

【すこやか歳時記】

皐月の候



当事務所の Chatwork にて、新たに「新型コロナウイルス対策関連お知らせ掲示板」を開設。

今般の新型コロナウイルス禍では、事業経営にも大きな受難があり、心よりお見舞いを申し上げます。当事務所では、この間にも各種サポート情報の発信や個別の相談対応に努めると共に、自らもリモートワークによる在宅等勤務や時差出勤・時差退社などを実施しています。社労士事務所としての社会的責任を果たし、どのような状況下でも事務所の機能が停止することがないように引き続き責務を全うする所存です。

さらに5月から新たに当事務所の Chatwork 内に「新型コロナウイルス対策関連お知らせ掲示板」のグループチャットを開設する運びとなりました。助成金や融資関連の最新情報を中心に新型コロナウイルス対策の有益な情報をお届けしていく予定です。もちろん個別相談にも対応していきますので、ぜひお役立ていただければと思います。



労働保険年度更新に関するお知らせ

当事務所では、新型コロナウイルスの影響により、「労働保険の年度更新」作業を例年より前倒しで進めております。

6月初旬に労働局から郵送される、労働保険概算・確定保険料申告書に、法人印（丸印）、個人事業は印影登録された認印を押印後、弊社へご郵送をお願いいたします。

年度更新：緑色の封筒（建設業は緑色と青色の封筒）

算定基礎届：茶色の封筒

が届きます。

※労働保険事務組合（ジャパン労災保険）ご加入の事業所様には、当組合より労働保険料納入通知書をお送り致します。

日々是好日カレンダー

5月 APRIL

卯月・鳥待月・花残月・清和月
1 金・八十八夜・憲法週間（～5/7） ・メーデー・くらしと葉の月間
2 土・郵便貯金の日・歯科医師記念日 ・緑茶の日・交通広告の日
3 日・憲法記念日・世界報道自由デー ・ゴミの日・リカちゃんの誕生日
4 月・みどりの日・春の土用明け ・国際消防士の日・植物園の日
5 火・こどもの日・立夏・端午の節句 ・葉の日・手話記念日
6 水・振替休日・国際ノーダイエットデー ・ゴムの日・コロケの日
7 木・世界エイズ孤児デー・博士の日 ・粉の日・コナモンの日
8 金・世界赤十字デー・松の日 ・ゴーヤーの日・万引き防止の日
9 土・ヨーロッパデー・呼吸の日 ・メイクの日・アイスクリームの日
10 日・母の日・愛鳥週間（～5/16） ・地質の日・コットンの日
11 月・雇用保険被保険者資格取得届の提出
12 火・看護の日・民生委員/児童委員の日 ・海上保安の日
13 水・メイストームデー・愛犬の日 ・竹酔日・カクテルの日
14 木・種痘記念日 ・温度計の日
15 金・沖縄復帰記念日・国際家族デー ・ヨーグルトの日・ストックキングの日
16 土・旅の日 ・カルチャーフリーダムデー
17 日・世界高血圧デー・生命きずなの日 ・バック旅行の日・お茶漬の日
18 月・国際親善デー・国際博物館の日 ・ファイバーの日・ことばの日
19 火・ボクシングの日
20 水・小満・世界計量記念日 ・ローマ字の日
21 木・家内労働旬間（5/31） ・小学校開校の日
22 金・国際生物多様性の日 ・サイクリングの日
23 土・世界亀の日・キスの日 ・ラブレターの日
24 日・ゴルフ場記念日 ・伊達巻の日
25 月・アフリカデー・主婦休みの日 ・食堂車の日・広辞苑記念日
26 火・東名高速道路全通記念日 ・ラッキーゾーンの日・ルマンの日
27 水・百人一首の日・小松菜の日 ・日本海海戦の日
28 木・国際アムネスティ記念日 ・ゴルフ記念日・花火の日
29 金・エベレスト登頂記念日・幸福の日 ・呉服の日・こんにゃくの日
30 土・文化財保護法公布記念日 ・消費者の日・ごみゼロの日
31 日・社会保険料納付期限（4月分は6/1）

《今月の特集》リモートワーク導入提案、当事務所のスタンスと導入事例

リモートワークは難しい？

新型コロナウイルス感染症拡大をうけ、また働き方改革の一環として注目を浴びるリモートワーク。しかし、いざ実施しようとするリモートワーク機器を揃えたり、自社ルールの構築や従業員へのセキュリティ教育など、導入に踏み込めない企業も多いのではないのでしょうか。当事務所の導入事例をご紹介しますながら、従業員の管理監視に重きを置かない JOB 型雇用リモートワーク例をご紹介します。

