

播磨の経営者が語る!!

Bridge

URL : <http://www.h-keikyo.gr.jp> E-mail : keikyo@h-keikyo.gr.jp

VOL.177 ● No.478

CONTENTS

特集 Part I 1~3

仕事と子育ての
両立をめざす社員を応援!
～企業主導型保育園設置企業に
その想いを聞く～

連載企画 HAZARD 4

永久保存版
地震発生!!に備えて
あなたができること

企業インタビュー 6~7

がんばってるでえ～
有限会社共立工事

特集 Part II 8~12

改正育児・介護休業法の
ポイントと対応

- 会員企業ミニ紹介コーナー…………… 5
- お知らせコーナー…………… 13
- だいじょうぶ?…………… 13
- Q & A…………… 14~15
- 経協レポート…………… 16



わたまちキラット保育園(株ワンステップ)



アイランド保育園(アイベステクノ株)



グローリーキッズホーム(グローリー株)



志んぐ荘 インフォメーション【シングソウ プレス】

御宿 志んぐ荘

SHINGUSO PRESS

保存版

<http://www.shinguso.com>

2022
Autumn

vol.46

初秋を満喫できる自慢のプランをご用意しました！ ぜひ志んぐ荘へ！！

志んぐ荘自慢の
秋の味覚満載です！！

和食・洋食
イタリアン・デザート
40種類以上

秋のランチ バイキング

開催中～10/4火

時間

11:30～14:30

90分制 (13:30受付終了)

定休日

水曜日

お席のご予約は承っておりません

LIVE KITCHEN!!

濃厚でジューシーな味わい
牛ステーキ

フェア

その場で
切り分けて
ご提供します



とろ～り旨味が広がる
ラクレットチーズ

フェア

その場で
温めたチーズを
ご提供します



季節の食材たっぷり!あつあつ!

季節の釜飯 フェア

●きのご釜飯 ●栗釜飯



最中&マカロン
デザート フェア



大人
【中学生以上】

平日 **2,300円** (税込)

土日祝 **2,500円** (税込)

シルバー
【60歳以上】

平日 **2,000円** (税込)

土日祝 **2,200円** (税込)

小学生

平日 **1,300円** (税込)

土日祝 **1,500円** (税込)

幼児

【3歳以上、小学生未満】

平日 **600円** (税込)

土日祝 **800円** (税込)

※表示価格はお一人様の価格になります。※お支払いはクレジットカードもご利用できます。※メニューの内容は季節ごとに変更致します。※表示価格は税込価格となります。※写真はイメージです。

喫茶 志んぐ荘 モーニング

営業時間 8:30 14:00

ラストオーダー 13:30

喫茶でのランチは当面の間休止となります。

※仕入れにより商品の内容が変更になる場合がございます。

9月限定 人気モーニングセット

焼きいも
トーストセット **750円** (税込)

サラダ・スクランブルエッグ・フルーツ・ドリンク

バタートーストセット... 550円 (税込)

ピザトーストセット... 650円 (税込)

ホットケーキセット... 650円 (税込)

明太子トーストセット... 650円 (税込)

その他、多数メニューをご用意しております。



御宿 志んぐ荘

指定管理者 **KYORITSU**
HOTELS & DORMITORIES

兵庫県たつの市新宮町新宮1093番地

お問い合わせ

TEL.0791-75-0401

新型コロナウイルスの 感染予防対策

- 館内各所に手指除菌液を配置させていただきます。
- スタッフは全員、不織布マスクと業務用手袋を着用して接客させていただきます。

新型コロナウイルス感染拡大により、国や自治体から営業の自粛要請がある場合など、状況に応じて予告無しに営業を休止する場合がございます。

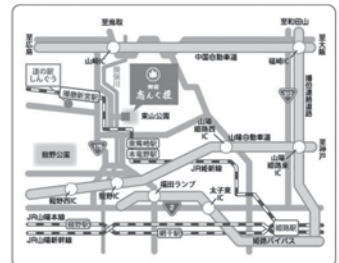


Instagram
@shinguso_official

情報満載!

HPはこちら

<http://www.shinguso.com>



9月 9月に使える
ランチバイキング

100円引き

※1枚で3名様まで利用可
※他の割引券と併用不可

9月 9月に使える
アップルパイ・メロンパン

100円引き

要予約

仕事と子育ての両立をめざす社員を応援!

今回は、良い人材に長く勤めてもらうために“企業主導型保育園”を設置された企業にその取り組みの経緯や内容、そして想いを教えていただきました。

株式会社ワンステップ

所在地 姫路市北条口2-66

担当者 社長室 室長/管理本部 管理部 管理課 課長 坂本 篤史 氏

わたまちキラット保育園

所在地 姫路市綿町83 わたまちこどもビルディング3階

開所年月日 2019年4月1日

開所日 月曜日～土曜日 開所時間 7時～20時

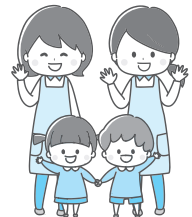
対象児 0歳～2歳児 定員 29名



保育園の特徴

◆看護師が常駐している体調不良児対応型保育

通常は体調を崩した場合、保護者にすぐに迎えにきてもらわなければいけないのですが、当園は発熱した子どもがいても、保護者へ連絡したのち、すぐにお迎えが難しければ、常駐している看護師の元で保育をすることが可能となっています。また立地の面でも、同じビルのキッズクリニックや薬局と医療面で連携して診ていただける体制もあり、いざというときに安心です。



◆利用時間が7時～20時までの長時間開所

多くの園では保育時間は8～18時などで、7時からの早朝保育や18時以降の延長保育をお願いする場合は、早朝・延長保育料を払って利用するのが通常ですが、当園では、早朝・延長保育料は不要で、保護者の就労に応じて7～20時の保育を利用していただくことが可能です。

◆たくさんの学びや経験、思い出に残る企画や行事

運動会や芋ほりなどの行事。ダンスや英会話、食育といったプログラム。商店街へのお散歩などでの地域のみなさまとのふれあいなど、ただお預かりするだけでなく多くの経験をできるようにしています。

これらの3つの特徴は、(株)ワンステップの企業理念にもある『人がやらないことを他に先駆けて行う』に沿って、働く保護者の気持ちをとことん考えた結果、柔軟で新しいスタイルの保育園となりました。

保育園設置までの経緯

当社は女性社員の比率が比較的高いのですが、男女問わず長く勤めてもらえるように2015年頃から社内に託児所を作る計画を始めました。しかし、本社内に設置しようとすると施設設備の面で基準が満たせず、計画が難航していたところ、運良く小児科の先生とご縁ができ、キッズクリニックの上のフロアをお借りでき、2019年4月開所となりました。

設置にあたっての苦労

当園はビルの3階にありますので、開園当初は認知度が低く、園児募集のチラシを商店街のお店などに置かせていただいたり苦勞しました。採用面ではとても苦勞しましたが、経験豊富な園長をはじめ、愛情をもって園児に接してくれる保育士にきてもらうことができました。



現在の運営状況や反響

29名定員いっぱい、タイミングによってはお断りをしないといけません。定員割れの企業主導型保育園もあるなか、卒園児の弟さんや妹さんをまたお預かりさせていただくこともあり、良い評価を得られていると感じています。

また、福利厚生として当社の従業員のお子さんの保育料を無料にしていますので、従業員も会社の近くで自己負担なく、便利で内容も充実した保育園を喜んでくれているようです。

※企業主導型保育事業とは… 2016年度に内閣府が開始した企業向けの助成制度。企業が従業員の働き方に応じた柔軟な保育サービスを提供するために設置する保育施設や、地域の企業が共同で設置・利用する保育施設に対し、施設の整備費及び運営費の助成を行う。この制度を利用し、運営される保育園を“企業主導型保育園”という。

アイベステクノ株式会社

所在地 姫路市北原1133-1
担当者 代表取締役 梅田 晶久 氏



アイランド保育園

所在地 姫路市北原313-13
開所年月日 2013年4月1日
開所日 月曜日～土曜日 開所時間 7時45分～18時30分
対象児 0歳～2歳児 定員 19名

保育園の特徴



◆家庭的な保育を重視

0～2歳児を中心に家庭的な保育を重視し、“子どもが笑顔で帰宅すること”をモットーとしています。園児は19名在園。うち社員の子どもは5名、その他は連携企業の方12名、地域の方が2名です。

