

キャリアアップ助成金 キャリア形成促進助成金 の拡充について

注目トピックス

01 | キャリアアップ助成金・キャリア形成促進助成金の拡充について

平成26年3月から社員教育や契約社員の正社員化などに対する助成金「キャリアアップ助成金」「キャリア形成促進助成金」が拡充されました。

特集

02 | トライアル雇用奨励金の拡充について

平成26年3月1日からハローワークを通じて一定の求職者を試用雇用した場合に支給される「トライアル雇用奨励金」が拡充されました。

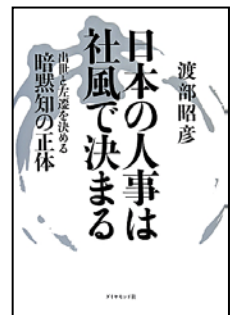
03 | 産前産後休業保険料の免除制度について

平成26年4月から社会保険被保険者の産前産後休業保険料が免除になる制度が始まります。

話題のビジネス書をナナメ読み

04 | 日本の人事は社風で決まる (ダイヤモンド社)

筆者は「社風」は組織において共通の価値観の背景にありながら、言葉で表現できないものとしています。「社風」という言葉は、大きな納得感をもたらし、意識していなくてもまとまりをつけてくれる、ビジネスに便利なキーワードのようです。



キャリアアップ助成金 キャリア形成促進助成金の 拡充について

社員教育や契約社員の正社員化などに対する助成金「キャリアアップ助成金」「キャリア形成促進助成金」が拡充されました。

はじめに

社員教育や契約社員の正社員化などに対する助成金「キャリアアップ助成金」「キャリア形成促進助成金」が拡充されました。

キャリアアップ助成金について

キャリアアップ助成金について、主な変更点は以下の通りです。

① 正規雇用等転換コース

- 平成 26 年 3 月 1 日から平成 28 年 3 月 31 日までの間に有期契約から正規雇用へ転換した場合の助成額が 40 万円から **50 万円**へと増加します。
また、無期雇用から正規雇用へ転換した場合の助成額が 20 万円から **30 万円**へと増加します。
※中小企業の場合
- 上限人数が 1 年度 1 事業所当たり 10 人まででしたが **15 人**までに拡充します。

② 人材育成コース

経費助成上限が、研修時間により以下の通り段階設定されました。

- 訓練時間数が 100 時間未満 **10 万円 (7 万円)**
 - 100 時間以上 200 時間未満 **20 万円 (15 万円)**
 - 200 時間以上 **30 万円 (20 万円)**
- ※ () 内は大企業の額

③ 処遇改善コース

- すべての有期契約労働者などの基本給の賃金テーブルを改定し **3%以上(※)**増額させた場合に助成されます。
※平成 26 年 3 月 1 日から平成 28 年 3 月 31 日までの間は **2%以上**増額した場合に助成されます。
- 1 人当たり **1 万円 (0.75 万円)**
- ※ () 内は大企業の額

キャリア形成促進助成金について

以前からあった教育研修に対するキャリア形成促進助成金について、主に以下のような拡充・変更がされました。

① 「成長分野等人材育成コース」の助成対象を大企業にも拡大

今まで中小企業に限られていたキャリア形成促進助成金が、成長分野（医療福祉・情報通信・健康・環境等分野）等人材育成コースについて大企業にも拡充されました。

② 女性の活躍促進のための「育休中・復職後等能力アップコース」を創設

育児休業中・復職後・再就職後の能力アップのための訓練についてのコースが創設されました。

③ 経費助成上限の段階設定

- 経費助成上限が以下のように段階設定されました。
- 訓練時間数が 100 時間未満 **15 万円 (7 万円)**
 - 100 時間以上 200 時間未満 **30 万円 (15 万円)**
 - 200 時間以上 **50 万円 (20 万円)**
- ※ () 内は大企業の額

④ 1 人 1 年度あたりの受講が 3 コースに制限

今までは 1 人当たりのコース数に上限はありませんでしたが、この度 **1 人 1 年度あたり 3 コース**に限られることになりました。

これまではキャリア形成性促進助成金の経費助成上限が 5 万円でしたが、15 万円に増加したことで社外の有料研修が受けやすくなったと言えます。

この機会に研修助成金の申請をご検討ください。

助成金についてのご相談はお気軽に当事務所までお寄せください。

トライアル雇用奨励金の拡充について

ハローワークを通じて一定の求職者を試用雇用した場合に支給される「トライアル雇用奨励金」が拡充されました。

トライアル雇用奨励金とは

トライアル雇用奨励金は、職業経験・技能・知識などから安定的な就職が困難な求職者について、ハローワークなどの紹介により、原則3ヶ月間試用雇用した場合に助成されるものです。

