

2021年9月5日発行（毎月1回発行）

確かな経営情報、企業が発展するために

新・人事マネジメント戦略

2021年9月号 Vol.2109

Decent Work and

ディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)

Economic Growth

働きがいも経済成長も



業務案内

【コンサルティング業務】

- ・就業規則、賃金規程等の作成、運用サポート
- ・人事、賃金、退職金制度の構築
- ・募集、採用、教育、評価システムの設計
- ・個別労使紛争（労使間トラブル）の解決支援
- ・労働基準監督署による是正勧告対応

【アウトソーシング業務】

- ・社会保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・労働保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・賃金計算業務
- ・各種助成金、奨励金申請
- ・経営者、一人親方の労災保険加入

新・人事マネジメント戦略



SDG s への取り組み方
～ SDG s を実践するために ～

田中社会保険労務士事務所 代表
特定社会保険労務士 田中 洋

SDG s がどのようなものか、前回特集しましたが、実際、どのように企業として取り組めば良いのか分からないことも多いかと思います。
今月は、SDG s を実践していくためのステップをご紹介します。



SDG s（エスディージーズ）を実践するためには…？

SDG s は前回ご紹介したように、法的な義務や罰則はなく、必ず企業として実践しなくてはならないものではありません。しかし、SDG s を実践することはビジネスチャンスを生み、企業価値を高め、雇用創出を創り出すチャンスでもあるのです。

では、17 のゴール（なりたい姿）と、それを達成するための 169 のターゲット（具体的な達成基準）があることがわかった SDG s の、そのゴールを達成するためにどうしたら良いのでしょうか？ 様々な公開資料の内、「SDG Compass」での実践ステップをご紹介します。

「SDG Compass」は、GRI（グローバル・レポーティング・イニシアチブ）、国連グローバル・コンパクト、WBCSD（持続可能な開発のための世界経済人会議）が作成し、企業がいかにして SDG s を経営戦略と整合させ、SDG s への貢献を測定し、管理していくかに関して指針を提供していくことが目的とされ、5 つのステップを提示しています。

「SDG Compass」は、大きな多国籍企業用に開発されたものですが、中小企業でも実践の指針として、またヒントにするには最適なものかと考えます。

ステップ 1 SDGs を理解する！

『SDG s について知り、企業活動にとって SDG s がもたらす機会と責任を理解することが大切です。』

SDG s については、先月号でどのようなものかご紹介しましたが、169 のターゲットについての詳細を全てご紹介することが、紙面の関係上でできていません。それぞれ各ゴールに向けてのより具体的な基準となっていますので、気になるゴール（目標）やステップを進めていくなかで迷うことがあれば、まず各ゴールのターゲットをしっかりと確認されることをオススメします。



ステップ2 優先課題を決定する！

『SDGs がもたらす機会や課題を活かすため、各企業の優先課題の所在を明らかにすることにより、取り組みの重点化を図ることができる。』

17 のゴールすべてが各企業にとって等しく重要というわけでないので、優先的に取り組むべきまた、取り組みそうな課題を確認してみてください。

自社の事業内容の中で SDGs に対して社会的・環境的な影響を考えてみましょう。つまり、事業内容の棚卸しをしてみるのです。ビジネスチャンスは、その企業の主たる事業範囲のど真ん中より、まだあまり手が付けられていないところに存在していることも多いのです。その中で優先課題を決定してみましょう。そのためには指標を選択しデータを選択することが大切です。



出典：SDG Compass



ステップ3 目標を設定する！

『目標の設定は、まさにステップ2で説明した影響評価および優先化の結果を土台にしたものであり、達成度を高めるうえで不可欠である。』

ステップ3では、まず目標範囲を設定し、KPIを選択します。KPIとは、Key Performance Indicator（キーパフォーマンスインディケーター）の略で、重要業績評価指標と呼ばれるものです。KPIを正しく設定することは、組織の目標を達成する上で必要不可欠なものとされています（参考：野村総合研究所-用語解説-）。さらにベースライン（基準となる線）を設定し、目標タイプを選択します。

