

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メ読み

04 | 「見せかけの勤勉」の正体 (PHP 研究所)

「会社第一の日本の労働者は、規律も仕事に対するモチベーションも他に劣らない」そのような考えに対し著者は近年日本の企業に流れ込んだ「目標管理」そして「成果主義」の功罪について「人の管理より仕事の管理を」と述べています。



みよた社会保険労務士事務所より

05 | お問い合わせについて

06 | 近況報告

経営診断ツール

07 | 研修関係助成金・トライアル雇用奨励金 チェックシート

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

平成26年3月から「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。社員教育や契約社員の正社員化などに対する助成金が充実します。これらの助成金の変更内容について解説します。

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。



「見せかけの勤勉」の正体

太田 肇 著

単行本：238 ページ

出版：PHP 研究所

価格：1,500 円（税抜）

はじめに

「会社第一の日本の労働者は、規律も仕事に対するモチベーションも他に劣らない」そのような考えに対し、著者は近年日本の企業に流れ込んだ「目標管理」や「成果主義」の功罪を「やる気」の概念から警鐘を鳴らしています。

やる気のパラドックス

企業が社員を、また、学校の教師や公務員を採用する際に、最も重視するのは「やる気」「熱意」です。社内の人事でも「やる気」を評価する傾向が強まり、今や日本社会全体に「やる気主義」が蔓延しています。

しかしそれによって日本人の「やる気」が上がっているのかといえば、答えは「否」です。本当の意味での自発的なモチベーションは昔からあまり高くなかったのではないかと筆者は述べます。

モチベーションの高さよりも働く時間や真面目さが生産性に結びついていた時代から「やる気の見せかけ」が当たり前のように演じ続けられていたのではないのでしょうか。

それは文中に引用される下記のデータからも読み取れます。

- 仕事に対して非常に高い熱意を感じている日本人はわずか9%。これは調査対象の14ヶ国中シンガポールと並んで最低である。24%の人が仕事に全く熱意を感じていないばかりか不満や反感さえ抱いている（ギャラップ社 2005 年調査結果）
- 世界 16ヶ国 86,000 人の従業員を対象に行った調査で、日本人では「非常に意欲的である」と答えた人が2%と最低で、逆に「意欲的でない」と答えた人が41%でインドにつき2番目に多い（タワーズペリン 2005 年調査結果）

「見せかけのやる気」から「本物のやる気」へ

人間の仕事のうち、単純作業は次々と自動化されています。人間特有の能力である独創性・創造性・勘・ひらめき・創造力・判断力などを活かす仕事が残っていきます。そこで問われるのは、「見せかけ」ではなく本物のモチベーションです。

人間は本来だれもが自発性を持っているにも関わらず、仕事になると「本物のやる気」を出さない者が多いのはなぜでしょうか。それは、折角やる気の芽が出て、それが育つのを防げる障害があるからだと言著者は述べます。

やる気の足かせ

著者はその障害を「やる気の足かせ」と称して、次の5つにまとめています。

1. くすぶる残業への不満
2. 定まらない目標
3. 過剰な管理
4. まだら模様の人間関係
5. 不公平な評価、処遇

これらをまとめると「人事評価」に集約されます。著者は「人の管理より仕事の管理を」と述べています。行き過ぎた管理はギスギスとした環境を作りだします。

それが「事なかれ主義」を生み出し「何もしない方が良い」という負のスパイラルにもつながります。同時に一方で「見せかけのやる気」を生み出します。「やる気」という名の功罪を的確に指摘し、現在のマネジメントに指針を与えている一冊です。



当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

当事務所へのお問い合わせについて

今月の月刊 社労士みやた+ Plus はいかがでしたか？

来月も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

みやた社会保険労務士事務所	
所長	御代田 裕介
所在地	〒963-8017 福島県郡山市長者一丁目3番8号 イトンセンター111号 司法書士関根信事務所内
営業時間	平日 9:00~17:30
電話	024-983-0735
FAX	024-983-0736
メール	info@office-miyota486.com

所長よりあいさつ

2月は逃げ、3月は去り、もう4月。窓から飛び出したくなるくらい暖かくなってきました。
新年度が始まり、新しい環境でスタートを切った方も多いのではないのでしょうか。

みやた社会保険労務士事務所も、おかげさまで3年目を迎えます。

心機一転、というわけではないですが、今年は色々新しいことにもチャレンジしていきたいと考えております。
もちろん、唐揚げ道にも邁進していく所存です。

それでは、今月もよろしくお願いいたします。

助成金・奨励金について確認してみましょう

2014年版チェックシート

研修関係助成金・トライアル雇用奨励金チェックシート

本チェックシートを利用して、研修関係助成金・トライアル雇用奨励金について確認してみましょう。
FAX かメールでお送りいただければ、具体的なフィードバックをいたします。

チェック項目

No	チェック項目	YES	NO												
1	契約社員の正社員化を検討している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>												
2	パート社員の正社員化を検討している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>												
3	社員研修に費用をかけている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>												
4	研修についてわかる範囲で記入してください <table border="1" data-bbox="159 940 1436 1164"><thead><tr><th>研修内容</th><th>合計の研修時間</th><th>研修費用 (1人あたり)</th></tr></thead><tbody><tr><td>()</td><td>(時間)</td><td>(円)</td></tr><tr><td>()</td><td>(時間)</td><td>(円)</td></tr><tr><td>()</td><td>(時間)</td><td>(円)</td></tr></tbody></table>	研修内容	合計の研修時間	研修費用 (1人あたり)	()	(時間)	(円)	()	(時間)	(円)	()	(時間)	(円)		
研修内容	合計の研修時間	研修費用 (1人あたり)													
()	(時間)	(円)													
()	(時間)	(円)													
()	(時間)	(円)													
5	従業員の採用を検討している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>												
6	従業員の採用方法で当てはまるものに○をつけてください ・ハローワーク ・大学や専門学校からの紹介 ・民間の職業紹介機関 ・その他 ()														
7	研修の受講者の年齢は35歳未満かつ入社5年以内である	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>												
8	育児休業中や育児休業からの復帰後の社員に研修を行う予定がある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>												

FAXのご返送は **024-983-0736** まで

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を	
FAX		お書きください	