以前からあった制度ですが、平成26年3月1日から対象範囲の拡大ならびに採用経路の範囲拡大が行われることになりました。トライアル雇用奨励金の拡充内容について解説します。

トライアル雇用奨励金の対象者

従来のトライアル雇用奨励金の対象者は以下の通りです。

- ① **これまでに就労の経験のない職種または業務に就くことを希望する人**
- ② **離転職を繰り返している人**
過去2年以内に2回以上離職・転職を繰り返している状態で、今後は長期的に安定した就業を希望する人
- ③ **直近で1年を超えて失業している人**
直近で1年を超えて就業※していない場合に対象となります。
※パート・アルバイトなど正社員以外の就業形態も含まれます
- ④ **その他の就職の援助を行うに当たって特別の配慮を要する人**
母子家庭の母・父子家庭の父・生活保護受給者・季節労働者・中国残留邦人などの永住帰国者・日雇労働者・住居喪失不安定就労者・ホームレス・その他トライアル雇用の活用が必要と認める者

【対象者の拡充内容】

上記に加えて学卒未就職者や育児などでキャリアブランクのある方も対象とします。

トライアル雇用奨励金の雇い入れ条件

従来の雇い入れ条件は以下の通りです。

- ① 対象労働者をハローワークまたは地方運輸局(船員となる場合)の紹介により雇い入れること
- ② 原則3か月のトライアル雇用をすること
- ③ 1週間の所定労働時間が原則30時間を下回らないこと

【雇い入れ条件の拡充内容】

上記①に加えて、ハローワーク以外の一定の要件を満たした民間の職業紹介事業者や大学などの紹介による場合も支給対象となります。

トライアル雇用奨励金の支給額

本奨励金の支給額は、支給対象者**1人につき月額4万円**です。対象期間は3ヶ月ですので、トライアル雇用奨励金は**1人につき合計12万円**が支給されます。

ただし、支給対象月の出勤割合により1ヶ月あたりの月額が以下の表のように調整されます。

割合	月額
75% ≤ 出勤率	4万円
50% ≤ 出勤率 < 75%	3万円
25% ≤ 出勤率 < 50%	2万円
0% < 出勤率 < 25%	1万円
出勤率 = 0%	0円

トライアル雇用奨励金についてのご質問は当事務所までお寄せください。



産前産後休業保険料の免除制度について

平成 26 年 4 月から社会保険被保険者の産前産後休業保険料が免除になる制度が始まります。

はじめに

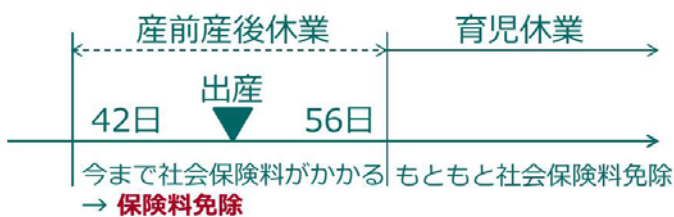
今までは産前産後の期間中、社会保険料免除はありませんでしたが、平成 26 年 4 月から産休期間中の保険料免除が始まります。

これからは産前産後休業時に免除の申請を提出するとともに、産前産後休業中に社会保険料を誤って天引きをしないよう注意が必要です。この免除制度について解説します。

社会保険料免除となる産前産後休業期間中

産前産後休業期間中とは、産前 42 日（6 週間）（多胎妊娠の場合は 98 日（14 週間））・産後 56 日（8 週間）のうち、妊娠または出産を理由として労務に従事しなかった期間です。

出産とは、妊娠 85 日（4 ヶ月）以後の生産（早産）・死産（流産）・人工妊娠中絶のことをいいます。



産前産後休業の保険料免除は、平成 26 年 4 月 30 日以降に産前産後休業が終了となる被保険者が対象となります。

提出書類

被保険者から産前産後休業取得の申出があった場合、事業主が「**産前産後休業取得者申出書**」を日本年金機構へ提出します。この申出（産前産後休業を取得している旨を申し出ること）は、**産前産後休業をしている間**に行わなければなりません。