● 基準となる数値や期間設定【例】

- ・2021年から2026年までの5年間で〇〇の数値を2011年から2016年までの5年間で比べて30%増加（削減）させる
- ・女性管理職の数を2015年末と比較し、2025年末までに40%増加するなど…

事業活動をSDGsに連動させることで、企業は一層意義の深い目標設定と持続可能な開発へ責任をもって関わり、さらに効果のある情報発信が可能となります。

ステップ4 経営へ統合する！

『目標設定の結果、各企業の戦略的優先課題の一つ一つについて、具体的なKPI（重要業績評価指標）と目標の設定を終えていることであろう。こうした目標への取り組みに向けて、持続可能性を中核事業に統合し、ターゲットをあらゆる部門に取り組むことが根本的に重要である。』

企業としてゴール（目標）を達成するには、社員の理解や行動が必要となります。このため、持続可能な目標を企業（組織内）に定着させる必要があります。持続可能な目標を企業へ定着させるには、

- ・特に事業として取り組む根拠を明確に伝え、共通の理解を醸成すること
- ・部門や個人が当該目標の達成において果たすべき具体的な役割を反映した特別報酬を設ける等、持続可能な目標を全社的な達成度の審査や報酬体系に組み込むこと

以上の 2 つの原則が重要となります。そのうえで、全ての部門（部署）に持続可能性を組み込んでいきます。多くの企業では、部門横断的なプロジェクトチームや委員会を設立しています。さらには、なかなか一企業では持続可能性の課題について効果的に対処できないため、分野横断的なパートナーシップに取り組むことも推奨されています。

ステップ5 報告とコミュニケーションを行う！

『企業の持続可能性に関する情報開示は、ここ 10 年の間、ステークホルダーによる情報要求とともに劇的に増加した。各企業が企業のステークホルダーのニーズを把握してこれに応えるために、SDGs に関する進捗状況を定期的に報告しコミュニケーションを行うことが重要である。』

現在、世界のトップ 250 社のうち、93%が持続可能性の達成度に関する報告を行っています。企業が SDGs にどのような取り組みをしているのか、社内だけでなく、社外にもしっかりと情報発信（報告）をしましょう。なお、SDGs の【目標 12 持続可能な生産消費形態を確保する】のターゲットには、各国政府に対し、「特に大企業や多国籍企業などの企業に対し、持続可能な取り組みを導入し、持続可能性に関する情報を定期報告に盛り込むよう推奨する」ことが求められています。

ディーセント・ワーク、働きがいも経済成長も！

もちろん「SDG Compass」でのステップを踏んで実践しなければならないわけではないので、自社の事業活動に力を入れるだけで、目標達成できそうなゴールを選び達成のための行動を実践しても良いのです。特に大きく自社の事業活動自体がなにか具体的にゴールと結びつくことがなかなか難しい場合には、【目標 8 経済成長と雇用】をお奨めします。すでに施行となっている、同一労働同一賃金もこのゴール（目標）を達成する一つです。ターゲットの中にも「2030 年までに、若者や障害者を含むすべての男性及び女性の、完全かつ生産的な雇用及び働きがいのある人間らしい仕事、ならびに同一労働同一賃金を達成する」というものが入っています。

難しく考える必要はありません。出来そうなもの、やっていきたいものを選び、情報を収集し、どう達成できるか重点的に考えて行動していけば、SDGs は達成することが出来るでしょう。SDGs をどう意識して行動するかが大事なのです。



田中社会保険労務士事務所相談室

共働きの場合の被扶養者認定が変更…？

健康保険において、共働き夫婦の子供等を、どちらの被扶養者とするのか？ その認定に変更があったそうですが、どのように変わったのでしょうか？



Answer

今年の8月1日より、「夫婦共同扶養の場合における被扶養者の認定について」明確な基準が策定され適用となりました。

■夫婦とも社会保険の被保険者の場合

- 1.年間収入（過去、現時点、将来の収入等から今後 1 年間の収入を見込んだもの）の多い方の被扶養者とする。
- 2.夫婦双方の年間収入の差額が、年間収入の多い方の 1 割以内である場合は、届け出により、主として生計を維持する者の被扶養者とする。
- 3.夫婦の一方（または双方）が共済組合の組合員であって、扶養手当等の支給が認定されている場合は、その認定を受けている者の被扶養者として差し支えない。

