

## 組織と人を成長させる 1 on 1 ミーティング

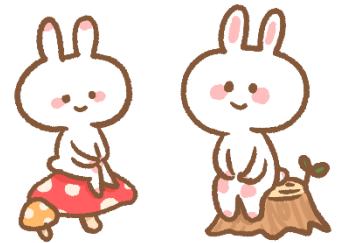
### ◆ 1 on 1 ミーティングとは

働

き方改革・テレワークの浸透などで、社内コミュニケーションの重要性が再認識されています。そこで注目されているのが、「**1 on 1 (ワンオンワン) ミーティング**」です。

これは、上司と部下が1対1で行う面談です。1回の所要時間は30分～1時間程度で、1週間や1か月ごとなど定期的に開催するのが特徴です。外資系企業やスタートアップ企業等では、すでに文化として定着しています。

話し合う内容は、企業によってさまざまです。現状の確認や、業務上の小さな気づきや困りごと、今後の目標、プライベートについてなどが多いようです。人事評価のための面談とは異なり、その場で評価することはしません。定期的に対話を行うことで、上司と部下の関係性を深めながら、部下自身の気づき・成長を促すことが目的です。



### ◆ どのような効果があるか

1 on 1 ミーティングは、以下のような目的をもって行くと、大きな効果があるとされています。

#### ① 部下の成長を促す

1 on 1 では、上司が問題や解決策を教えるのではなく、対話の中で部下が自ら気づくことを求めます。これにより、自らの課題について主体的に考え、行動できるようになります。

#### ② 上司の成長を促す

1 on 1 における上司の役割は、部下の考え・感情を汲み取り、適切な方向に導くことです。聞く力を磨くことで、部下を育成する力を高めることができます。

#### ③ 組織の成長を促す

上司と部下が信頼しあい、なんでも話せる組織を作ることができます。こういった組織では、状況把握や適切な人材配置が行いやすくなります。イノベーションを生み出すことに繋がります。また、不満や不安にいち早く気づくことができ、定着率の向上にも役立ちます。

## 雇用調整助成金最新情報

### 雇用調整助成金の特例措置等の延長が決まりました！

9月末に期限を迎える雇用調整助成金の特例措置、緊急雇用安定助成金が、本年**12月末**まで延長となります。**助成率 100%、上限 15,000 円**が維持されるのはとてもありがたいですね😊

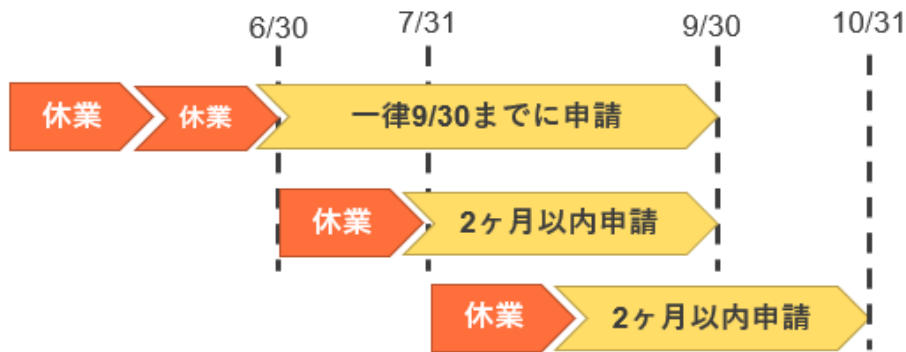
その後、感染防止策と社会経済活動の両立が図られる中で、休業者数・失業者数が急増するなど雇用情勢が大きく悪化しない限り、雇用調整助成金の特例措置等は、段階的に縮減を行っていくというのが現段階の流れです。

## 申請期限が延長になりました！

実は4月、5月から休業していたけどまだ支給申請をしていなかった、という事業主様に朗報です！

これまで、判定基礎期間の初日が令和2年1月24日から5月31日までの申請は、令和2年8月31日までに提出しなければなりませんでしたが、この度緩和措置が発表され、**令和2年1月24日から6月30日**までに判定基礎期間の初日がある休業などは、**9月30日**までに申請をすればよいということになりました。

例) 判定基礎期間（賃金支払期間）毎月1日から末日までの場合



## オンライン受付システムの運用が再開されました！

2度の不具合を乗り越えて、とうとうオンラインによる申請が可能になりました。

今までハローワークや助成金センターまで提出していた方にとっても、新型コロナウイルス感染症の感染リスクを抑えることが可能です。

申請の方法としては、マイページから会社の基本情報を入力して申請書類一式を添付ファイルとしてアップロードするだけでいいのでそこまで難しくはないです。

pdf ファイルだけでなくその他のファイル（「.png」「.jpg」「.xlsx」「.docx」など）も対応しています！



## 9月の税務と労務の手続提出期限 [提出先・納付先]

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出 <前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]

30日

- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出 (雇用保険の被保険者でない場合) <雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]