※連携企業…企業主導型保育施設の設置事業者と『共同利用契約』を結んだ企業

◆保護者の気持ちを考え、できるだけ手間をかけないように工夫

制服などの指定用品の購入不要、給食提供でお弁当も不要、おむつの持ち帰りや保護者会などありません。“夕食は必ず家で子どもと一緒に食べてほしい”という園長のこだわりから、開園時間もあえて短くしています。また、“1歳になるまでは家庭内で親子の時間を育んでほしい”という思いから、当社の社員には必ず1年間の育児休暇を取得してもらっています。

保育園設置までの経緯

当社は女性社員の比率が高く、結婚・出産を機に退職する方が多くいました。そこで2011年、会長だった私の父と母が“社員に長く勤めてもらえる環境を作りたい”という思いで、元自宅を改装し、保育園を設立しました。2012年8月頃から開園準備に入り、翌年4月に開園しました。当初は両立支援等助成金があり、社員の子どもを中心に6名を受け入れていましたが、その後、待機児童が社会問題として取り上げられるようになり、2017年には企業主導型保育園の認定を受け、定員を12名に増やしました。その後、19名まで定員を増やし、現在に至ります。



設置にあたっての苦労

監査は非常に難しく厳しいもので苦労しました。建物が元々は一般住居でしたので、基準を満たせるよう多くの箇所をリフォームし、企業主導型保育園として認定を受けた後も毎年の監査基準の変更に伴い、対応してきました。監査基準の難しさも知らず、“社員の子育てと仕事の両立を叶えたい”一心で実践したことが、現在につながった一因でもあります。

運営にあたっては、企業主導型保育園として国から助成金をもらい、運営していますが、開園当初の両立支援助成金を受けていた6名に関しては、助成対象にはならず、保育園単体でみると赤字経営となっています。

ただ、園設置後は当社の離職率は大幅に低くなり、採用においても優秀な女性の獲得に奏功するようになりましたので、会社の福利厚生として保育園を設営したメリットは非常に大きく、本業に対する利益貢献は多大な成果を上げています。



現在の運営状況や反響

おかげさまで、現在は定員いっぱいとなっております。保育士に関しても、働き方改革や福利厚生に力を入れているため優秀な人材が集まり苦労はありません。開園時間自体が短く完全週休2日制、仕事の持ち帰りも禁止など、働く環境が良いということもあり、求人募集の際は多数の応募があり、人員に余裕があることで一人ひとりの園児に目の行き届いた保育ができています。

社員からは『毎日の送迎時間が短く、体調不良時にもすぐに駆け付けられるので、とても助かっています。保育料が安いこともメリットです。毎日園でたくさんの体験をさせていただき、子どもは保育園が大好きです。』と言ってもらっています。

当社は産休・育休取得者が毎年4～5名おりますので、安心して産休・育休を取得してもらっていると思います。

グローリー株式会社

所在地 姫路市下手野1-3-1

担当者 総務本部 人事統括部 人事部 厚生グループ 上田 真由子 氏



グローリーキッズホーム

所在地 姫路市下手野1-6-21

開所年月日 2016年12月1日

開所日 月～金曜日(本社営業日)

開所時間 7時30分～18時30分(延長20時)

対象児 0歳～5歳児

定員 21名

保育園の特徴



◆2022年4月 運営委託先リニューアル：「子（個）を最優先」【KIDS FIRST】

当社従業員（グループ会社4社含）のフルタイム勤務者を対象とした保育園です。2016年開園時は、フルタイムで働く親を支援するための施設として開園（運営委託）しましたが、今年度（2022年4月）のリニューアルを機に、働く親を支援することはもちろんのこと、「子（個）を最優先」【KIDS FIRST】を第一の保育方針に掲げる（株）キッズコーポレーションへ運営委託先を変更いたしました。より豊かな人生を送るための人間性の土台となる非認知能力の基礎を育むため、子供たちの自主性、好奇心を尊重した保育を行っています。

◆習い事支援：外部講師による体操・英語教室を実施（費用負担なし）

外部講師を招き体操教室と英語教室（各教室月3回）を実施しています。習い事へのお子様送迎や費用負担が不要。

◆安全管理：グローリー顔認証システムを導入

グローリー（株）自社製品である顔認証システムを導入しており、保育園入室は顔認証登録者のみ可能です。車での送迎の際は、敷地内に入った車のナンバーを検知し保育室に通知します。不審者などの侵入を防ぎ、園の安全管理を行っています。

◆その他支援

保育相談：全従業員の保育相談（復職支援）実施（本社以外勤務者は電話・メールで相談可）
一時保育：・警報発令時もグローリーの営業日に合わせ開園しており、警報閉園の他園に通う園児も利用可能。
・復職支援として育児休暇中の一時的な利用（週3回まで）も可能。
園庭開放：月2回実施（グローリー（株）従業員からの寄贈絵本による貸出し絵本を準備中）

◆イベントはグローリーと合同実施

園（運営委託先）と毎月1回定例会を実施し、情報を共有しています。また、イベント実施の際は、人事部がスタッフとして協力することもあり、クリスマスではサンタクロース役、節分では鬼役、ハロウィンでは本社構内でお菓子を配ります。また、障がい者雇用の特例子会社グローリーフレンドリー（株）が管理する園内の菜園で、野菜や果物の植付けや収穫を実施しています。グローリー（株）との合同防災訓練では、本社構内にて消防車による消火訓練をすることもあり、園児は興味津々で参加しています。

保育園設置までの経緯

当初、2010年頃に社内保育所が社内検討されましたが、その時は時期尚早という結果になりました。2015年頃には出産・育児休暇取得後、短時間勤務（設置検討当初は4～7.5時間の範囲）を選択する女性社員が増えてきたことを踏まえ、キャリア支援の観点からフルタイム勤務を選択しやすい環境を整えることを目的に2016年12月に社内保育所設置に至りました。

設置にあたっての苦労

検討当初は企業主導型保育事業制度の開始前で、すべてを社内費用で負担するとして開設準備を進めていたところ、待機児童が社会問題となり、政府主導の企業主導型保育事業制度が開始され、急遽、この制度を申請することになりました。新制度ということで申請書類や建設計画等のノウハウがなく、すべてが手探りで準備となり大変苦労しましたが、設立に関する整備費助成と、現在も年度毎の運営に関する運営費助成を受けることができています。



現在の運営状況や反響

設置後の反響としては、従業員の皆さんがフルタイム勤務を考えるきっかけになったと感じています。また、事業所内にある園のため保護者と一緒に登園でき、会社に親しみを持ってもらえていること、アットホームな雰囲気や安心感を持って利用していただけています。これまで、事業所内にあることも大きなメリットでしたが、コロナ禍をきっかけとした働き方の変化により、出社を前提としない在宅勤務を主流とする従業員が増えるなど環境は大きく変化しています。今後も、働く従業員の環境、子育ての環境変化に応じた園の運営が求められると感じています。

HAZARD

地震発生!! に備えて あなたができること



大地震が起こったら、一瞬の判断が生死を分けることもあります。最優先は身の安全確保です。慌てず冷静に行動できるよう普段からシミュレーションしましょう!

実際に地震が発生したら…

時間経過別行動ポイント

◆その時どうする?

