



# 社会保険労務士法人柳澤会計Support Letter

## トピックス！ withコロナで変わる働き方

### ①新しい働き方

新型コロナウイルス流行に伴い、我々の生活も一変、働き方も大きく変わりました。4月7日に緊急事態宣言が発令され、外出自粛となり、満員電車を避けるための在宅勤務・リモートワーク化がいきに進み、新しい労務管理が求められることとなりました。

これまで日本企業は、物理的な空間・時間を共有することに重きを置き、リモートワークを積極的に導入してこなかったように見受けられます。当然のことながら、リモートにできない職種もあります。そのような場合でも、これを転機に今までと違う働き方を検討すべき時が来ていると考える経営者の方も多いはずで

す。残念ながら、緊急事態宣言解除後、報道を見てみると、多くの企業では入社前提の元々の働き方に戻りつつあるように思います。今まさに就業環境・インフラの整備、経営者や社員の意識、社員間の連携、マネジメント、生産性の向上、社員の採用、育成などを抜本的に見直すチャンスかもしれません。

### ②ジョブ型雇用

#### 仕事を人に紐づける欧米のジョブ型雇用に対し、日本は人を仕事に紐づけるメンバーシップ型雇用

日本は会社の一員であることを重視する「メンバーシップ型雇用」です。終身雇用を前提とした年功賃金制度であり、労働時間や、勤務地、異動などは制限や制約がありません。

例えばドイツの場合、仕事を人に紐づけます。日本では基本的に全ての業務ができなければなりません。日本が目指すジョブ型は、安易に社員を解雇しないドイツ流が近いとされています。日経新聞がそのモデルとしてクラウドビジネスソリューションを手がけるドイツ系企業SAPジャパンの取り組みを特集していました。

この会社の社員は世界に10万人いるため、人事評価制度が統一していなければ個々の能力がわかりません。そのため世界共通のジョブディスクリプションを作成しています。（ジョブディスクリプションとは、職務の内容を詳しく記述した文書（職務記述書）のこと）日本ではあまり見かけませんが、欧米の企業では、日々の業務から採用に至るまでなくてはならないものとなっています。

その他、働き方の施策として、シャドーイングというプログラムがあります。経営幹部に影のように付き添い、その仕事や意思決定の仕方を学ぶことができます。スキルアップ施策として、100万以上のトレーニングコースがあり、何度でも受講できます。外部の研修などで自己負担が発生する場合は補助金が支給されます。また、自己啓発休暇をとって集中的に学ぶこともできます。テレワークが週2日までなのは、イノベーションを起こすのに必要な企業文化を育成するためなので、抜かりありません。働き方が柔軟で、今後の日本のモデルになるであろう企業です。

このようなジョブ型雇用であれば、厳しい実力主義ではあるものの、成果を出せば長期休暇を取ることでもでき、ワークライフバランスのある働き方が実現できます。今後日本も、外国人労働者が増えていくと考えると、ますます多様性が必要となり、また就業意欲を高めていく工夫が必要になるはずで、日本式ジョブ型雇用の時代が目の前に来ています。

#### <人事評価の流れ>

##### 期初

ジョブディスクリプションに基づき行動目標と目標数値を設定

##### 期中

管理職が四半期ごとに面談

##### 期末

目標達成度を確認

#### SAPのディスクリプション

- ・全世界で1100種
- ・社内サイトですべて公開
- ・半期に1度見直し
- ・報酬の上下限を決定
- ・キャリアレベル別で作成

#### ジョブディスクリプション

- ・職務の責任
- ・職務内容・範囲
- ・求められるスキル・技能・資格など

#### 作成の流れ

- ・経営陣の人事方針の確認
- ・現場でのヒアリングを経てドラフト(草稿)を作成
- ・関係者の確認を得て修正

#### キャリアレベル

- ・上級リーダー
- ・リーダー
- ・準リーダー
- ・一般社員
- ・初心者





## マンスリーピックアップ

### 令和2年度 おすすめの助成金2 ～両立支援助成金 出生時両立支援コース～

先月号に引き続き、雇用保険関係の中でもおすすめの助成金を今月も紹介していきます。

雇用保険関係の助成金は、生産性を向上させた会社にボーナスがつく場合があります。

- (1) 助成金の支給申請を行う直近会計年度の生産性がその3年前に比べて6%以上伸びていること
- (2) 生産性の計算式は次のとおり

$$\frac{\text{営業利益} + \text{人件費} + \text{減価償却費} + \text{動産} \cdot \text{不動産賃借料} + \text{租税公課}}{\text{雇用保険被保険者数 (決算月の末日)}}$$