手続き方法

区分	内容
提出時期	被保険者から申出を受けた時
提出先	郵送で事務センター (事業所の所在地を管轄する年金事務所)
提出方法	電子申請・郵送・窓口持参

(日本年金機構 HP より抜粋)

社会保険料が免除される期間

保険料の徴収が免除される期間は、産前産後休業開始月から終了予定日の翌日の属する月の前月（産前産後休業終了日が月の末日の場合は産前産後休業終了月）までです。

免除期間中も被保険者資格に変更はなく、将来、年金額を計算する際は、保険料を納めた期間として扱われます。

産前産後休業を終了した際の標準報酬の改定

産前産後休業終了後に報酬が下がった場合は、産前産後休業終了後の 3 カ間の報酬額をもとに、新しい標準報酬月額を決定し、その翌月から改定します。

つまり、産前産後休業後、育児休業を取らずに復帰をした際に給与額が下がった場合は、固定的賃金に変動がなくても標準報酬月額を改定することになります。

この改定は平成 26 年 4 月 1 日以降に産前産後休業が終了となる方が対象となります。

産前産後休業にかかる保険料免除についてのご質問は当事務所までお寄せください。



日本の人事は社風で決まる

渡部昭彦 著

単行本：206 ページ

出版：ダイヤモンド社

価格：1,400 円（税抜）

はじめに

「社風」という言葉はどこの会社でも、いつの時代でも使われてきた言葉であることは間違いありません。そして、その定義が明確ではなくても「社風=社長の人柄」や「社風=組織の特徴」とイメージする人が多いでしょう。

本書では、次のように説明しています。

「社風」とは便利な言葉だ。何か仕事上の物事を説明する必要がありながら、どうもうまく説明できないときに、たとえば「それがウチの社風なんだから、仕方がないだろう」と半ば居直ってしまえば、それ以上追及されることはない。

「社風の違い」

「社風の違い」も便利な言葉です。改めて考えると、何ともし心地よいまとまりのある言葉です。著者は、類語として「企業体質」「空気」「雰囲気」などの表現を上げていますが、組織において共通の価値観の背景にありながら、言葉で表現できないものとしています。

「会議の結論は社風が決める」という章において、我が国の伝統的な会議風景が示されています。

- ① 担当部署のヘッドが、優秀な部下が作ったペーパーに基づき、その日の議題となっている案件の説明を始める。
- ② 「何か質問はございませんか？」と言う
- ③ すぐに手は上がらず、少し時間をおいてから、おもむろに
- ④ 「意見というほどできないのですが…」という前置きの下に発言がある
- ⑤ 他にも、意見とも、質問ともつかない差しさわりのない発言が2~3名続く
- ⑥ 最後に議長がムニヤムニヤという
- ⑦ 「では、ということで」と終了する

要するに社風が既に結論を決めているため、議論の必要がないのです。会議を行う必要がないのとさえ思います。

飲み会に見える社風の違い

会社のメンバーで飲み会をする時、割り勘はまずなく、上司は多く、部下は少なくとも役職や給与によって勘定の分担が違います。この分配方法を「傾斜をつけて払う」と表現

しますが、その角度は会社つまり社風によって異なります。

著者が最初に配属された銀行の支店では、適度な傾斜がついていたようですが、転勤後の支店ではほとんどを上司が支払ったそうです。そして転職をして流通業にいくと、ほとんどフラットだったと述べています。

そして、振り返ってみれば、傾斜の角度は会社の上下関係のあり方、さらには組織の性格を大きく反映していると感じたそうです。また、飲み会の他に社風が現れるのが「接待」だと述べています。

人事部長は社風の代理人

組織を維持し、中心的な役割を果たすのが「社風」です。採用・人事・異動・評価・昇給・昇格など諸施策の役割を担っています。

筆者は「人事権をもっているのは、社長でも、人事部長でもなく、社風と言える」と述べています。人事において、社員からより多くの納得感を得るために一番簡単な方法は、社員みんなの考え方や意志に基づいて行動し、それを人事に反映させることとしています。

社風といういかにも、収まりの良い言葉は、我々が普段感じている以上に大きな納得感をもたらす、意識していなくても、まとまりをつけてくれるビジネスには便利なキーワードのようです。