地震発生

- ①身の安全を守る
…机の下などへ

強い揺れが始まる数秒から数十秒前に、テレビやラジオなどで「もうじき揺れること」を知らせる。
震源に近い地域では、強い揺れに間に合わないことがある。

緊急地震速報

大きな揺れがおさまったら

1~2分

- ②火の始末をする
③脱出口を確保する

3分

- ④周囲の人の安全を確認
⑤出火防止→火が出たら初期消火

5分

- ⑥危険な場合は避難

ラジオなどで正しい情報を確認

しばらくの間は余震に注意

10分

- ⑦消火、救出・救護活動

数時間

7日以上の飲料水と食料の備蓄を

3日

屋外にいたら…

路上

- 鞆などで頭を保護し、空き地や公園に避難
- ガラスや看板などの落下物に注意
- 建物、ブロック塀、自動販売機などには近寄らない



車を運転中

- ハンドルをしっかりと握り徐々にスピードを落とす
- 道路の左側に車を寄せ、エンジンを切る
- 避難するときは、鍵をつけたままに（スマートキーの場合は車内のわかりやすいところに置いておく）
- 車検証や貴重品は忘れずに持ち出す



電車などの車内

- つり革、手すりに両手でしっかりつかまる
- 勝手に車外へ飛び出さず、係員の指示に従う

屋内にいたら…

ビル・オフィス

- 机や作業台の下にもぐる
- ロッカーなど大型備品の転倒、OA機器の落下に注意

家の中

- テーブルの下にもぐる（無理なら座布団などで守る）
- ガラス片が危険なため、素足で歩かない
- 火の始末はすみやかに

スーパーなどの店舗

- バッグなどで頭を保護
- ショーウィンドーや売り場から離れ、壁際に
- 係員の指示に従う

マンションなどの集合住宅

- ドアや窓を開けて、避難口を確保
- エレベーターは絶対使用しない。避難は階段で



資料提供：姫路市

各地域での具体的な防災への取り組み

自主防災組織の災害対策手引き、防災マップ、防災行政無線など各地域でその地域特性に基づいた取り組み・情報発信を各市町村ホームページに掲載されています。事前に確認しましょう!

相生市



赤穂市



宍粟市



たつの市



姫路市



※上記以外の地域も各市町村ホームページに掲載されていますので、ご覧ください。

災害時帰宅支援ステーション



災害時の徒歩帰宅者を支援するために「水道」「トイレ」「道路情報などの情報」の提供をしていただける店舗のこと。

ステッカーのロゴマーク
(キタクちゃんマーク)

支援サービスが可能な店舗では、店舗入り口付近にステッカーが貼られています。コンビニエンスストアや外食レストラン、ドラッグストアを中心に支援協力が広がっています。

参考：関西広域連合広域防災局

今一度、会社や自宅周辺を確認し、地震が起きても冷静に行動できるよう備えましょう!

右記の会報でも地震について掲載しています!ぜひ、参考にご覧ください。

5・6月号
地震が起こる前に…



1・2月号
南海トラフ地震・山崎断層帯地震
被害想定



会員企業三二紹介コーナー

地域に安心、安全をお届けする

山陽塩業株式会社

セールスポイント

弊社は、塩の総合問屋として、播磨地区を中心に塩の安定供給に努め、家庭用、食品加工用から、凍結防止用など様々な分野で、地域並びに地場産業と共に歩み、75周年を迎えることができました。

2019年12月からの新型コロナウイルス感染拡大もいまだに終息の気配がありませんが、弊社では現在、光触媒事業に取り組んでおります。

光触媒は、「光が当たることで様々な有害物や悪臭、汚れなどを分解する」快適環境を繰り返し作り続ける環境浄化材料です。また、理化学研究所に於いてコロナウイルスが分解されることが実証され、各テレビ局でも取り上げられました。

オフィス、病院等の内壁、トイレ、工場のタンクへの光触媒施行、光触媒を利用した空気清浄機等の家電製品の販売を通して地域に「安全と安心」をお届けしたいと考えています。



本社



龍野倉庫



トイレ、内壁施工例



携帯型除菌脱臭機

会社概要

- 代表者名 田中 正浩
- 所在地 兵庫県姫路市安田1丁目6番地
- TEL. 079-224-3161 FAX. 079-281-3509

- ホームページアドレス <http://www.sanyo-engyo.co.jp/>
- 設立 1947年(昭和22年)8月1日
- 資本金 2,000万円
- 事業内容 塩、化成品販売
光触媒事業(光触媒施行 カルテック製品販売代理店)

外国人材サービスと環境エネルギーに取り組むIT企業です

SANYU サンユー株式会社

セールスポイント

今年で36年目を迎える当社は創業当時からこれまで一貫して、自社企画の業務用ソフトウェアの開発、販売、サポートに取り組んでまいりました。特に最近では、日本が抱える課題である人材不足とエネルギー問題に取り組むことをテーマに、外国人材斡旋や定着支援を行う人材事業、太陽光発電設備の設計施工、点検を行う太陽光発電関連事業を新たな事業の柱としています。

また、これらそれぞれの事業と創業時からの事業であるITサービスを連携させる点が当社の大きな特徴です。

外国人材の監理業務に特化したWebサービスや、大規模太陽光発電施設の点検に特化したスマホアプリなど、自社の事業に活用するだけでなく同業他社向けに提供させていただいております。

今後はグループ会社の株式会社SBCが運営する日本語学校や研修センター事業と連携し、他に無いサービスを展開していきたいと考えています。



本社ビル



オフィス

会社概要

- 代表者名 濱田 裕貴
- 所在地 兵庫県姫路市三左衛門堀西の町65 SBC本社ビル
- TEL. 079-284-0022 FAX. 079-284-0085
- ホームページアドレス <http://www.srs-net.co.jp/>
- 設立 1987年5月28日
- 資本金 3,000万円
- 事業内容 業務用パッケージソフトやITサービスの企画・開発・運営・サポート、ITサービスの企画・開発・

運営・サポート、太陽光発電システムの企画・設計・販売・施工・メンテナンス、外国籍人材に特化した人材支援サービス

- 取引先・販売先 建材メーカー、建設業、内装施工業者、外装施工業者、太陽光発電メーカー、太陽光発電メンテナンス事業者、中小企業協同組合
- 取扱商品・製品 〈ソフトウェア〉技能実習生監理ソフト「かんべえ」、太陽光発電パネルレイアウト「ECO拾い」〈人材サービス〉外国籍人材定着支援、外国籍人材雇用支援(紹介・派遣・特定技能)

企業

インタビュー

日々の生活の中から「丁寧に誠実に」の思考を忘れることなく、常にお客様に寄り添い、多様なニーズにも応えていくという精神のもと邁進されている有限会社共立工事代表取締役社長 かじうら まさひろ 梶浦 雅丈 氏にお話をお伺いしました。



経歴

1995年に東洋大学経営学部商学科に入学。1999年に卒業後、東京の広告代理店に就職。3年間営業職として大学で学んだマーケティングの勉強を実践しながら、会社組織や仕組みを学ぶ。2002年に(有)共立工事に入社。2019年11月に代表取締役社長に就任。

会社概要

当社は、父が姫路市東山に1987年11月30日、有限会社共立工事として設立いたしました。設立当初は、機械器具設置工事業が中心でしたが、協力会社であった加古川の鉄工所と2005年に合併することとなり、そちらの従業員・設備・取引先を引き継ぐかたちで本格的に製缶業としてのづくりの仕事を開始しました。自社工場で作成した製品を設置するだけでなく、お客様の幅広いニーズに応えるべく、電気工事・配管工事の免許を取得し、事業拡大していきました。現在の事業内容は、製缶業、機械器具設置工事業、鋼構造物工事業、とび・土木工事業、電気工事業、管工事業があり、主に「鉄、ステンレス材を主とした製缶業」、



大塩事業所



澱物貯槽タンク製作・設置工事

from



EKYOURITSU

有限会社共立工事



代表取締役社長
梶浦 雅丈 氏

好きなこと: ゴルフ、家族



「自社製作品の設置」、「設備の故障等に対応するメンテナンス」の3部門で構成しております。

現在、従業員は20名で、内ベトナム人エンジニアが6名います。

経営理念

「丁寧に誠実に」をベースに
お客様と共存共栄の精神で

常々、私自身「～はできません」「やれません」という考え方はしないように努めています。どうすればできるかを考えることで、多様なニーズにお応えできる会社になりたいと思っています。その精神のベースとして人間性や考え方が仕事の結果につながると信じています。日々の生活から「丁寧に誠実に」という気持ちを持って取り組んでいきたいという私の思いを経営理念にしました。

お客様の思いをしっかりと汲み取って、品質の高い製品を提供し、喜んで頂けて初めて価値ある利益になると思います。つまり、お客様と共存共栄していくこと、そして、地域に役立つことが会社を成長させていくことにつながると考えています。