リモートワークにおける考え方、導入手順

今回のように緊急性があり、一時的措置としてリモートワークやテレワークでの勤務を認める場合、本人と労働条件などについて話し合い、個別に合意できていれば既存の就業規則とは多少異なった勤務形態であっても導入を検討すべきです。何よりも、まずは従業員の健康や安全を第一に考える必要があります。まず、優先すべきことは、即リモートワークに移行することです。そして、その後はリモートワークによるストレスや負担を取り除くサポートを行うことが重要です。

当事務所のスタンスと導入事例

当事務所では3月上旬に、全職員がリモートワークをはじめました。何よりも重要視したのは、スピードです。

当事務所の基本方針は以下のとおりです。

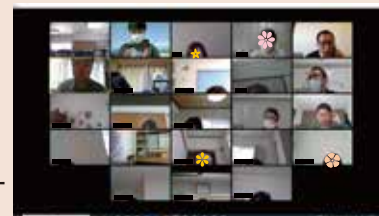
事務所の基本方針

- ①全員リモートワーク
- ②全てテレビ会議、ZOOM 等の活用
(面談、会議はオンラインのみ)
- ③時差出勤、時差退社(週一程度出勤する場合)
- ④社内業務時間の短縮(保留、棚上げも視野に入れる)
- ⑤検温、換気、手洗い、うがい、マスク着用の徹底
- ⑥健康第一、社内安全、家内安全
- ⑦経済活動や業務、ルーティンワークは二の次



リモートワーク時の利用ツール

- ①Chatwork
- ②ZOOM 等
- ③kintone
- ④Dropbox
- ⑤モバイルモニター
- ⑥スキャナー



リモートワーク導入はチャンス！

リモートワークは、今回のような非常時のみの勤務体系ではなく、業績アップに繋がるワークスタイルとして捉え、柔軟に導入・対応を検討すべきです。今後もリモートワークやオンラインの需要は高まります。

離職の防止	育児や出産、介護などを理由にした離職を防止できる。
生産性向上	リモートワーク実践のために ICT 導入をすることで、結果として生産性が向上する。
従業員満足度向上	柔軟な働き方ができることで従業員満足度が向上する。
オフィスコスト削減	出社する従業員数が減ることで、人数分の座席は必要ではなくなる。
採用エリア拡大	在宅勤務可にすることで、採用エリアを拡大することが可能になる。
ブランディング	リモートワークを取り入れ、柔軟な働き方を実践していることがブランディングに。
採用許容力向上	在宅勤務可とすることで、採用できる層が増える。

リモートワークが可能な職種については「費用」と「時間」をかけずに導入のご提案をしています。高額なセキュリティシステムや管理システムは、今は重要ではありません。「工夫」と「質」を意識し、企業存続のお手伝いを致します。

ご不明な点は、担当者：熊丸、白水、篠原、柴田、竹下裕志、西尾、松尾、後藤までお問い合わせください。

《今月の特集②》

新型コロナウイルスへの企業が取るべき対策

新型コロナウイルスの感染拡大に際し、企業が取るべき対策をまとめました。

当事務所は高額な管理監視システムを導入するのではなく、「スピード・質・工夫」を優先した JOB 型雇用リモートワークを推進しています。

会社方針の決定と周知

会社は従業員や取引先を守るための方針と対策を明確にし、周知徹底をする必要があります。

下記のような観点から、会社の方針を決め、周知してください。

従業員を守るための方針と対策

- ・発熱・咳等の症状がでた場合の出勤停止
- ・入室時のアルコール消毒徹底
- ・職務中のマスク着用
- ・対面による会議の禁止
- ・来客対応時のマスク着用
- ・出張の禁止・自粛
- ・テレワーク、リモートワークの推奨、あるいは徹底
- ・宴会、ランチ、イベント参加等の自粛
- ・新卒・中途の採用面接をオンライン化
- ・従業員用マスクの確保、非接触型体温計
- ・従業員からの問い合わせ相談窓口設置
- ・抗菌フィルムの設置
- ・土日への出勤日振替
- ・空会議室等を活用する
- ・新型コロナウイルス対策や方針を HP に掲載
- ・こまめな換気（ドアや窓を開ける）
- ・ソーシャルディスタンスの確保（机の配置変更）

取引先を守るための方針と対策

- ・取引先への訪問面談を Web 会議に変更
- ・取引先訪問時のマスク着用義務化
- ・訪問客への来訪時アルコール消毒促進
- ・訪問客用マスクの確保、商談中の着用促進
- ・接待、商談会、営業セミナー等の自粛・延期

