

せきね 知っ得! 通信

3

March 2021

社会保険労務士法人せきね事務所 せきね FP 事務所
〒947-0028 小千谷市城内 2-4-26 TEL0258-83-3048 FAX0258-83-3049
メール sekinekyrs@mountain.ocn.ne.jp ホームページ http://www.office-sekine.com

第126号 発行：2021年3月

新年度を迎える準備は万全ですか？

コロナ禍で事業所へのご訪問を控えておりましたが、最近、お話しした経営者様やリーダーのお話にとっても刺激を受けたのでご紹介します。

いつまでもコロナを言い訳にしちゃダメ

今、業績不振の会社はコロナだけのせいだろうか？コロナ前からの環境悪化への準備不足や、緊急事態への対応の遅れが原因かもしれない。

これだけ長引いては、いつまでもコロナを言い訳にしている場合ではない。公的な支援不足などの政策批判も一文も得にならない。今こそ、中越地震やリーマン・ショックを乗り越えてきた経験が生きる時。自分は、最悪のケースを想定して計画を立て、その最悪の予想が外れると(少しでも良くなると)利益が出るような仕組みを考えている。

【コロナのせいにしがちな自分に、ドキッ！】

ワクワクする挑戦を続ける 一生懸命とは？

これまで挑戦の中には、投資に見合った結果が出なかったこともある。それでも、挑戦はやめない。今も現在進行形でワクワクすることに取り組み中。

やるとなったらバカにされても惨めでも一生懸命やらなきゃ。人はすぐ「一生懸命やります」と言うけど、人によって「一生懸命」という量りの目盛はかなり違うようだ。

【自分の一生懸命の目盛、小さくなっていないか？】

助けてもらった記憶は胸に刻まれる

起業当初や、困ったとき苦しいときに取引先に良くしてもらったり助けてもらった記憶は胸に刻まれている。そうした恩のある取引先から他に浮気することはない。信頼と感謝の気持ちがあるからだ。少しでも有利に取引するために、合い見積もりばかりしているようでは信頼関係で結ばれた取引先は得ることができない。

サステナブル経営の視点

サステナブルとは「持続可能な」という意味。企業が目先の利益だけを追求しては、継続的に選ばれる組織になれない。自社の技術力などの強みは大いにアピールすべき。しかし、例えば同じくらいの実力の会社と競合した場合、これからの顧客や取引先は、自然環境や社会の課題に対する取り組み姿勢から会社を選ぶようになる。その基準で選んだことが評価されるからだ。



以上、参考になれば幸いです。

NEWS HEADLINE

賞与支払届・算定基礎届 総括表が廃止

＜廃止となる総括表＞

- 賞与支払届総括表
- 算定基礎届総括表

※ただし、賞与不支給の場合については、『賞与不支給報告書』（新設）を提出する必要があります。

3月1日から障害者雇用率が引き上げ

障害者雇用率が、3月1日から0.1%引き上げられました。
常時雇用する労働者数 **43.5人以上**の事業主が、
対象障害者を雇用する義務があります。



一般事業主（一定の特殊法人を除く）	2.3%
一定の特殊法人、国・地方公共団体（都道府県等の教育委員会を除く）	2.6%
都道府県等の教育委員会	2.5%

令和3年度の雇用保険料率に変更なし

令和3年度の雇用保険料率



65歳以上の雇用保険料免除はR2.4月になりました。しかし、未だに免除している会社を見かけます。ご確認を！

事業の種類	負担者		事業主負担		①+② 雇用保険料率
	① 労働者負担 (失業等給付・ 育児休業給付の 保険料率のみ)	②	失業等給付・ 育児休業給付の 保険料率	雇用保険 二事業の保険料率	
一般の事業	3/1,000	6/1,000	3/1,000	3/1,000	9/1,000
(2年度)	3/1,000	6/1,000	3/1,000	3/1,000	9/1,000
農林水産・※ 清酒製造の事業	4/1,000	7/1,000	4/1,000	3/1,000	11/1,000
(2年度)	4/1,000	7/1,000	4/1,000	3/1,000	11/1,000
建設の事業	4/1,000	8/1,000	4/1,000	4/1,000	12/1,000
(2年度)	4/1,000	8/1,000	4/1,000	4/1,000	12/1,000

(枠内の下段は令和2年度の雇用保険料率)

