

# 地域雇用開発奨励金 について

## 注目トピックス

### 01 | 地域雇用開発奨励金について

求人の少ない地域において雇用の場を増やした事業主に  
対して支給する「地域雇用開発奨励金」の対象地域が、一  
部追加になりました。

## 特集

### 02 | 労働保険料の年度更新について

年度が変わり、労働保険（労災保険、雇用保険）の年度更  
新時期になりました。計算方法について改めて解説します。

### 03 | 応募数を上げるための採用活動の

#### 「3つのキーポイント」

「人を募集したいが応募そのものがない」という悩みを解  
決するために、採用活動で気を付けるべきポイントについ  
て解説します。

## 話題のビジネス書をナメ読み

### 04 | 心を引き寄せる大人の伝え方集中講義

(サンクチュアリ出版)

引っ込み思案な「ブレーキさ  
ん」と遠慮を知らない「アク  
セルちゃん」が登場人物のコ  
ミュニケーションに関する書  
籍です。シチュエーション別  
に紹介された事例はなんと  
456例。ぜひ新人社員に読ん  
で欲しい一冊です。



## 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 | 採用活動現状チェックシート

# 地域雇用開発奨励金 について

求人が少ない地域において雇用の場を増やした事業主に対して支給する「地域雇用開発奨励金」の対象地域が、一部追加になりました。

## はじめに

地域雇用開発奨励金とは、雇用の場が少ない地域や過疎化が進んでいる地域において、人を雇う事業所を作り、その地域に居住する求職者を一定の条件で雇い入れた場合、一定の金額を助成するものです。この度、この奨励金の対象地域が一部追加になりました。以下、地域雇用開発奨励金の内容について紹介します。

## 対象地域

対象地域は①同意雇用開発促進地域と②過疎等雇用改善地域に分かれ、いずれも求人数が少ないか過疎化のため雇用を改善すべき地域として指定されています。

### 対象地域の例（関西地区）：

同意雇用開発促進地域	29 道府県 97 地域 / (京都) 京田辺市、木津川市、井手町、笠置町、和束町、精華町、南山城村 / (兵庫) 明石市、三木市、加古川市 / (奈良) 桜井市、宇陀市、川西町、三宅町、田原本町、曾爾村、御杖村、東吉野村など
過疎等雇用改善地域	(京都) 笠置町、和束町、京丹波町、伊根町 / (兵庫) 豊岡市の一部、養父市 南あわじ市 (沼島の区域) など / (奈良) 五條市 宇陀市の一部、山辺郡、山添村、曾爾村など

※対象地域は全国にあります。詳しい地域についてはお問い合わせください。

## 申請の流れ

奨励金の申請は以下の流れで行います。

1. 対象地域に事業所（事務所、工場、店舗など）を作り、人を雇う予定であるという計画届（地域雇用開発奨励金計画書）を提出する。
2. 計画期間中に、対象地域に事業所を作るための費用を最低 300 万円以上かける。

### 対象となる費用の例：

建築工事費用、内装工事費用、不動産購入費用（土地の購入を除く）、20 万円以上の機械などの購入費用、家賃など賃借費用、リース費用など

※登記費用、不動産取引の仲介手数料、保証金、フランチャイズの加盟料、各種税金、原材料などは対象費用に含まれません。

3. 「1」の計画期間中に、ハローワークなどの紹介により同地域に住む人を 3 人以上雇い入れる（新たな創業の場合は、2 人以上雇い入れる）。
4. 「地域雇用開発奨励金完了届（第 1 回支給申請書）」を管轄労働局長に提出する。
5. 雇い入れた従業員が定着していたら、以後 1 年ごとに 1 回、最大 3 回支給申請をする。

