題である。特に少子高齢化、人口減少により定常化社会を向かえる日本国内、そして地方は避けて通れない課題である。特に地域企業である中小企業にとっては喫緊のテーマである。

多くの中小企業は目先の業績達成に追われ（緊急度・重要度が低い現在価値を高める業務）、社員一人ひとりを育てる（緊急度は低いが高重要度の高い将来価値を高める業務）余裕がない。

部下や後輩を育成・指導していくべきマネジャーやリーダーはそのほとんどがプレイングマネジャーであり、個人に課せられた目標を達成することに一生懸命で、人材育成まで手が回らない。

つまり多くの中小企業が「人材育成」は重要であると認識しながらも、育成に手が回っていない状況といえる。P.F.ドラッカー氏も「マネジメントのほとんどが、あらゆる資源のうち人がもっとも活用されず、その潜在能力も開発されていないことを知っている。だが、現実的には、人のマネジメントに関する従来のアプローチのほとんどが、人を資源としてではなく、問題、雑事、費用として扱っている。」と言及している。

『継栄』（継続して成長・発展・繁栄の意）のためには、「使命感（ミッション）経営」・「全員参画型経営」、ルールやツールとして「継栄方針書」・役割等級型人事制度が基本となる。それらを継続運用することで、人事上の効果として「将来を担うリーダーが育つ」「全社員が経営理念・使命感・ビジョンに沿って成長する」「求めている人材が採用できる・定着率が上がる」が期待できる。

最後に、日本は、世界一の長寿・老舗企業数を誇る国である。

しかし、その屋台骨がこのままでは崩れてしまう。一社でも多くの中小企業経営者が継栄を志し、地域活性化の源泉となり、地域社会の継続を求めてやまない。



※ <<特集>>

【セクハラ防止措置などを再確認しましょう】

セクハラを問題に辞任のニュースが記憶に新しい現在、被害者への配慮(プライバシーの保護など)が必要とされることなどを再認識された方も多いのではないのでしょうか。厚生労働省の「事業主向けのセクシュアルハラスメント対策」のパンフレットでも、対策の一つとして「当事者等のプライバシー保護のための措置の実施と周知」が必要としており、これを機に、今一度、どのような行為がセクハラに該当するのか、どのようなセクハラ防止措置を講ずる必要があるのかなど、セクハラに関する基本事項を確認しておきましょう。

■事業主が雇用管理上講ずべき措置とは

職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するために、事業主が雇用管理上講ずべき措置として、厚生労働大臣の指針により10項目が定められており、事業主は、これらを必ず実施しなければなりません。

まず、10項目のポイントは以下の通りです。

- (1)職場におけるセクシュアルハラスメントの内容・セクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- (2)セクシュアルハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- (3)相談窓口をあらかじめ定めること。
- (4)相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、広く相談に対応すること。
- (5)事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- (6)事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
- (7)事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- (8)再発防止に向けた措置を講ずること。(事実が確認できなかった場合も同様)
- (9)相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。
- (10)相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

この時期ならではの★なるほどQ&A

『税とどう異なるか ～扶養家族の要件など』

Q. 家族の「扶養」について、社会保険料と税金では扱いが違いため、頭の整理がつかずに困ることがよくあります。配偶者に関する年収要件は、健康保険と所得税でそれぞれ「130万円」と「103万円」ということは知っていましたが、年収以外にも異なる点があると聞いています。具体的にはどのような点が挙げられるのでしょうか。

A. 親族の範囲にも相違点

健康保険の被扶養者となるには年収「130万円未満」が要件です。ただし、労働者数500人を超える企業等で106万円以上の年収があると、本人が加入する必要が生じる場合があります。一方、所得税の扶養親族である配偶者を対象とした配偶者控除は原則「103万円以下」ですが、今年から世帯主の年収額で制限されたり、150万円以下だと同額の配偶者特別控除を受けられる等の改正がされています。これ以外にも相違点があり、健康保険法の被扶養者は原則3親等以内の親族までですが、所得税法では民法に準じ6親等内の血族と3親等内の姻族も対象になっています。また配偶者のうち前者は事実婚でも該当しますが、後者は該当しません。その他にも、健康保険では通勤手当を年収に含めますが、所得税では一定額まで非課税として含めないという違いなどがあります。

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