雇用保険被保険者数 (決算月の末日)

なお、生産性の伸び率6%を満たしていない場合でも、一定の要件を満たすと割増支給の対象となります。

#### ◎ 両立支援等助成金

##### 出生時両立支援コース (子育てパパ支援助成金)

男性社員が育児休業を取得しやすい職場風土づくりに取り組み、育児休業を取得したときに支給されます。政府は、男性の育児参加を促すため、妻の出産直後の夫を対象とした新たな休業制度を創設する方針を固めたため、近い将来、男性が会社を休み育児に参加することが当たり前になるかもしれません。

難易度：★★★★★

おすすめ度：★★★

#### <主な要件>

- ・男性社員が子の出生後8週間以内に連続5日以上 (大企業14日以上) 育児休業を取得すること

- ・次世代法の一般事業主行動計画を策定し届け出ること、社員に周知すること
- ・男性社員の育児休業取得に関する管理職や社員向け研修会の実施
- ・厚労省のイクメンプロジェクトサイトでの発信
- ・育児休業を取得した男性の事例収集及び社内周知

#### ○ 個別支援加算 (新設)

男性社員が育児休業を取得するように育児休業取得前に個別面談等を実施するなど、育児休業を後押しした場合に助成金が加算されます。

#### <改正ポイント>

昨年は、連続5日以上の子育て休業取得期間に最低1日所定労働日数が含まれていればよかったところ、今年度は最低4日間 (大企業は9日間) の所定労働日が含まれることが必要となり、ハードルがかなり上がりました。

助成金	火	水	木	金	土	日
支給	育休	育休	育休	育休	公休	公休
不支給		育休	育休	育休	公休	公休

#### ■ 育児目的休暇の導入・取得 (NEW)

- ・育児目的休暇制度を新たに導入し、就業規則等への規定・労働者への周知を行うこと
- ・男性労働者が育児休暇を取得しやすい職場風土作りを行うこと
- ・上記の新たに導入した育児目的休暇を、男性労働者が子の出生前6週間から出生後8週間の期間中に合計して5日 (大企業は8日) 以上所定労働日に取得

	中小企業	中小企業以外
① 1人目の育休取得	57万円<72万円>	28.5万円<36万円>
個別支援加算 <b>New</b>	10万円<12万円>	5万円<6万円>
② 2人目以降の育休取得	a 育休 5日以上 : 14.25万円<18万円> b 育休14日以上 : 23.75万円<30万円> c 育休1か月以上 : 33.25万円<42万円>	a 育休 14日以上 : 14.25万円<18万円> b 育休1か月以上 : 23.75万円<30万円> c 育休2か月以上 : 33.25万円<42万円>
個別支援加算 <b>New</b>	5万円<6万円>	2.5万円<3万円>
③ 育児目的休暇の導入・利用	28.5万円<36万円>	14.25万円<18万円>

※ <> 内は生産性要件を満たした場合の金額



この夏、長野県民限定の「ディスカバー信州県民応援(宿泊)割」を利用しました。40,000枚の販売開始後、即日完売のこのクーポンを運よく手にすることに成功。宿泊5,000円割引に2,000円の観光クーポンがついており、地元のホテル、観光をとことん満喫し、大人も子供もリフレッシュすることができました。滞在したホテルでは、除菌はもちろんのこと、予約室数を半分に抑えたり、チェックイン・アウトが重ならない工夫など、様々な対策が取られており、安心して滞在ができました。現在は「おでかけ割(観光クーポン)」が販売されていますので見逃せません! 地域の観光産業を応援すると共に、利用する側も一緒に考え、行動することで、コロナ禍での旅行を安心・安全に楽しみたいですね。(折井)