## 支給金額

奨励金は最大で 3 回支給され、支給金額は以下の表の通りです。設備費用をかけるほど、人を雇うほど金額が増加します。

設置・整備費用	対象労働者の増加人数（ ）内は創業の場合のみ適用			
	3(2)~4 人	5~9 人	10~19 人	20 人以上
300 万円以上 1,000 万円未満	50 万円	80 万円	150 万円	300 万円
1,000 万円以上 3,000 万円未満	60 万円	100 万円	200 万円	400 万円
3,000 万円以上 5,000 万円未満	90 万円	150 万円	300 万円	600 万円
5,000 万円以上	120 万円	200 万円	400 万円	800 万円

助成金についての相談は当事務所までお寄せください。

# 労働保険料の 年度更新について

## はじめに

毎年4月～翌年3月の年度を区切りとして労災保険及び雇用保険の保険料を確定精算しますが、この計算ルールについて基本的な事項はよく知られていません。以下、労働保険年度更新の基本的な考え方について解説します。

## 年度更新とは

労働保険は4月から翌年3月までの一年度を基準に計算されます。

保険料は、①まず当年度分の保険料を概算で納付し、②年度が替わったら前年度の過不足精算と新年度の概算納付を同時に行い、以後同じ作業を毎年行います。この②の作業を「年度更新」といいます。

この度は平成26年4月から平成27年3月までの一年度の労働保険料の過不足計算、及び平成27年度の保険料の概算支払いを行います。

## 労災保険料の決まり方

労災の保険料は全て事業主が負担します。労災は傘にたとえるとわかりやすく、労災事故が降ってくるのを防ぐために大きな傘を用意しており、従業員は社員からアルバイトまで、その働き方に限られず傘で守られます。



会社が傘代を支払う

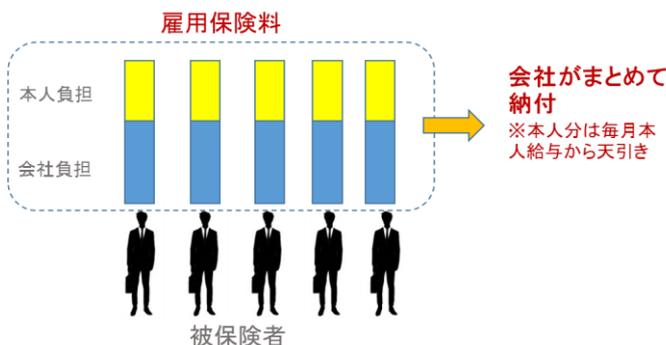
...傘の下にいる労働者の4月～翌3月に支払った給与(賞与を含む)の合計額×労災保険料率

年度が変わり、労働保険(労災保険、雇用保険)の年度更新時期になりました。計算方法について改めて解説します。

傘の料金は**傘の下にいる人の一年度の給与を合計した額×労災保険料率**です。ただし、社長や労働者としての性格がない役員など一部の者は労災の傘から外れています。

労災保険料率は、仕事の危険度によって0.25%～8.8%まで差が設けられています。また、建設業では、①労災保険を現場ごとに申告納付する②傘代を元請企業がまとめて払う③給与総額でなく工事請負金額などから計算する、などの例外があります。

## 雇用保険料の決まり方



雇用保険は、労災保険と違って「被保険者」という考え方があるため、雇用保険に加入している従業員のみ的一年度の給与を合計して、雇用保険料率をかけて保険料計算をします。

雇用保険料は会社がまとめて支払いますが、従業員が負担すべき金額は毎月の給与から会社が天引きします。雇用保険料の一部には「助成金やその他雇用事業のため」に使われる保険料が含まれており、その保険料は会社がすべて負担します。

労働保険の計算についてのご相談は当事務所までお寄せください。

# 応募数を上げるための採用活動 「3つのキーポイント」

「人を募集したいが応募そのものがない」という悩みを解決するために、採用活動で気を付けるべきポイントについて解説します。

## はじめに

一部の大企業の好景気による人材囲い込みの影響か、中小企業の採用活動はますます厳しさを増しています。サービス業においては特にその傾向が顕著で、「複数の応募者の中からいい人を選ぶ」ということすらできない状況です。そんな中でも採用活動を優位に進めるためのポイントをご紹介します。

