

# 高尾社労士事務所便り

## 福利厚生施策の多様化とテレワーク～ (独)労働政策研究・研修機構調査

### ◆企業における福利厚生施策の実態に関する調査

慶弔関係、財産形成、食事・住宅等の提供や補助が中心だった法定外の福利厚生が、「働き方改革」等を背景に多様化が進行しており、企業では福利厚生メニューの見直しが進んでいるようです。(独)労働政策研究・研修機構が「企業における福利厚生施策の実態に関する調査」の結果を公表しています。

### ◆福利厚生施策の動向

本調査からは、次のような傾向が見られます。

#### ◎施策がある割合

慶弔休暇制度(90.7%)、慶弔見舞金制度(86.5%)、病気休職制度(62.1%)、永年勤続表彰(49.5%)、人間ドック受診の補助(44.6%)といった順になっています。

#### ◎従業員の重視する点

現在の勤務先を選ぶにあたって福利厚生制度の内容を重視したかを尋ねる項目では、全体では、「ほとんど考慮しなかった」(42.3%)が最も多く、次いで「ある程度は重視した」(31.4%)となっており、企業規模での差や就業形態別での差はあまりないようです。一方で、年齢別にみると、特に「ある程度は重視」との回答が20歳代で43.9%、30歳代で33.6%と高く、さらに女性の20歳代(47.0%)・30歳代(37.3%)で男性より高くなっています。仕事と家庭の両立が課題となる世代が福利厚生制度を重視しているようです。仕事と生活の両立支援、自己啓発、労働時間・休暇制度の見直しといった多様化がうかがえる結果となっており、実施にあたり企業はこうした視点を重視する必要がありそうです。

### ◆テレワークは今後の最重要課題

コロナ禍の影響から、テレワークを導入した企業も多いでしょう。本調査は2017年に行われているため、福利厚生施策としてのテレワークの導入比率は少な

い(1.6%)ですが、現時点では状況は一変しており、テレワークの導入・運用は喫緊の課題となっています。

テレワークを取りあえず導入してみたけれども、うまくいかない、旧来のやり方にこだわる空気がぬぐえない、具体的にどう運用するのかわからない……といった悩みを抱える職場も多いことでしょう。

テレワークの導入・運用に関わる従業員(具体的には、現場のマネージャークラス等)には、テレワーク導入のための知識、実際に仕事を効率化するためのノウハウ、社内の空気を変えるための啓蒙・指導方法など、多くのことが求められています。

【(独)労働政策研究・研修機構「企業における福利厚生施策の実態に関する調査」】

<https://www.jil.go.jp/institute/research/2020/documents/203.pdf>

## 組織と人を成長させる 1 on 1ミーティング

### ◆1 on 1ミーティングとは

働き方改革・テレワークの浸透などで、社内コミュニケーションの重要性が再認識されています。そこで注目されているのが、「1 on 1 (ワンオンワン) ミ

ーティング」です。単に「1 on 1」と呼ばれることもあります。これは、上司と部下が1対1で行う面談です。1回の所要時間は30分～1時間程度で、1週間や1か月ごとなど定期的開催するのが特徴です。外資系企業やスタートアップ企業等では、すでに文化として定着しています。

話し合う内容は、企業によってさまざまです。現状の確認や、業務上の小さな気づきや困りごと、今後の目標、プライベートについてなどが多いようです。人事評価のための面談とは異なり、その場で評価することはしません。定期的に対話を行うことで、上司と部下の関係性を深めながら、部下自身の気づき・成長を促すことが目的です。

#### ◆どのような効果があるか

1 on 1ミーティングは、以下のような目的をもって行うと、大きな効果があるとされています。

##### 1 部下の成長を促す

1 on 1では、上司が問題や解決策を教えるのではなく、対話の中で部下が自ら気づくことを求めます。これにより、自らの課題について主体的に考え、行動できるようになります。

##### 2 上司の成長を促す

1 on 1における上司の役割は、部下の考え・感情を汲み取り、適切な方向に導くことです。聞く力を磨くことで、部下を育成する力を高めることができます。

##### 3 組織の成長を促す

上司と部下が信頼しあい、なんでも話せる組織を作ることができます。こういった組織では、状況把握や適切な人材配置が行いやすくなります。イノベーションを生み出すことに繋がります。また、不満や不安にいち早く気づくことができ、定着率の向上にも役立ちます。

## 9月の税務と労務の手続提出期限 [提出先・納付先]

### 10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>  
[公共職業安定所]

### 30日

- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]

- 外国人雇用状況の届出 (雇用保険の被保険者でない場合) <雇入れ・離職の翌月末日>  
[公共職業安定所]

## ～当事務所よりひとこと～

### 【最低賃金引上げのお知らせ】

石川地方最低賃金審議会は現在の最低賃金(832円)の時間額を1円引き上げて**833円**とする改正を決めました。全国平均は902円。来月10月より発効されます。最低賃金はパートタイマーだけでなく、月給制の従業員も時給換算して確認する必要があります。時給換算方法についてご不明な点がございましたら、お気軽にお問合せください。

### 【雇用調整助成金のお知らせ】

新型コロナウイルス対策で拡充している雇用調整助成金の特例措置について、政府は、現行の助成率(最大100%)や上限額(1万5,000円)のまま**12月末まで延長**する方針を固めました。来年1月以降は内容を縮小して続ける方向です。

また、厚生労働省(石川労働局)は、運用を停止していたオンライン申請について、8/25正午より再開しました。この助成金は毎月申請が必要となりますので、オンライン申請が定着すると申請書を提出する手間が省けて助かります。

### 【産業保健関係助成金のご案内】

助成金のお勧めは「**心の健康づくり計画助成金**」です。概要は「事業者の方がメンタルヘルス対策促進員による助言・支援に基づき、心の健康づくり計画(ストレスチェック実施計画を含む)を作成し、計画に基づきメンタルヘルス対策を実施した場合に、費用の助成(10万円)を受けられる制度です。私はメンタルヘルス対策促進員を行っておりますので、助成金をきっかけに、心の健康づくり計画を作成してみたいかがでしょうか。メンタルヘルス対策の第一歩となります。

### 【手続きのお知らせ】

社会保険算定基礎届のご依頼を頂いている事業所様には随時、「**標準報酬決定通知書**」のお知らせを発送しております。ご確認をお願い致します。(事業所様で給与計算を行っている場合には保険料率の変更をお願いします。)また、標準報酬の月額変更手続きを行われた方も追ってご案内致します。