

知っ得情報

若者チャレンジ奨励金が創設されました！

若者の人材育成に取り組む事業主を支援することを目的として、「若者チャレンジ奨励金（若年者人材育成・定着支援奨励金）」が創設されました。

【若者チャレンジ奨励金（若年者人材育成・定着支援奨励金）の概要】

この奨励金は、35歳未満の非正規雇用の若者を、自社の正社員として雇用することを前提に、自社内での実習（OJT）と座学（Off-JT）を組み合わせた訓練（若者チャレンジ訓練）を実施する事業主に支給されるものです。ここでいう「座学（OFF-JT）」については、自社の従業員が講師を務めても良いこととされている点は、費用の面から見ても大きなメリットと言えます。



1. 種類と支給額

訓練実施期間中に支給	訓練終了後に支給
訓練奨励金	正社員雇用奨励金
訓練受講者1人1月当たり15万円	訓練受講者を正社員として雇用した場合に、 1人当たり1年経過時に50万円、2年経過時に50万円（計100万円）

※1年度に計画することができる訓練には、一定の上限があります。

2. 若者チャレンジ訓練の対象者

35歳未満の若者であって、以下のいずれにも該当する者とされています。

- 過去5年以内に訓練を実施する分野で正社員としておおむね3年以上継続して雇用されたことがない者等であって、登録キャリア・コンサルタントにより、若者チャレンジ訓練へ参加することが適当と判断され、ジョブ・カードの交付を受けた者 ※このバーは高くないです。
- 訓練を実施する事業主と期間の定めのある労働契約を締結する者等

3. 奨励金を活用できる事業主の要件（主要なもの）

- ① 都道府県労働局長の確認を受けた訓練実施計画に基づき訓練受講者（雇用保険被保険者に限る）に訓練を実施する事業主であること。
(一定の要件等に該当する訓練の実施計画を作成し、都道府県労働局長の確認を受けた上で、その計画に基づき訓練を実施する必要があります)
- ② 訓練受講者に訓練期間中の賃金を支払う事業主であること。
- ③ 雇用保険適用事業の事業主であること。 等

☆ この奨励金は平成25年度末までの時限措置で、支給額が予算額に達する見込みとなった時点で申請の受付を中止するとのことです。活用をお考えの場合は、ぜひ気軽にお声かけください。

「キャリアアップ助成金」創設

◆有期契約労働者等のキャリアアップを促進

キャリアアップ助成金は、有期契約労働者等（有期契約労働者および正規雇用の労働者以外の無期契約労働者。短時間労働者、派遣労働者を含む）の企業内でのキャリアアップを支援する事業主を対象として支給される助成金です。

実施は平成 25 年度の予算成立後となりますが、重点分野等（健康、環境、農林漁業等）の事業主が実施する人材育成についての助成のみ、前倒しで平成 25 年 1 月から実施されています。

◆事業主の業種・規模、対象労働者の年齢は制限なし

有期契約労働者等（年齢不問）の正規雇用への転換、人材育成、処遇改善など、事業主（業種不問、事業規模の制限なし）の行う施策ごとにコースが分かれています。コースの概要は下記の通りですが、この他にも、対象労働者の状況や企業の行う施策によって助成額が加算・上乘せされる場合もありますので、十分な検討が必要です。