業界の動向について

単純な価格競争ではなく、
付加価値を見出す力が必要

景気動向としては、当社は有難いことに新型コロナウイルス

ルスの影響はなく、忙しくさせていただいております。

また業界の動向としては、年々、取引先から求められるコンプライアンスが厳しくなっており、遵守しなければいけない規則やルールが増えてきています。取引先から求められるコンプライアンスをこれまで以上に遵守・維持していくためには、経費がかかりますが、それをマイナスと捉えずしっかり応えていくことが、取引先、ひいては世の中から信頼されることにも繋がっていくと思います。

また、仕入れ価格の高騰のため、価格転嫁に苦慮することもあります。価格競争をすることは簡単ですが、従業員が、自社の技術力やノウハウをしっかりと理解して、お客様に品質の高い製品や技術を提案しなければ、競合他社に負けてしまいます。こんな時だからこそ、さらに技術力を伸ばして他社に負けない付加価値を見出すことが必要だと思っています。自分たちの技術を価格転嫁し、仕事に誇りと自信を持って取り組んで、勝負していきたいと思いません。

従業員教育について

月1回 安全会議の実施

情報を共有し、自分の思いを伝え、現場での声掛けを徹底し、話を聴き、考え気持ちをキャッチすること

教育としては、月1回安全会議を行い、コンプライアンスや取引先からの要望をテーマにみんなで考える時間を共有しています。またその場を利用して私が日々思っていることを従業員に伝えています。身近に接している事務員とは定期的な面談を行い、現場担当者とも不定期ですが面談を行っています。そして、現場を巡回した時には、極力一人ひとりに声を掛けて話をしています。話を聴くことで、今考えていることを知ることができますので、従業員のやる気を引き出し、特性を活かして業務に携わってもらえるように会話を大切にしています。

もうひとつ実践していることとして、ある程度従業員には仕事を任せるようにしています。以前は自分が一番仕事内容やお客様の思いを理解していると過信して、私が自ら営業して受注した仕事を、従業員に全て任せることが不安で仕方ありませんでした。今では多くの従業員が経験を積んでくれましたし、それぞれがしっかりとしたノウハウを持っているので、一度任せたことは口出ししないようにしています。それでも相談に来てくれたらアドバイスをするようにしています。従業員を信じる、話を聴くことが大切だと思います。

またベトナム人エンジニアの内の一人が現在、製作部の部長を担ってくれています。日本語がとても流暢で車の免許も取得し、活躍してくれています。他の従業員にも良い

影響を与えてくれているので、考えや思いを聴くように心掛けています。先を見据えて色々なことを考えてくれるようで嬉しいです。

これからの抱負と将来の夢

お客様と長くお付き合いできるように 自社の技術力のレベルアップと人財確保に注力

まずは、プラント設備工事業としての技術力を磨くことが前提です。そして、新たに事業拡大した電気、配管工事の技術力の向上と、今後は、設計業務にも力を注がなければいけないと考えています。良い人財を確保し設計業務をレベルアップすることでお客様により高いレベルの提案ができれば、お客様と長いスパンでお付き合いができると思っています。

常に変化を恐れず、様々なことに対応していけるようにしたいと思っています。会社として、更に価値を上げていけるように取り組んでいきます。

社内設備・働きやすい環境を充実させて 事務所の新設、移転

将来は、事務所、工場の新設や移転が必要になれば前向きに考えていきたいです。従業員が会社に子供を連れてこられるような空間や、従業員がくつろげる休憩室など、働きやすい環境にしていきたいと考えています。

またベトナム人の従業員が将来故郷へ帰るときに、ベトナムの地で何か役に立てることがないかと考えています。その時に「一緒に何かしませんか?」と言ってもらえるような関係を築いておきたいと思っています。そのためにも力を蓄えておきたいです。

好きなことについて

ゴルフと家族と一緒に過ごすこと

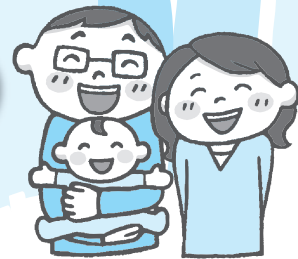
好きなことは、ゴルフです。月1~2回くらいは、ラウンドしています。

あとは、休日に家族と一緒に過ごすことが大好きで楽しみの一つです。将来、息子と一緒にゴルフをしたいなと思っています。

会社概要

所在地：〒671-0101 姫路市大塩町2108番地4
TEL：079-254-1888
URL：<https://kyouritsu-construction.jp>

改正育児・介護休業法のポイントと対応



令和4年10月1日より「育児・介護休業法」の改正に伴い、「産後パパ育休(出生時育児休業)」や「育児休業の分割取得」などがすべての事業場で適用になり、男女を問わず、育児休業をより柔軟に取得できるようになります。今回は、令和4年10月1日施行の「育児・介護休業法」の改正の要点と就業規則の一例などを紹介します。

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ❶ 産後パパ育休(出生時育児休業)の創設 ❷ 1歳(1歳6か月)以降の育児休業の開始日の柔軟化 ❸ 育児休業給付制度について | <ul style="list-style-type: none"> ❹ 1歳までの育児休業の分割取得 ❺ 1歳(1歳6か月)以降の育児休業の再取得 ❻ 育児休業期間中の社会保険料の免除について |
|--|--|

❶ 産後パパ育休(出生時育児休業)の創設

- 出生時育児休業(産後パパ育休)は、男性の育児休業取得促進のために、男性の育児休業取得ニーズが高い子の出生直後の時期に、これまでの育児休業よりも柔軟で休業を取得しやすい枠組みとして新設されました。従来の育児休業とは別に取得できます。
- **労使協定を締結**すれば、**労働者が合意した範囲**で、休業中の就業が可能です。

就業規則の規定例 ※規定例はすべて法改正に対応した内容です。

第2条 (出生時育児休業(産後パパ育休))

1 育児のために休業することを希望する従業員(日雇従業員を除く)であって、産後休業をしておらず、**子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内の子と同居し、養育する者は、この規則に定めるところにより4週間(28日)以内の期間の出生時育児休業をすることができる。**

ただし、有期契約従業員にあっては、申出時点において、次に該当する者に限り、出生時育児休業をすることができる。

一 子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から起算して8週間を経過する日の翌日から6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと

2 1にかかわらず、労使協定により除外された次の従業員からの休業の申出は拒むことができる。

- 一 入社1年未満の従業員
- 二 申出の日から8週間以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員
- 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

3 出生時育児休業をすることを希望する従業員は、原則として、出生時育児休業を開始しようとする日の**2週間前までに**、出生時育児休業申出書を人事担当者に提出することにより申し出るものとする。

なお、出生時育児休業中の有期契約従業員が労働契約を更新するに当たり、引き続き休業を希望する場合には、更新された労働契約期間の初日を出生時育児休業開始予定日として、出生時育児休業申出書により再度の申出を行うものとする。

4 1に基づく申出は、**一子につき2回まで分割できる。**

ただし、2回に分割する場合は2回分まとめて申し出ることとし、まとめて申し出なかった場合は後の申出を拒む場合がある。

5 出生時育児休業申出書が提出されたときは、会社は速やかに当該出生時育児休業申出書を提出した者に対し、出生時育児休業取扱通知書を交付する。

《出生時育児休業中の就業を可能とする場合の例(就業不可とする場合は規定不要)》 ※要労使協定

6 出生時育児休業中に就業することを希望する従業員は、出生時育児休業中の就業可能日等申出書を休業前日までに人事担当者に提出すること。

7 会社は、6の申出があった場合は、申出の範囲内の就業日等を申出書を提出した従業員に対して提示する。従業員は提示された就業日等について、出生時育児休業中の就業日等の同意・不同意書を人事担当者に提出すること。休業前日までに同意した場合に限り、休業中に就業することができる。会社と従業員の双方が就業日等に合意したときは、会社は速やかに出生時育児休業中の就業日等通知書を交付する。

2 1歳までの育児休業の分割取得

- 1歳までの育児休業は分割して2回取得可能になります。
- 従来の「パパ休暇」は令和4年9月30日で廃止されます。(出生時育児休業(産後パパ育休)と育休の分割取得に見直されるため)