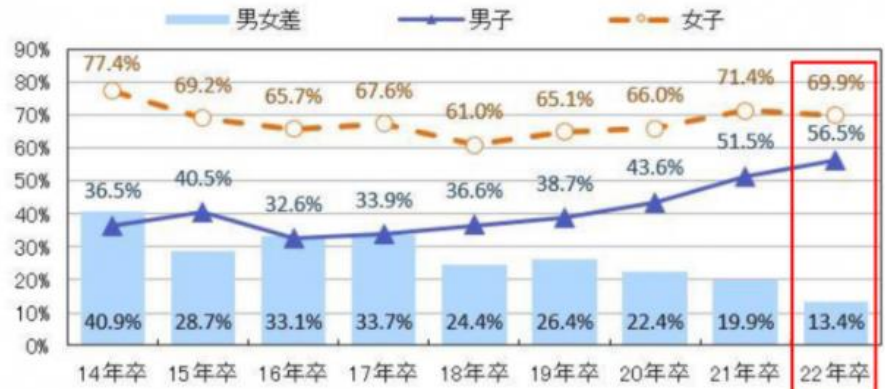
男子大学生 56.5%が「育児休業を取って積極的に子育てしたい」と回答

若い世代の子育ての意識が大きく変わっています。

育児に積極的な男子の割合は56.5%で6年連続増加しています。

今後ますます、男性が育児休業を取得しやすくなる職場作りが必要になってきます。

【図2】「育児休業をとって積極的に子育てしたい」の割合推移



マイナビ 2022年卒大学生のライフスタイル調査<今の自分と未来編>

テレワーク下でのハラスメント 世代別の認識ギャップに注意!



テレワークを行っている会社員を対象にしたアンケート結果です。調査から、テレワーク下での上司の言動をハラスメントと感じるかどうかには、世代間で大きなギャップがあることがわかりました。

◎「上司がテレワークの際に、仕事をしているかわからないことを理由に、日報を書いて送ることを義務付けること」がパワーハラスメントに該当すると思うか？

- ◆ 20代の50.0%が「絶対に該当すると思う」「おそらく該当すると思う」と回答。
- ◆ 50代では31.3%に留まりました。

◎「上司がテレワークの際に、会議で顔出しすることを強要すること」については、

- ◆ 20代の55.0%が「絶対に該当すると思う」「おそらく該当すると思う」と回答。
- ◆ 50代の35.7%と比べ、世代間で19.3ポイントのギャップがありました。

こんなことをハラスメントと感じるのか、と驚かれた方もいるでしょう。重要なのは、実際にこれらがハラスメントに当たるかどうかではなく、世代によって感じ方にギャップがあるということを認識し、対応していくことです。これらの認識の差は、職場にコミュニケーション不和を生じさせ得るものです。かつての当たり前が、これからもそうであるとは限りません。

働き手が減少するなかでも若い世代を採用し、企業を発展させていくためには、こういった感じ方の違いを小さくする努力をしつつ、ハラスメント対策をアップデートさせていくことが欠かせないでしょう。



「気になる！」を勝手に情報発信コーナー

書籍 ぼくはイエローでホワイトで、
ちょっとブルー ブレイディみかこ



様々な賞に輝いた話題の一冊ですが、期待以上。しかし、読むまでノンフィクションだとは知りませんでした。

アイルランド人の父と日本人の母を持つ「ぼく」のイギリスでの中学校生活を通じて、母ちゃん(著者)の視点でそれぞれの国の教育や多様性、貧困などについて綴っています。

イギリスでは、公立学校教育で「演劇」や「ライフスキル教育」という科目があることや、保育園で「タンタンタンゴはパパふたり」の読み聞かせ、市によっては子どもが学校を休むと親に「学校欠席罰金」が科せられるなど驚く内容の数々。知識としてもとても勉強になりました。

特に「エンパシーとシンパシー」の違いについては納得！「自分で誰かの靴を履いてみる」と回答した「ぼく」の素直さが愛しくなりました。

明らかな経済格差、人種差別的な発言をする友人、お腹を空かしている子ども、LGBTQ…普段身近では感じない人種やセクシャリティの多様性、貧困問題など、自分ならどう向き合っていくのか考えさせられます。

今月のさぶろく

(せきね事務所の看板ねこ・4歳6ヵ月)

春を感じる小さな花をグラスに飾りました。

早速、興味を示したさぶろくさんは
匂いを嗅いだり、手を突っ込んだり…
しまいにはグラスの水を飲んでいました(笑)

春よ、来い！早く来い！！



せきね事務所の事務所封筒が
さくら色に変わります！



4月郵送分から順次新しくなりますので、
お間違えの無いように
よろしくお願いいたします。

