

大園社労士オフィス通信

電話 & F A X : 078-223-7178
e-mail : info@syarou-office.com
URL : <https://oozono-sr.com/>



くるみん認定・プラチナくるみん認定を受けた企業に助成金支給

◆くるみん認定制度とは

内閣府は、10 月 1 日からくるみん認定・プラチナくるみん認定を受けた中小企業事業主に助成金を支給する「中小企業子ども・子育て支援環境整備助成事業」を開始しました。

くるみん認定制度とは、平成 26 年 4 月に改正された次世代育成支援対策推進法によって創設され、従業員の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業が申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受ける制度です。また、より高い基準を満たし継続的な取り組みを行っている企業は、プラチナくるみん認定を受けることができます。

今年 8 月時点でのくるみん認定は 3,660 社、プラチナくるみん認定は 451 社となっています。

◆助成金の概要

本助成事業は、以下の要件を満たした中小事業主が助成を受けることができます。

- ・子ども・子育て支援法に規定する一般事業主（＝事業主拠出金を納付している事業主）であること
- ・前年度または当年度（助成申請期間まで）において、くるみん認定を受けたこと
- ・前年度の 3 月 31 日時点において、プラチナくるみん認定を受けていること

- ・次世代支援対策推進法に規定する中小企業事業主（＝常時雇用する労働者数 300 人以下の事業主）であること

くるみん認定については、1 回の認定につき 1 回の助成（50 万円／企業）が行われます。プラチナくるみん認定を受けている企業は、認定が取り消されない限り、令和 8 年度まで毎年度、助成（50 万円／企業）が行われます。

◆認定の取得方法

くるみん認定を取得するためには、一般事業主行動計画を策定し、都道府県労働局に届出する必要があります。届出後に一般事業主行動計画を実践し、目標達成した段階で認定を申請する必要があります。

一般事業主行動計画策定の流れや申請書様式は、厚生労働省のホームページでご確認ください。

【内閣府「くるみん認定・プラチナくるみん認定を受けた中小企業事業主に、助成金を支給します！」PDF】

<https://www8.cao.go.jp/shoushi/shinseido/links/pdf/kankyoseibi/leaf.pdf>

【厚生労働省「一般事業主行動計画の策定・届出等について」】

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/index.html>

11 月は「しわ寄せ」防止キャンペーン月間です

大企業・親事業者による働き方改革の取組みが下請等中小事業者に対する適正なコスト負担を伴わない短納期発注、急な仕様変更などの「しわ寄せ」を生じさせる場合があります。

厚生労働省は、毎年 11 月を「しわ寄せ」防止キャンペーン月間として、仕事を発注する事業者へ下記のとおり啓発しています。

◆労働時間設定改善法に基づく配慮

事業主の皆様は、他の事業主との取引において、長時間労働につながる短納期発注や発注内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する必要があります。他の事業主との取引を行うに当たって、次のような取組みが行われるよう、社内に周知・徹底を図りましょう。

- ① 週末発注・週初納入、終業後発注・翌朝納入等の短納期発注を抑制し、納期の適正化を図ること。
- ② 発注内容の頻繁な変更を抑制すること。
- ③ 発注の平準化、発注内容の明確化その他の発注方法の改善を図ること。

◆親事業者と下請事業者の望ましい取引関係を定めた、下請中小企業振興法の「振興基準」

- ① 親事業者も下請事業者も共に「働き方改革」に取り組みましょう。
 - ・やむを得ず短納期発注や急な仕様変更などを行う場合には、残業代等の適正なコストは親事業者が負担すること。
 - ・親事業者は、下請事業者の「働き方改革」を阻害する不利益となるような取引や要請は行わないこと。
- ② 発注内容は明確にしましょう。
 - ・親事業者は、継続的な取引を行う下請事業者に対して、安定的な生産が行えるよう長期発注計画を提示し、発注の安定化に努めること。
 - ・発注内容を変更するときは、不当なやり直しが生じないように十分に配慮すること。
- ③ 対価には、労務費が上昇した影響を反映し

ましょう。

- ・親事業者は、取引対価の見直し要請があった場合には、人手不足や最低賃金の引上げなどによる労務費の上昇について、その影響を反映するよう協議すること。

【厚生労働省「11 月は「しわ寄せ」防止キャンペーン月間です(令和3年度)」PDF】

<https://work->

[holiday.mhlw.go.jp/shiwayoseboushi/pdf/shiwayose.pdf](https://work-holiday.mhlw.go.jp/shiwayoseboushi/pdf/shiwayose.pdf)

コミュニケーションと職場環境が新入社員のやりがい意識に大きく影響 ～マイナビ Biz の調査結果から

◆コロナ禍で新入社員の「やりがい」意識は低下

マイナビが9月 30 日に発表した、2018 年～2021 年度入社ビジネスパーソンを対象にした「新入社員のエンゲージメントと職場環境に関する調査」の結果によると、新入社員が仕事の「やりがい」を「感じている」と答えたのは 2020 年度入社が 70.8%で、新型コロナウイルス感染拡大前の 2019 年度入社(76.4%)より 5.6 ポイント減少していることがわかりました。企業側の新入社員の受け入れ態勢が十分に整っていなかったことが、仕事へのやりがいに影響したと考えられるとしています。

◆先輩社員とのコミュニケーション、職場環境が「仕事のやりがい」や「会社への好感度」に影響

コミュニケーション頻度と仕事のやりがいの影響度・好感度では、「やりがいを感じる」人ほど、上司や先輩社員とのコミュニケーションが「あった(71.4%)」と回答した割合が高く、「やりがいを感じない」人はコミュニケーションが「なかった(77.2%)」という回答が多い結果となりました。会社・部署への好感度も、コミュニケーションの頻度が高いほど高く、頻度が低いほど下がっていることがわかりました。

また、「業務を行ううえで、職場のツールや備品などの業務環境が整っているか」の問いに対しては、「やりがいを感じる」と回答した社員は、業務環境が「整っている」が80.7%と高かったのに対し、「やりがいを感じない」と回答した社員は31.5%と低く、業務環境もやりがいに影響していました。

テレワークの浸透や働き方の多様化が進む中、コミュニケーションの多寡や職場環境の整備は、新入社員定着への重要な課題だと言えるでしょう。

【マイナビ Biz「新入社員のエンゲージメントと職場環境に関する調査」】

https://www.mynavi.jp/news/2021/09/post_32002.html

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]

11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]

15日

- 所得税の予定納税額の減額承認申請書(10月31日の現況)の提出[税務署]

30日

- 個人事業税の納付＜第2期分＞[郵便局または銀行]
- 所得税の予定納税額の納付＜第2期分＞[郵便局または銀行]
- 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