就業規則の規定例

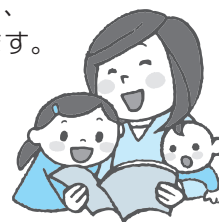
第1条 (育児休業)
(略)

9 産後休業をしていない従業員が、子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内にした最初の育児休業については、1回の申出にカウントしない。

子が1歳までの育児休業の申出は、前項後段(有期契約従業員が労働契約更新に伴い再申出をする場合)及び配偶者の死亡等特別の事情がある場合を除き、一子につき2回までとする。

3 1歳(1歳6か月)以降の育児休業の開始日の柔軟化

- 保育所に入所できない等の理由で1歳(1歳6か月)以降に延長した場合の育児休業について、開始日が柔軟化されることにより、休業期間の途中で夫婦で交代することが可能になります。
- 夫婦のどちらかは1歳(1歳6か月)時点で育児休業を取得している必要があります。
- 本人と配偶者の育児休業に切れ目なく取得する必要があります(重複取得も可能)。



就業規則の規定例 ※1歳6か月から2歳の育児休業についても同様です。

第1条 (育児休業)
(略)

4 次のいずれにも該当する従業員は、子が1歳6か月に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、原則として子の1歳の誕生日に限るものとする。

ただし、配偶者が本項の休業を子の1歳の誕生日から開始する場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることができる。

(1) 従業員又は配偶者が原則として子の1歳の誕生日の前日に育児休業をしていること

(2) 次のいずれかの事情があること

(ア) 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合

(イ) 従業員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳以降育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

(3) 子の1歳の誕生日以降に本項の休業をしたことがないこと

4 1歳(1歳6か月)以降の育児休業の再取得

- 特別な事情がある場合(他の子の産前・産後休業、新たな育児休業又は家族の介護休業の開始により育児休業が終了した場合で、産休等の対象だった子等が死亡等したとき)、1歳(1歳6か月)以降の育児休業の再取得が可能になります。

就業規則の規定例 ※1歳6か月から2歳の育児休業についても同様です。

第1条 (育児休業)
(略)

5 4にかかわらず、産前・産後休業等が始まったことにより1、4又は本項に基づく育児休業が終了し、その産前・産後休業等に係る子等が死亡等した従業員は、子が1歳6か月に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。

兵庫労働局において、育児・介護休業法の改正点などについて解説を加えた、令和4年10月施行対応版の「育児・介護休業等に関する規則の規定例」を作成・公開されています。以下の場所からダウンロードできますので、規定の整備にご活用ください。



ホーム > 各種法令・制度・手続き > 法令様式集 > 雇用均等関係 > 改正育児・介護休業法特設ページ

- 各種法令・制度・手続き
- ▶ 雇用保険関係
- ▶ 職業紹介関係
- ▶ 職業訓練説明会のご案内
- ▶ 労働者派遣事業
- ▶ 有料・無料職業紹介事業
- ▶ 外国人雇用対策について
- ▶ 魅力ある職場づくり
- ▶ 雇用均等関係
- ▶ 各種助成金制度
- ▶ 個別労働紛争解決制度・障害者虐待防止法
- ▶ 情報公開・個人情報保護
- ▶ 公益通報者の保護
- ▶ 法令様式集
 - 様式集
 - 労働基準法関係
 - 労働安全衛生関係様式集
 - 労災保険給付関係請求書(OCR帳票ダウンロード)
 - 労働者派遣事業関係様式集
 - 有料無料職業紹介関係様式集

改正育児・介護休業法特設ページ

育児・介護休業法が改正されました！

「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律(以下「改正法」という。)」が令和3年6月8日に成立し、令和3年6月9日に公布されました。

改正内容は、出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け等を含むもので、令和4年4月1日から段階的に施行されます。

◆ 育児・介護休業法改正に伴う解説資料、関係条文等【厚生労働省HP】

◆ 育児・介護休業等に関する規則の規定例(個別周知・意向確認、雇用環境整備の例を含む)【厚生労働省HP】

◆ 育児・介護休業等に関する規則の規定例(令和4年10月施行対応版) **NEW**

兵庫労働局において、改正部分の解説を加えた規定例(改正法対応版)を作成しました。

育児・介護休業等に関する規則(解説入り全文) [PDF]

【加工用】
・ 本文 [Word]

・ 労使協定 [Word]

・ 様式例 [Word]

解説の入った規定例全文を掲載しています。

テキストのみの加工用データもご利用ください。

◆ 育児休業制度等に関する無料相談窓口のご案内

育児・介護休業法の改正内容を始めとする育児休業制度等に関する疑問に対応するため「相談窓口」を設置しています。改正内容に関する相談の他、現行の育児・介護休業制度に関する相談にも対応しています。また、女性労働者に限らず、男性労働者や有期雇用労働者、中小事業主等からの相談にも対応します。

兵庫労働局トップページ (<https://jsite.mhlw.go.jp/hyogo-roudoukyoku/home.html>)

> 各種法令・制度・手続き > 雇用均等関係 > 改正育児・介護休業法特設ページ

兵庫労働局トップページの検索窓で検索することもできます。

改正育児・介護休業法特設ページ

検索



〔育児休業制度等に関する相談窓口〕

育児・介護休業法の改正内容や規定の整備方法のほか、育児・介護休業の取得等に関する相談に応じています。ご不明の点がございましたらお問い合わせください。



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

兵庫労働局 雇用環境・均等部 指導課

〒650-0044 神戸市中央区東川崎町1丁目1番3号 神戸クリスタルタワー15階

TEL 078-367-0820

5 令和4年10月から育児休業給付制度が変わります

育児休業の分割取得、産後パパ育休に対応した育児休業給付が受けられます

令和4年10月から、育児休業の2回までの分割と、産後パパ育休(出生時育児休業)の施行に伴い、育児休業給付についても以下の点が変更になります。

1. 育児休業の分割取得

1歳未満の子について、原則2回の育児休業まで、育児休業給付金を受けられるようになります。

2. 産後パパ育休(出生時育児休業)

産後パパ育休を取得した場合に、出生時育児休業給付金を受けられます。

支給要件	<ul style="list-style-type: none">休業開始日前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある(ない場合は就業している時間数が80時間以上の)完全月が12か月以上あること。休業期間中の就業日数が、最大10日(10日を超える場合は就業している時間数が80時間)※1以下であること。 ※1 最大28日間の休業を取得した場合の日数・時間です。28日間より短い場合は、その日数に比例して短くなります。 (例) 14日間の休業 → 最大5日(5日を超える場合は40時間) 10日間の休業 → 最大4日(4日を超える場合は28時間) [10日(最大就業日数)×10(休業日数)÷28(最大休業日数)=3.57(端数切り上げ) → 4日]
支給額	休業開始時賃金日額(原則、育児休業開始前6か月間の賃金を180で除した額)×支給日数×67% (注) 支給された日数は、育児休業給付の支給率67%の上限日数である180日に通算されます。 (注) 産後パパ育休中に就業して得た賃金額と出生時育児休業給付金の合計が、「休業前賃金日額×休業日数の80%」を超える場合は、超えた額が出生時育児休業給付金から減額されます。
申請期間	出生日(出産予定日前に子が出生した場合は、当該出産予定日)の8週間後の翌日から起算して2か月後の月末まで 【例】出生日が令和4年10月15日 → 申請期限は令和5年2月末日まで (注) 2回まで分割して取得できますが、1回にまとめた申請となりますのでご注意ください。

育児休業給付の令和4年10月以降の改正についてはこちら →



詳しくは、お近くのハローワークにお尋ねください。→



6 令和4年10月以降の育児休業期間中の社会保険料の免除について

令和4年10月から、育児休業等期間(出生時育児休業を含む)中の保険料の免除要件が改正されます。主な改正内容は次の2点です。

①月額保険料(次のいずれかに該当すれば免除となります。)

- その月の末日が育児休業期間中である場合
- 同一月内で育児休業を取得(開始・終了)し、その日数が14日以上の場合

※出生時育児休業(産後パパ育休)期間中に就業した場合の留意点

令和4年10月以降に開始した育児休業期間中の社会保険料免除については、「14日以上」の日数には、産後パパ育休の休業中の就業の仕組みにより事前に事業主と労働者の間で調整した上で就業した日数は含まれません。