## Key1 :

### 「貪欲さ・高収入」よりも「安定・安心」をアピール

現在は、「頑張り次第でいくらでも稼げます」や「高収入の事例」などの金銭的な煽り文句よりも、「安定業績を続けており、安心して長く働ける」「離職者が少なく、安定的である」「しっかり休みが取れる」などの表現の方が、アピール度が高いようです。

特に残業時間、休日、休暇などの「労働時間」に対する関心が高い傾向にあります。「うちの業種にとって長時間労働は仕方がない」という思考のままでは、採用を有利に進めることは難しいでしょう。

## Key2 :

### 「キャリアアップのために丁寧に教育」をアピール

「仕事は先輩を見て覚えるものだ」「教えてもらえると思うな」という姿勢は、採用活動をする上で求職者にあまり歓迎されないようです。それよりも「しっかり練られた教育カリキュラムやプログラムを見せて、「経験がなくてもしっかりと仕事を教えます」というスタンスをアピールしたほうがよいでしょう。また、教育制度をアピールする際には「会社で働く上で必要な知識を教えるし、それは本人のキャリアアップのためでもある」と説明できる内容であることが重要です。「ここで働けば技術や経験が身に付き、自分のキャリアアップにも役立ちそうだ」とイメージさせることを目指しましょう。

## Key3 :

### 「社長のビジョンと、人柄の両方」をアピール

求人の際には、社長自らが会社の目指す方向を明確に示さなければなりません。社長のメッセージの中で、しっかり自社のビジョンを表現しましょう。

その際、「社会貢献」などの聞きなれたワードから一步踏み込んで、社長自身の身にどんな「物語」があってそのビジョンを目指しているのかを、具体的なエピソードを使って表現してください。

そして、社長の人柄が垣間見えるようにブログなどで人柄をこっそりアピールすることも効果的です（若い世代の求職者は社長のブログもチェックします）。自社のホームページ、ブログがあるならば、日常の日記のような記事を頻繁にアップしてみてもいいでしょうか？

## 写真の選び方

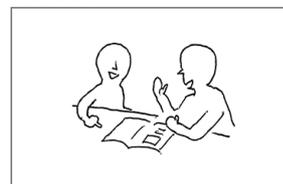
Webなどの求人媒体に使用する掲載写真を選ぶときにも、前述のキーポイントに沿っていくとよいでしょう。例えば「丁寧な教育」をアピールしたいのであれば、写真例①よりも写真例②のほうが「具体的に教育されているイメージ」を抱きやすく、与える印象がよいでしょう。

写真例①



経験豊富な先輩が丁寧に業務を教えます。

写真例②



個別に面談シートを作り、マンツーマンで教育するから安心です。

採用や求人のテキスト添削などについてのご相談は当事務所までお気軽にお寄せください。

# 心を引き寄せる大人の 伝え方集中講義

石黒 圭 著

単行本：272 ページ

出版：サンクチュアリ出版

価格：1,200 円（税抜）

## はじめに

本を読まない人のための出版社「サンクチュアリ出版」から出された、引っ込み思案な「ブレイキさん」と遠慮を知らない「アクセルちゃん」が登場人物のコミュニケーションに関する書籍です。

シチュエーション別の事例はなんと456例も紹介されています。

## 若者のコミュニケーションは二極化

「ものの言い方」を学ぶことはほとんどなく、親や兄弟・先輩や上司などから見よう見まねで学ぶケースが多い状況だといえます。

そのため、若者の「ものの言い方」は以下のように二極化していると筆者は思います。

- **くだけた言葉（俗にいう「タメ口」）**
- **失礼にならない過剰な敬語**

つまり、コミュニケーションの距離の取り方そのものが極端になってしまっているために、社会に出てから「なれなれしい」あるいは「よそよそしい」といった印象を与えてしまうこととなります。

## 一橋大学で生まれた会話の本

- A 今週は忙しいので厳しいです。  
B 今週は厳しいのですが、来週でしたらお受けできます。

- A 先方からいろいろ聞かれるとまずいので、しっかり資料に目を通しておいて。  
B 先方からの質問に自信を持って答えてほしいので、しっかり資料に目を通しておいてくれるかな？