新型コロナウイルスは潜伏期間が長いのも特徴です。発熱者が出た場合の出勤停止の期間や方針、感染者が出た場合の職場の従業員への対応方法なども決めておく必要があります。

発熱などで従業員が休んだ場合は、会社として休業手当を支払うのかどうか、休業手当を支払う場合は、それが何割なのかも明確にする必要があります。

これらの対策や方針が決まったら、従業員に周知徹底しましょう。過度に期待や不安をあおることは厳禁です。会社の実態に合わせた現実的な対応が必要です。従業員へ、不要不急の外出を控えるなどの指導も徹底しましょう。

従業員を休ませる場合の対応について

新型コロナウイルスは政府により、指定感染症として指定されました。そのため、もし、従業員が感染をした場合、会社に休業手当の支払義務は法的にはありません。（従業員へ休業手当を支払った場合は、その一部について雇用調整助成金が活用できる場合もあります。）

会社として従業員に安心して療養してもらえる環境を用意することは、さらなる感染を防止することに繋がります。

また、新型コロナウイルスへの感染かどうかかわからないまま高熱で休業する場合があります。

その場合、有給休暇を使用するのか（労働者から有給休暇消化の申請があった場合）、休業手当を支払うかをあらかじめ決めておく必要があります。いずれにしても、ご不明な点がございましたら、お気軽に各担当者までお問い合わせください。

事務所からのお知らせ

＜新型コロナウイルスお知らせ掲示板+概要欄のお知らせ＞

新型コロナウイルスに関する情報をお届けする Chatwork 掲示板を開設しております。必要な情報をコンパクトにまとめた掲示板です。ぜひ、ご活用ください。



「Chatwork」にて掲示板招待 URL を一斉配信しております。

新型コロナウイルスに関する、助成金の情報や、リモートワークを導入する際に便利なツールまで、「こんな情報欲しかった！」をコンパクトにご紹介しております。

「概要」欄の有効活用 とっても便利な活用方法をご紹介します！



Chatwork で貴社の弊社担当者や導入システム等をご確認いただけます。

当事務所では、業務をグループで担当する「業務グループ制」を採用しています。貴社の各種業務を担当する、弊社担当者名を Chatwork でご確認ください。ご質問は、各担当者へご依頼ください。

※Chatwork の新規登録（無料）はこちらから <https://go.chatwork.com/ja/>

～企業・事業主は国を頼らず長期戦を覚悟～

企業存続を念頭におきますとこの状況下であっても、With コロナ After コロナを踏まえた BCP(事業継続計画)をより明確にし「コロナ感染予防措置徹底」と「IT 技術等のフル活用」で経済活動や日常生活を自ら取り戻す必要があります。

STAYHOME と 3 密を避けることの徹底はもちろんですが企業・事業主はただの STAYHOME では足りません。国や自治体も様々な行政手続や教育等をオンライン化デジタル化しようとしています。

企業・事業主も自らオンライン化や DX 化(デジタル変革)の絶好の機会と捉え積極的に前に進む時です。

＜方針は単純明快に＞

- ①感染拡大防止措置の徹底と医療機関等への協力体制
- ②雇用の維持と事業の継続を念頭に (Withコロナ After コロナを踏まえた BCP)
- ③リモートワーク・オンラインや DX 化(デジタル変革)への対応進化の機会と捉える

当事務所は福岡高等裁判所(新庁舎)の南門から徒歩 1 分です。ミニセミナーの開催も行います。ぜひお気軽にお越しください。

労務ジャパン株式会社
福岡中央労務管理事務所

〒810-0031
福岡市中央区谷2-14-8
TEL 092-734-2300
FAX 092-734-2301



すこやか労務月報

[5月版]
No.36

誤解や偏見など心の感染にも要注意！！

新型コロナウイルスの感染拡大に伴って、誤解や偏見による差別的な行為も発生しています。感染者やその家族、濃厚接触者に加え、海外渡航者や外国人、さらに医療従事者やその家族までが人権をおびやかされています。無責任で安易なネット上の書き込みが少なくありませんが、職場でそのようなことがないように、正しい情報をもとにして分別ある行動がお互いに求められているときです。

そして、もし自分自身が感染の疑いを感じる状態になった場合には、けっして隠したりせずに勤務先にも報告して迅速に対応することが重要です。不当な差別については法務省の人権擁護機関「みんなの人権110番」や各自治体窓口にも相談できます。まずは心の健やかさを忘れずに…。

~~誤解~~
~~偏見~~
~~差別~~



正しい情報
分別ある行動

5月の
注意ポイント

その①

感染症対応の誤解や偏見の行動を！！

その②

新型コロナウイルス感染症対策の継続を！！

その③

五月病などのメンタルヘルスケアも注意！！