

人をつなぎ、新しい動きを創る情報マガジン

ねっとWORK

2018.Feb.
Vol.23

梅白し まことに白く 新しく



今の特集 **HRテックに乗り遅れるな！**

最近よく、AI技術の発展によって無くなる仕事について話題になります。例えば、銀行の窓口係やタクシー運転手、警備員に清掃員など、自動化の可能な職業やデータ分析等の秩序的な内容の仕事はAIにとって代わられてしまうと言われています。

情報BOX **キャリアアップ助成金が平成30年度より変更されます！**

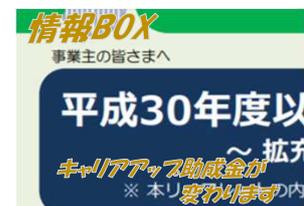
非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化などの取組を実施した事業主に対して支給される「キャリアアップ助成金」。既にご存知の方も多くいらっしゃると思いますが、平成30年度から内容が大きく変更されます。

むさしの労務相談室 **ハラスメントにはどんなリスクがあるの？**

昨今、社会意識の高まりにより、セクハラ、パワハラ、マタハラ、パタハラ、モラハラなどハラスメントという言葉が氾濫しています。ハラスメントのリスクとして、①ハラスメントを受けた従業員の休職やモチベーションの低下による業務の量・質の低下。②社内の雰囲気悪化。③上記2点を原因とした離職率の向上、などが考えられます。

MRパートナーズNOW **今年の社員研修は 沖縄**

私たちは毎年2月と7月に社員研修旅行を行なっています。今回は沖縄に行ってきました。現地に移住された方のお話を聞いたり、スキューバダイビングにチャレンジしたり、観光で美ら海水族館にも行きました。



むさしの労務相談室



ハラスメント=コスト

MRパートナーズ NOW



今月の特集

HRテックに 乗り遅れるな!

文：MRパートナーズ 猶木 貴彦

AIによって無くなる仕事

最近よく、AI技術の発展によって無くなる仕事について話題になります。例えば、銀行の窓口係やタクシー運転手、警備員に清掃員など、自動化の可能な職業やデータ分析等の秩序的な内容の仕事はAIにとって代わられてしまうと言われています。

人事労務の分野も同様です。人材管理から福利厚生まで人事領域でコンピュータによる自動処理やAIによるデータ解析が行われています。これらはHRテックと総称されています。今回はすでに新たなサービスとして始められているHRテックをご紹介します。

労務管理のHRテック

労務管理の中でも一番面倒なのが勤怠管理でしょう。従来は、従業員一人一人がタイムカードに打刻するのが主流でした。しかし、フレックスタイム制や裁量労働制など複雑な勤務状況に合わせて打刻するのは難しく、さらに打刻忘れ等を修正して、集計する作業は手間のかかるものです。これらを解消すべく勤怠管理システムが進化してきています。最近ではクラウド上で管理し、スマホやパソコン、ICカードなどで簡単に記録できる

ものが出てきており、コスト面でも、従業員あたり数百円で利用できるという大きなメリットがあります。

主な勤怠管理サービス

扎扎实り勤太君 (エイアイエス)
ジョブカン (ドーナッツ)
キングオブタイム (ヒューマンテクノロジーズ)
ジンジャー勤怠 (ネオキャリア)
AKASHI (ソネット)
就業奉行 (オービック)

給与計算のHRテック

勤怠管理システムによる勤怠データを給与計算システムに取り込むことで、残業代や欠勤控除などの給与計算を自動化できるようになります。最近の給与計算ソフトは勤怠管理システムのデータを簡単に取り込めるようになってきています。

勤怠システムと連携できる 給与計算システム

MFクラウド給与 (マネーフォワード)
クラウド給与計算フリー (フリー)
タイムプロ (アマノ)
ジンジャー (ネオキャリア)

入退社手続きのHRテック

これまで入退社に伴う雇用保険や健康保険の手続きは、紙で届け出て

いましたが、行政が電子申請を推進し、パソコン上でできるようになりました。当初は使い勝手が悪かったものの、最近では利便性もだいぶ向上してきました。それにより、従業員一人一人の個人情報データを管理することで、容易に電子申請が可能となります。

人事情報管理システム

スマートHR (マネーフォワード)
人事労務フリー (フリー)
ジンジャー (ネオキャリア)

HRテックを活用しましょう

その他にも、採用業務や人事評価、健康管理までシステムを活用したサービスが出てきています。こうしたサービスの利用は今後避けては通れないでしょう。

一方で、本来の職場内人間関係 (ヒューマンリレーション) を維持向上するには、やはり直接的なコミュニケーションが不可欠です。HRテックを上手に活用して、人間関係の良い職場にしたいですね。