②賞与保険料

- 連続して1か月を超える(暦日で計算)育児休業を取得した場合のみ免除されます。

社会保険料免除の令和4年10月以降の改正についてはこちら →



詳しくは、事業所を管轄する年金事務所にお尋ねください。→



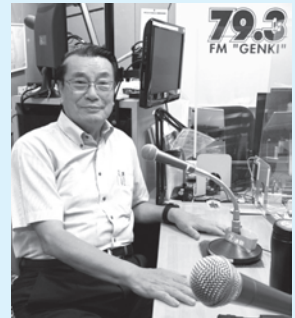
お知らせコーナー

FMゲンキにて当協会の魅力を紹介いただきました！

去る8月10日(水)、FMゲンキにて“姫路で活躍する元気な方々”を迎え、活動内容や元気の秘訣を紹介する番組「飛び出せ！まちの元気人」(姫路市提供)に応緑株式会社代表取締役 河越祥郎 氏(当協会 広報委員会 委員長)が出演され、起業のきっかけから現在の会社の取り組みについて、そして、ご自身の元気の秘訣をお話いただきました。貴重なお話をありがとうございました。

当日の放送

- 応緑株式会社起業から現在に至るまでの50年の歴史とこれからの取り組みへの想い
- 姫路経営者協会の魅力
- 元気の秘訣(早朝のウォーキング、自家製野菜ジュース)



ラジオブースにて

だいじょうぶ?

静かで、深く、ゆったりとした鼻呼吸で

地球・ヒト・世界の諸問題に動きを

姫路市医師会
スポーツ医学
委員会

中村 成夫



(1) 生まれた順番

【太陽・地球】⇒生物(植物⇒動物⇒ヒト)⇒世界】

●系統発生の最後に出現したヒトは、他の動物とは異なり言葉、会話、文字を操り、他者と交流、思考し、記録に残し、文化、文明、宗教を生み出してきました【歴史】。太陽系(地球上)に生まれ、他の動植物のお蔭で生を得ているにも関わらず、ヒトは感動、共感、感謝、謙虚さを忘れ、地球環境を破壊し続けており、有史以来、ヒトの作り出した民族間、国々、宗教間の戦争は絶えたことがありません(関係性の病)。

●太古、太陽系の地球は、熱いマグマの周りを海が覆い冷却し、その海をCO₂が覆っていました。そして、地殻変動で陸が出現しましたが、その後、植物が誕生し、光合成により栄養分を蓄え、CO₂からO₂を産生しました。次いで、動物が誕生し、このO₂と栄養分を利用し、エネルギーを産生し、CO₂を排出し、運動性を獲得しました。そして、余分のO₂とCO₂は大自然の循環に還っていきます。吸入した大気中のO₂と排出されたCO₂のガス交換を肺呼吸と呼んでいますが、実際にはこのO₂が血流にのって末梢に送られ、脳や筋肉の細胞がO₂を取り込んで、エネルギーに転換し、CO₂を排出しているのです(組織呼吸)。この呼吸は、脳幹にある呼吸中枢の働きで無意識下に行われています(自律神経支配下の自律呼吸)、意識的にも調節可能です(体性神経支配下の意識呼吸)。

さて、いかなる呼吸をしながら動けば(考え、行動に移せば)、地球、ヒト、世界の諸問題を佳い方向へ導けるか、知恵を出し合ひましょう。

(2) 呼吸の福音は限りない

★鼻・横隔膜・腹式呼吸の基本を習得しよう：【静かに、深く、ゆったりと】

息を吐き切ると、鼻から深く吸えます(横隔膜が収縮し、腹筋は弛緩します)。

少し息止めの後、ゆったりと吐きましょう(腹筋が収縮し、横隔膜は弛緩します)。

横隔膜と腹筋はシーソーの如く、連動していますね。お腹に手を当ててみれば、確認できるでしょう。

★あらゆる日常生活動作(咀嚼、嚥下～排便に至るまで、また、手仕事も、階段の昇降も)は、こまめに息を吐きながら行いましょう。

★スポーツ(テニスのサーブ、キャッチボール、ゴルフのドライバーショットに至るまで)

息を吐きながら狙いを定め、軸を固め、息を吸いながら準備し、少し息止めの後、ゆったりと息を吐きながら行いましょう。

体軸のパワーを手足に連動させれば、力みなく、良いパフォーマンスが得られるでしょう。

★みなさんは、呼吸性不整脈を知っていますか。呼吸運動はシーソーです。

息を吸う時に血圧は高めとなり(交感神経優位)、息を吐く時には徐脈となり、血圧も低めとなります(副交感神経優位)。

実際、ゆったりと息を吐く習慣が身につけば心臓血管系は安定し、心も揺るぎないものとなるでしょう。

ちなみに、息の字源は、自(すなわち鼻)の下に心(すなわち心、心臓)が鎮座しており、古来、鼻呼吸の威力は知られていたようです。

営業の場でも、国際会議の場でも役立ちますよ。

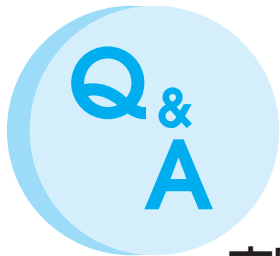
呼吸は、区切りをつける余裕を持ちましょう。

息を吐き切り(心を無にして、相手を正視し)、鼻から深く吸い(相手の言うことを、しっかりと受け止め)、少し息止めの後(自分の中で、じっくりと咀嚼し)、ゆったりと吐きましょう(落ち着いて、対応しましょう)。

かつて、ギリシャの哲学者ソクラテスが言いました。

私はアテネ人ではない。ギリシャ人でもない。世界市民である。

現在の国連も、各国の利益の代表者の集まりだけでなく、大自然・世界の歴史を謙虚に語れる世界市民の代表者(国際推薦)(brain trust)の助言を、真摯に受け止めるものに脱皮すべきでしょう。



ころばぬ先のマメ知識 税務・弁護士編

交際費等に係る 控除対象外消費税等の 取扱い

姫路経営者協会 経理顧問
ハマダ税理士法人
代表社員税理士 公認会計士
濱田 聡



Q

当社は資本金1,000万円ですが、交際費等の額が毎年800万円を超えています。税務調査で交際費等に係る消費税についても加算する必要があるといわれました。どうということなのでしょう。

A

資本金1億円以下の法人（大法人の完全子会社等を除く。）の支出する交際費等は、その支出額のうち年800万円の定額控除限度額を超える金額又は接待飲食費の50%相当額を超える額とのいずれか少ない金額が損金不算入とされます。

この損金不算入となる金額を算出する場合において、交際費等の額に消費税等が含まれている場合には、次のように取り扱われます。

(1) 税込経理方式の場合

消費税等込みの価額を交際費等として計上しているため、その消費税等込みの交際費等の額を基に損金不算入額を計算します。

(2) 税抜経理方式の場合

消費税等は仮払消費税等として経理され、消費税等抜きの価額を交際費等として計上するので、その消費税等抜きの交際費等の額を基に

損金不算入額を計算します。ただし、その事業年度において、課税期間中の課税売上高が5億円超又は課税売上割合が95%未満となったときに、仕入税額控除ができなかった消費税等の額（以下、「控除対象外消費税等」という。）がある場合には、消費税等抜きの交際費等の合計額に、交際費等に係る消費税等の額のうち、その控除対象外消費税等の額に相当する金額を加えた額を交際費等の額として、交際費等の損金不算入額を計算することになります。

このような処理を行う理由は、交際費等に含まれている消費税等のうち控除対象外消費税等となったものについては、たとえ仮払消費税として経理しても仮受消費税等とは相殺されず、最終的には租税公課等として損金の額に算入することとなります。しかし、その実質は交際費等そのものであることに相違ありません。したがって、控除対象外消費税等とされる交際費等に係る消費税等については、交際費等の金額として損金不算入額を計算されることになるのです。

税務調査においては（社外流出項目であることもあり）非違事項として指摘されることが多いのです。特に課税売上割合が低い場合には、意外とその金額が大きくなることも想定されるので注意する必要があります。なお、税込経理方式を採用している場合に、交際費等だけ申告調整による税抜処理をすることは認められません。