AとBのそれぞれは、伝えたいことは同じです。でも、言い方の違いで、人の気持ちは距離が離れたり、近づいたりしてしまいます。

その中で、**周りの人たちの心を引き寄せ、物事を円滑に進めてくれる言葉とは何か？**

このような課題に対して、一橋大学の教授である筆者は自身の日本語研究ゼミで研究し、効果的な「大人の言い方」を導き出します。

この書籍は、特に実用的な例を多数掲載し、その根底にある考え方がわかりやすく示されています。

ただ、事例に対しての書き方が、一見すると参考書のような構成になっていますので、本当に「ものの言い方」を学びたい意欲的な若手スタッフが読むべき書籍だといえるかもしれません。また、トークスクリプトも豊富で、練習も可能な実践的内容になっています。

最後に目次をご紹介しますので、スタッフに身につけて欲しいトークテクニックがございましたらぜひご覧いただき、社内研修にお役立てください。

- 第1講 お願いする
- 第2講 断る
- 第3講 声をかける
- 第4講 提案する
- 第5講 やる気にさせる
- 第6講 話を聞く
- 第7講 説明する
- 第8講 打ち解ける



# 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 社労士みよた+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。

みよた社会保険労務士事務所	
所長	御代田 裕介
所在地	〒963-8024 福島県郡山市朝日一丁目 20 番 11 号 オフィスイン 21 305 号
営業時間	平日 9:00~18:00
電話	024-983-0735
FAX	024-983-0736
メール	info@office-miyota486.com

## 所長よりあいさつ

5月になり、スーツの上着を羽織るのがきつくなってきました。

所属している各団体の総会も一段落し、本格的に新年度が動き出した感じです。

先日ですが、福島県社労士会が主催したマイナンバー制度のセミナーを受講してきました。

まだまだ不確定要素も多いですが、きちんと対策をとるためにも、今から関心を持って勉強する必要がありそうです。

五月病に負けないよう、今月も頑張っていきましょう！

# 採用活動現状チェックシート

現在の採用活動方法と、アピールポイントについて整理しましょう。具体的なフィードバックをさせていただきます。

## チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	採用活動をしていますか？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	採用したいのはどの職種ですか？複数回答可 <input type="checkbox"/> 営業 <input type="checkbox"/> 事務 <input type="checkbox"/> 専門職 <input type="checkbox"/> 技術 <input type="checkbox"/> その他（ ）	—	—
3	採用したい学歴、分類はどれですか？複数回答可 <input type="checkbox"/> 中卒、高卒 <input type="checkbox"/> 短大、大学卒 <input type="checkbox"/> 専門学校卒 <input type="checkbox"/> 第二新卒 <input type="checkbox"/> 中途採用	—	—
4	採用したい年代はどれですか？複数回答可 <input type="checkbox"/> 10代 <input type="checkbox"/> 20代 <input type="checkbox"/> 30代 <input type="checkbox"/> 40代～50代 <input type="checkbox"/> 60歳代以上	—	—
5	「安定性」というキーワードでアピールできることはどれですか？複数回答可 <input type="checkbox"/> 業績が安定している <input type="checkbox"/> 離職者が少ない <input type="checkbox"/> 労働時間が長すぎない <input type="checkbox"/> キャリアパスがしっかりある <input type="checkbox"/> 業種的に安定している <input type="checkbox"/> その他（ ）	—	—
6	「丁寧な教育制度」というキーワードでアピールできることはどれですか？複数回答可 <input type="checkbox"/> 丁寧なOJT <input type="checkbox"/> 外部研修への費用補助 <input type="checkbox"/> 資格取得支援 <input type="checkbox"/> 人事制度 <input type="checkbox"/> 留学制度 <input type="checkbox"/> その他（ ）	—	—
7	社長や社員がブログなどで継続的に情報発信をしていますか？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	採用ページに会社のビジョンが記載されていますか？	<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	