私たちがAIでは代われない、心の通ったサービスを目指していきます。

平成30年度以降のキャリアアップ助成金について ～ 拡充などの主な変更（予定）のご案内～

非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化などの取組を実施した事業主に対して支給される「キャリアアップ助成金」。既にご存知の方も多くいらっしゃると思いますが、平成30年度から内容が大きく変更されます。

【キャリアアップ助成金の種類】

この助成金は、以下の種類があります。

- 「正社員化コース」⇒有期契約労働者等を正規雇用労働者に転換または直接雇用した場合に助成
- 「人材育成コース」⇒有期契約労働者等に、一般職業訓練または有期実習型訓練を実施した場合に助成
- 「賃金規定等共通化コース」⇒有期契約労働者等に、正規雇用労働者と共通の賃金規定等を新たに規定し、適用した場合に助成
- 「諸手当制度共通化コース」⇒有期契約労働者等に関して正規雇用労働者と共通の諸手当制度を新たに設け、適用した場合に助成

【変更点は？】

それぞれのコースの変更点は以下の通りです。

- 「正社員化コース」⇒
 - ・1年度1事業所あたりの支給申請上限員数が20人に増えます
 - ・正社員転換した際に、転換前後6ヶ月の賃金を比較して5%以上増額していること
 - ・有期契約労働者からの転換の場合、転換前の雇用期間が3年以下に限ること
- 「人材育成コース」⇒
 - ・人材開発支援助成金に統合されます
- 「賃金規定等共通化コース」⇒
 - ・共通化した対象労働者（2人目以降）中小企業で2万円加算
- 「諸手当制度共通化コース」⇒
 - ・共通化した対象労働者（2人目以降）中小企業で1.5万円加算
 - ・同時に共通化した諸手当（2つ目以降）諸手当数1つあたり16万円加算

この変更により、非正規雇用労働者の正社員化と賃金の向上が更に促進されることでしょう。これらの助成金を活用するには、事前に**キャリアアップ計画の提出**が必要です。

文：営業部 久嶋 卓

むさしの労務相談室

今月のご相談 **ハラスメントにはどんなリスクがあるの？**

最近様々なハラスメントが言われますが、どんなリスクがあるのか教えてください。

回 答 **ハラスメント=コスト？**

昨今、社会意識の高まりにより、セクハラ、パワハラ、マタハラ、パタハラ、モラハラなどハラスメントという言葉が氾濫しています。ハラスメントのリスクとして、①ハラスメントを受けた従業員の休職やモチベーションの低下による業務の量・質の低下。②社内の雰囲気悪化。③上記2点を原因とした離職率の向上、などが考えられます。

離職者が出ると、離職者自身に蓄積された知識や経験、スキル、ノウハウが自社からは失われ、新たな採用コストや教育コストもかかってきます。せっかく採用・育成しても就労環境が悪い企業に定着は難しく、また離職者発生～採用・教育の悪循環になってしまいます。ハラスメントを原因としたコスト負担は莫大になるのではないのでしょうか。特に人手不足と言われている昨今の労働市場の状況を鑑みれば、ハラスメントは絶対起こしてはならない、という全社的な意識付けが非常に大切となるでしょう。そのためには、まずトップがそういった意思を明確に全社員に伝える必要があります。



業務推進部 市来 貴

MRパートナーズ NOW

今年の社員研修は、

沖 縄



私たちは毎年2月と7月に社員研修旅行を行なっています。今回は沖縄に行ってきました。現地に移住された方のお話を聞いたり、スキューバダイビングにチャレンジしたり、観光で美ら海水族館にも行きました。いつもは一泊のところ、今回は2泊して、いつもより内容の濃い研修となりました。それぞれの思いを胸に、心機一転頑張ります！



お仕事備忘録（2月）

- 1. 固定資産税第4期分の納付期限は今月末日です
- 2. 書面による確定申告の受付が16日より始まります。受付期限は3月15日までです
- 3. 国民年金保険料の2年前納の申込期限が今月末日です
- 4. 来年度より労働保険料等の口座振替納付を希望する際は、26日までに金融機関窓口で手続きが必要です
- 5. 新入社員の受け入れや4月昇給の準備もそろそろはじめましょう

編集後記♪

私たちの仲間に強い味方が加わりました！
それは、ロボット掃除機「ルンバ君」です。
オフィスリニューアルで床がカーペットになり、ルンバ君が動き回れるようになったのです。
毎晩、オフィスをきれいにしてくれる、わが社一番の働き者です！