会計限定監査役の実任範囲

はりま法律事務所
弁護士 加藤 恵一



Q

私は、身内が経営する中小企業で、会計監査に限定された監査役を務めています。この度、同社の経理担当職員が、会社名義の当座預金口座から、自己名義の普通預金口座に預金を移し替える方法により、長年に亘り多額の金銭を横領していたことが発覚しました。この間、私は預金残高証明書等の写しの偽造を見抜けないうまま、計算書類及びその付属明細書が会社の財産及び損益の状況をすべての重要な点において適正に表示していると監査報告書に記載して報告していました。私は監査役としての法的責任を負うのでしょうか。

A

1. 会計限定監査役について

監査役については、株式を譲渡するのに会社（株主総会ないし取締役会）の承認が必要な会社、すなわち株式公開会社でない株式会社においては、定款の定めにより、監査役の監査の範囲を、会計監査に限定することが出来ます。このような会計監査に限定された監査役を、「会計限定監査役」と言い、多くの中小企業で導入されています。

2. 会計限定監査役の実任範囲

では、この会計限定監査役は監査に際して、どこまで注意義務を果たす必要があるのでしょうか。この点について、上記と同じく経理担当者の横領が問題となった事案において「会計限定監査役」の任務懈怠責任の範囲について、最高裁判所第二小法廷令和3年7月19日判決が出ていますので、以下、概要をご紹介します。

最高裁は、この争点について、「監査役設置会社において、監査役は、計算書類等につき、これに表示された情報と表示すべき情報との合致の程度を確かめるなどして監査を行い、会社の財産及び損益の状況を全ての重要な点において適正に表示しているかどうかについての意見等を内容とする監査報告を作成しなければならないとされている。この監査は、取締役等から独立した地位にある監査役に担わせる

ことによって、会社の財産及び損益の状況に関する情報を提供する役割を果たす決算書類につき、上記情報が適正に表示されていることを一定の範囲で担保し、その信頼性を高めるために実施されるものと解される」として、監査役による監査の趣旨、位置づけを判示しました。

そして、最高裁は、かかる趣旨を前提として、「計算書類等が各事業年度に係る会計帳簿に基づき作成されるものであり、会計帳簿は取締役等の責任の下で正確に作成されるべきものであるとはいえず、監査役は、会計帳簿の内容が正確であることを当然の前提として計算書類等の監査を行ってよいものではない。監査役は、会計帳簿が信頼性を欠くものであることが明らかでなくとも、計算書類等が会社の財産及び損益の状況を全ての重要な点において適正に表示しているかどうかを確認するため、会計帳簿の作成状況等につき取締役等に報告を求め、又はその基礎資料を確かめるなどすべき場合があるというべきである。そして、会計限定監査役にも、取締役等に対して会計に関する報告を求め、会社の財産の状況を調査する権限が与えられていることなどに照らせば、以上のことは会計限定監査役についても異なるものではない。・・会計限定監査役は、計算書類等の監査を行うに当たり、会計帳簿が信頼性を欠くものであることが明らかでない場合であっても、計算書類等に表示された情報が会計帳簿の内容に合致していることを確認しさえすれば、常にその任務を尽くしたといえるものではない。」と判示し、会計限定監査役であっても、計算書類等の基礎資料を確かめるなどして、会計帳簿の内容を盲信して、監査を行うべきでないことを明確に示しました。

3. 設問の事案においては、預金残高証明書の写しがどこまで精巧に造られていたかにもよりますが、最高裁判決の趣旨に照らせば、少なくとも原本確認をする等計算書類の基礎資料を確認しておく必要があったといえるかもしれません。



知って得する

労務・社会保険編



副業・兼業を一律禁止とした就業規則は見直さなければならないか？

労務相談員 瓜生 裕一



当社は就業規則で副業・兼業を一律禁止としています。働き方改革の一環で副業・兼業を認める会社もあると聞きますが、就業規則の見直しは必要でしょうか。

1. 原則、副業・兼業は認められるが…

労働契約において労働者が勤務時間外の時間をどのように利用するかは自由であり、勤務時間外に、起業して事業活動をするのも他社で働くこともできます。しかし、信義誠実に則った履行が強く要請される労働契約（労働契約法3条4項）においては、相手方の利益に配慮した行動を求める様々な付随義務があります。使用者の労働者に対する安全配慮義務はその代表例ですが、労働者も付随義務として会社の利益に配慮した行動が求められます。裁判例において①労務提供上支障がある場合、②業務上の秘密が漏洩する場合、③競業により利益が害される場合、④名誉や信用を損なう行為や信頼関係を破壊する行為がある場合は、副業・兼業が制限されるとしています。

2. 副業・兼業についての労務行政のスタンス

- 「働き方改革実行計画」（2017.3策定）政府の副業・兼業の普及促進を図る方針が示され、厚生労働省は、法改正は行わず現行法令における適正な運用ができるよう具体的手法を示した「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（2018.1策定、2020.9、2022.7改訂、以下「ガイドライン」と言います。）を公表しています。
- ガイドラインでは、①原則、副業・兼業を認める方向性が適当。②副業・兼業が業務に支障をもたらすかの精査。③支障がなければ原

則、副業・兼業を認める方向で検討することを求めており、現時点で副業・兼業を希望する労働者がいなくても、今後労働者が希望した際に、副業・兼業を希望する際の手続やどのような場合に禁止・制限するのか等会社としてのルールを就業規則で明確にすることが必要となっています。（注）

（注）厚生労働省が公表した2018.1改訂以降の「モデル就業規則」では、副業・兼業を行う場合は労働者が事前に会社に届出を行い、①労務提供上の支障がある場合、②企業秘密が漏洩する場合、③会社の名誉や信用を損なう行為や、信頼関係を破壊する行為がある場合、④競業により、企業の利益を害する場合会社は、禁止又は制限することができるとの規定を例示しています。

3. 就業規則は見直さなければならないか？

御社のように「副業・兼業を禁止や一律許可制にしている企業は、副業・兼業を認める方向で就業規則等を見直すことが望ましい」（「副業・兼業の促進に関するガイドラインわかりやすい解説」（2020.11厚生労働省）5頁）としています。就業規則の見直しにより原則、副業・兼業を認めても、内容を精査し業務に支障がある場合は禁止・制限することができますので、会社の業務に支障を及ぼす心配はありません。この機会に見直しを検討してみてください。

*2022.7ガイドライン改定で副業・兼業を許容しているか否か、条件付許容の場合はその条件について、自社のホームページ等において公表することが望ましいとされています。

令和4年10月から短時間労働者の適用拡大・育休免除の見直し等が行われます

社会保険労務士解説

1. 短時間労働者の適用拡大

【特定適用事業所要件の見直し】

現在、厚生年金保険の被保険者数が501人以上の事業所で働く短時間労働者（週20時間以上の労働等、一定の要件を満たす者をいう。以下同じ。）は、健康保険・厚生年金保険の適用対象となっています。令和4年10月から、被保険者数が101人以上の事業所で働く短時間労働者も、健康保険・厚生年金保険の加入が義務化されます。令和6年10月からは、さらに51人以上の事業所で働く短時間労働者も対象となります。

〈現在〉	〈令和4年10月〜〉	〈令和6年10月〜〉
被保険者数	被保険者数	被保険者数
501人以上の勤め先	⇒ 101人以上の勤め先	⇒ 51人以上の勤め先

【短時間労働者の勤務期間要件の撤廃】

健康保険・厚生年金保険の適用対象となる短時間労働者の要件について、「勤務期間1年以上」の要件が撤廃されます。令和4年10月から、以下の条件に全て該当する方が新たに適用対象となります。

【適用対象の短時間労働者】

- 週の所定労働時間が20時間以上
- 全ての条件に 月額賃金が8.8万円以上
- 該当する方 2カ月を超える雇用の見込みがある
- 学生ではない

2. 被用者保険の適用拡大に伴う老齢厚生年金の支給停止に関する経過措置

老齢厚生年金を受給している65歳未満の方のうち、障害者（障害厚生年金の1級から3級に該当する障害の程度にある方）または長期加入者（厚生年金保険の被保険者期間が44年以上ある方）の特例対象者が厚生年金保険の被保険者になると、年金の定額部分（加給年金額が加算されているときは加給年金額も含む。）が全額支給停止となります。