■夫婦の一方が国民健康保険の被保険者の場合

社会保険加入の被保険者については年間収入を、国民健康保険の被保険者については、直近の年間所得で見込んだ年間収入を比較し、いずれか多い方を主として生計を維持する者とする。

■（新）主として生計を維持する者が育児休業等を取得した場合

育児休業等を取得した場合に、夫婦の収入が逆転する場合等においても、当該育児休業期間中は、特例的に被扶養者の異動はしないこととする。ただし、新たに誕生した子については、改めて認定基準での認定手続きを行う。

■（新）年間収入の逆転に伴い被扶養者認定を削除する場合

年間収入が多くなった側で、新たに被扶養者認定されることを確認してから、削除することとする。

この改正前に扶養認定された方について、この改正に伴う再申請は必要ありません。ただし、今後は改正に伴い、届出書類が増える健保組合等もありますので、ご注意ください。

相談室では、皆様からのご質問・取り上げて欲しい記事のリクエストを募集しています。

INFORMATION



2021 年 9 月の人事・総務カレンダー

■9 月 10 日（金）

8 月分の源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収税額の納付期限となります。

■9 月の給与計算にご注意ください！

5 月昇給による社会保険料の月額改定により、8 月から新たに改定された社会保険料を翌月控除する場合は、9 月給与から控除することになります。

■社会保険 算定基礎届による保険料変更

通常の算定基礎届による社会保険料変更は 9 月改定で 10 月より保険料が変更になります。
(社会保険料当月控除の事業所様は 9 月から変更となります)



Current Topics

★2021 年度地域別最低賃金、地域別改定額及び発行予定年月日について 厚生労働省

今年度の地域別最低賃金改定額及び発行予定年月日が取りまとめられました。全国で 28 円～32 円の引き上げとなり、10 月 1 日から 10 月上旬までに順次発効予定です。

- ・愛知県 10 月 1 日～ 955 円 (+28 円)
- ・東京都 10 月 1 日～ 1,041 円 (+28 円)
- ・埼玉県 10 月 1 日～ 956 円 (+28 円)
- ・大阪府 10 月 1 日～ 992 円 (+28 円)

過去最大の引き上げ額となるため、アルバイト等の時給が最低賃金に抵触しないか確認しておくことが必要です。

★雇用調整助成金の特例が 11 月末まで延長！厚生労働省

雇用調整助成金の特例について、厚生労働省が 11 月末まで延長することを発表、最大 9/10 の助成率も維持。また、休業支援金についても同様に 11 月末まで延長となります。また、最低賃金引き上げに伴い、賃上げを行う中小事業主については、要件を緩和し、休業規模要件を問わずに支給し、対象期間は、10 月～12 月までの 3 ヶ月となる予定です。なお、12 月以降の対応については、10 月中旬に発表される予定となっています。

■編集後記

緊急事態宣言は全国へ広がり、それでも感染者数は過去最高人数を更新する日々。ワクチン接種が進んでいるとはいえ、まだまだ予約が取れない状況も続いている中、ワクチンを打たない人への批判や、逆にワクチン接種を妨害するような行動など、『ワクチン差別』が問題となっています。ワクチンは確かに新型コロナ対策として有効とされていますが、あくまで予防接種。予防接種を受けるかどうかは任意で、本人次第となっています。また、体質として接種できない人もおり、接種しない事情も様々です。接種したからといって、感染しないという訳でもなく、これだけ感染者が増えている中、いつ誰が感染してもおかしくありません。ワクチン接種しているか、していないかで差別するのではなく、出来る予防と体調管理をしていきたいものです。

田中社会保険事務所だより Vol. 2109

「新・人事マネジメント戦略」

発行日 2021 年 9 月 5 日

発行人 特定社会保険労務士 田中 洋



田中社会保険労務士事務所
労働保険事務組合

愛知中央 SR 経営労務センター

〒465-0087

名古屋市名東区名東本通 2-32

星ヶ丘イーストビル 2 階 A 号室

TEL052-753-8800 FAX052-753-8818

<http://www.sr-tanakaoffice.com>

Mail : tsr@waltz.ocn.ne.jp