令和4年9月30日以前から同じ事業所で引き続き働いている方が、経過措置の対象者となる場合、「障害者・長期加入者特例に係る老齢厚生年金在職支給停止一部解除届」を提出することで、年金の定額部分を引き続き受給することができます。

【対象者】

以下の（1）および（2）の条件に全て該当する方が経過措置の対象となります。

- (1) 令和4年9月30日以前から障害者・長期加入者の特例に該当する老齢厚生年金を受給している方。
- (2) 令和4年9月30日以前から同じ事業所で引き続き働いており、次のアからウのいずれかの理由により、令和4年10月1日に厚生年金保険に加入する方。
 - ア. 特例適用事業所要件の見直し
 - イ. 短時間労働者の勤務期間要件の撤廃
 - ウ. 適用事業所の範囲の見直し（土業の適用業種追加）

3. 被保険者の適用要件（雇用期間が2カ月以内の場合）の見直し

2カ月以内の期間を定めて雇用される場合は、健康保険・厚生年金保険の適用除外となりますが、令和4年10月から、当初の雇用期間が2カ月以内であっても、当該期間を超えて雇用されることが見込まれる場合は、雇用期間の当初から健康保険・厚生年金保険に加入となります。

4. 育児休業等期間中の保険料の免除要件の見直し

令和4年10月から短期間の育児休業等を取得した場合への対応として、育児休業等の開始月については、同月の末日が育児休業等期間中である場合に加え、同月中に14日以上育児休業等を取得した場合にも、保険料が免除されます。

賞与保険料は、1カ月を超える育児休業等を取得した場合に免除されます。

経協 R E P O R T

会員情報

<順不同・敬称略>

理事・代表者変更

◆ハリマ農業協同組合◆

◎代表理事組合長 柴原 利春氏
 ◎代表理事組合長 上野 智也氏

◆日本製鉄(株)◆

◎常務執行役員 瀬戸内製鉄所長 今居 武士氏
 ◎常務執行役員 瀬戸内製鉄所長 福田 和久氏

代表者変更

◆(株)日触エンジニアリングサービス◆

◎代表取締役社長 中内 豊博氏
 ◎代表取締役社長 藤田 健一氏

◆(株)読宣WEST◆

◎代表取締役社長 西村 一彦氏
 ◎代表取締役社長 赤松 正信氏

◆(株)コタニ◆

◎代表取締役 吉川 賢氏
 ◎代表取締役 小谷 正博氏

◆お願い◆

会員情報に変更がございましたら事務局までお知らせください。

会社名変更

◆(株)読宣WEST◆

◎(株)読宣姫路



会員数推移データ (R4. 8. 31時点)

全 体	660
第一部会 (従業員数100人未満)	440
第二部会 (従業員数100人以上500人未満)	134
第三部会 (従業員数500人以上)	80
団 体	6

姫路経営者協会 会報誌 広告募集中!

奇数月に発行しております会報誌Bridgeの誌面への広告掲載を募集しております。広告掲載のお申込み・お問い合わせは下記まで!

■発行月 1月・3月・5月・7月・9月・11月

■発行部数 約1,100部
 (当協会会員・各地経営者協会・その他関連団体へ配布)

■お問い合わせ先 姫路経営者協会
 TEL 079-288-1011
 E-mail: keikyo@h-keikyo.gr.jp

■料金表(税込)

	A4(全面)	A5(片面)
表紙裏(白黒)	55,000円	27,500円
裏表紙裏(白黒)	55,000円	27,500円
裏表紙(カラー)	77,000円	38,500円



編集後記

今回の特集では“企業主導型保育園”をテーマに掲載しました。3社の取材を通して、社員のキャリア・人生を考え、保育事業という視点から働く環境を良くしようと取り組まれる熱い想いに触れることができました。また、取材の際には園で元気に遊ぶ子どもたちとも交流でき、いつもとは雰囲気の違いで楽しい時間となりました。

保育の仕事は子どもの命を預かる現場として、気を配り、そして、体力的にも大変だと思いますが、温かい笑顔で子どもたちと関わっておられる保育士の方々も拝見し、同じ働く者として、また、毎日、わが子が保育園にお世話になっている私は尊敬の気持ちでいっぱいになりました。ご協力いただきました3社の皆様、ありがとうございました。



事務局
道元 有希

私たちは豊かな未来のために化学する



ナガセケムテックス株式会社

兵庫県たつの市龍野町中井236
TEL 0791-63-4561
<https://www.nagasechemtex.co.jp>

事業内容

エポキシ
コンパウンド・配合品

エピクロルヒドリン誘導體

フォトリソグラフィ薬液

3Dプリンター用インク

導電性ポリマー

酵素・リン脂質

～ハートでガード、ハードな安心～

株式会社 警備ひやく



警備ひやくでは、社会リスクが多様化するなか、

確かな安心サービスの提供を通して、

お客様から未来にわたって信頼され、選ばれる企業であり続けます。

また、SDGsの取り組みとして、ともに働く全社員の個性、多様性を尊重し、

安心して仕事に邁進できるよう支援してまいります。

本 社 〒672-8044 姫路市飾磨区下野田二丁目313番地1
TEL. 079-231-1000 (代)

神戸支店 但馬営業所



GIJP-0735-QC
ISO 9001:2015

HP▶ <https://www.keibi100.co.jp>



青山繁晴氏 講演会

演題

青山繁晴氏が語る
『祖国は蘇る』
～安倍晋三元首相を偲んで～

日時

2022年

12月18日(日)

開演 13:00～15:00 開場 12:00

会場

アクリエひめじ

大ホール

〒670-0836

兵庫県姫路市神屋町143-2

(JR姫路駅より5分)

TEL:079-263-8082

参加費

(チケット代)

前売り券

2,000円

当日券

2,500円



◆主催 姫路経営者漁火会

青山繁晴氏

青山繁晴 (あおやま しげはる)

【現職】

- ▼参議院議員 ▼東京大学教養学部・元非常勤講師 (現在は学生有志のゼミで講義)
- ▼近畿大学経済学部・客員教授 (国際関係論 / 現在は年に二度の特別講義) ▼作家
- ～参議院において～
- ▼経済産業委員会理事、政府開発援助特別委員会理事、予算委員会委員
- ～自由民主党において～
- ▼議員集団「日本の尊厳と国益を守る会」(護る会 / JDI) 代表 ▼経済産業部会・部会長代理
- ▼女性局次長 ▼ネットメディア局次長 ▼商工・中小企業関係団体委員会副委員長
- ▼憲法改正推進本部遊説・組織委員会副委員長 ▼治安・テロ対策調査会 幹事

▼宇宙・海洋開発特別委員会 海洋総合戦略小委員会幹事

～専門分野～

危機管理、安全保障、外交、資源エネルギー、メディアリテラシー

【履歴】

- ▼昭和27年神戸市生まれ。慶大文学部中退、早大政経学部卒。
- ▼共同通信記者、三菱総合研究所研究員を経て、独立総合研究所(独研)代表取締役社長・兼・首席研究員に就任。平成28年6月、独研を退社後、同年7月、参議院議員に当選。
- ▼令和元年6月、自由民主党の議員集団「護る会」(日本の尊厳と国益を守る会 / JDI) 代表。
- ▼令和元年12月、「不安ノ解体」(飛鳥新社)でブック・オブ・ザ・イヤー大賞を受賞。

前売りチケットのお求めは

姫路経営者漁火会のホームページまたはQRコードよりお求めください



<http://isaribi-kai.com>

姫路経営者漁火会

(お問い合わせ)
姫路経営者漁火会事務局
姫路市飾磨区城南町3丁目46番地
坂上建設株式会社内
TEL 079-239-2020

主催者からのお願い

●不可抗力により講演会を中止や延期する場合は、講演会代金の払い戻しはいたしません。●講演会の中止や延期の場合、旅費等の補償はいたしません。●会場内の録音・撮影は禁止となります。また、録音・撮影機器の持込は出来ませんのでご注意ください。●会場内での事故・トラブルについては、主催者は一切責任を負いません。●各記載事項以外についても全て主催者の指示に従うものとします。