◆コースの内容

下記の助成額は中小企業のもので、（ ）内が大企業のもので。

【正規雇用・無期雇用転換コース】

…転換の内容により、1 人当たり 20 万円（15 万円）～40 万円（30 万円）

【人材育成コース】

…Off-JT（1 人当たり）：賃金助成 1 時間当たり 800 円（500 円）、経費助成上限 20 万円（15 万円）

…OJT（1 人当たり）：実施助成 1 時間当たり 700 円（700 円）

【処遇改善コース】

…1 人当たり 1 万円（7,500 円）

【健康管理コース】

…1 事業所当たり 40 万円（30 万円）

【短時間正社員コース】

…1 人当たり 20 万円（15 万円）

【パート労働時間延長コース】

…1 人当たり 10 万円（7.5 万円）

◆「人材育成」「雇用管理」見直しのチャンス

計画的な人材育成は、企業の成長にとって不可欠です。この機会に助成金を活用し、人材育成・雇用管理の見直しに取り組んでみてはいかがでしょうか。

「マイナンバー法」会社実務への影響

◆概要と施行後の利用イメージ

5 月 9 日の衆議院本会議で可決し、翌日より参議院本会議で審議入りしたことから、「マイナンバー法」が今国会で成立する見通しです。施行後は、国民 1 人ひとりに「マイナンバー」（以下、「番号」という）が割り当てられ、各種手続きや申請の場面で利用され、事務の効率化が図られる…というイメージはすでに多くの方がお持ちだと思いますが、実は、すぐにすべての場面で利用されるわけではありません。政府・与党の社会保障改革検討本部では、段階的に利用範囲を拡大する構想を持っており、フェーズ 1 では社会保障および税の分野での利用、フェーズ 2 では幅広い行政分野での利用、フェーズ 3 では国民が自ら同意した場合の民間サービス等での利用、となっています。

◆給与計算、労働・社会保険に与える影響

では、給与計算や労働・社会保険の手続実務は、どのように変わるのでしょうか？ まず、番号は各人に対して居住する市町村から通知されます。施行に伴い各種申請書等には番号を記載する欄が設けられますので、企業は従業員から番号の提供を受け、税務上はその番号を源泉徴収票等の記載欄に記載し、支払調書等提出することとなります。

なお、企業経営者には経営者個人の番号と法人に割り当てられる番号を紐付けすることにより、課税強化がなされることを心配する声がありますが、このような取扱いは法律で禁じられているため、個人の番号と法人の番号が紐付けされることはありません。

同様に、労働・社会保険の手続きにおいても申請書等に番号を記載しますが、厚生労働省の資料によれば、傷病手当金支給申請者の所得確認や労災年金支給申請者の他給付の受給状況の確認、未支給となっている失業等給付や年金給付に関する手続き、国民年金保険料の免除申請等、様々な分野での利用が見込まれるだけでなく、添付書類の省略等も予定されています。

◆個人情報保護への影響

現行の個人情報保護法で個人情報取扱事業者に該当しなくても、それと同様の安全管理措置等が求められることとなります。そのため、番号をどう管理するか、取扱いができる部署や担当者をどのように制限するか等の社内規程の整備とそれに伴う手続きの制定、また、従業員に対する教育も必要となります。

進まない「がん経験者の就労支援」

今後求められる取組みは？

◆がんの治療と仕事「両立困難」

2013年1月の内閣府「がん対策に関する世論調査」で、「がんの治療と仕事の両立は難しい」（がんの治療や検査のため2週間に1回程度通院する必要があるとした場合に、働き続けられる環境にない）と感じる人が約7割いるという調査結果が出ました。

2012年6月に閣議決定された「がん対策推進基本計画」では、働く世代への支援を柱の1つとしていますが、いまだに不安を持つ人が多いという実態が浮き彫りになっています。

◆治療と仕事の両立を阻害する要因

治療と仕事を両立するためには、職場の理解と協力が不可欠です。しかし、必ずしも、がんに対して理解がある職場ばかりではありません。

治療と仕事をめぐってよくある事例として、「治療が必要である場合には企業が復職を認めない」というものがあります。外来で治療を行う場合には、人によっては、治療時間を確保できれば仕事を続けることが可能ですが、企業側にこの点の理解がないと、労働者は仕事を続けたいのにできないということになってしまいます。また、職場への復帰イコール完治、とみなされて、多大な業務負荷を課され、苦勞する場合があります。

一方、企業側としても、「具体的にどんな配慮をすればよいかわからない」などといった事情があります。

◆両立実現に向けた支援の取組み

多くの場合、必要な情報を得ることができれば、企業側も支援策を講じることができ、両立に向けての取組みを行うことができます。例えば、治療方法や治療期間、予想される状態や副作用、禁忌事項などの情報を、労働者から伝えてもらいます。

また、一部の企業では、治療時間を確保するために有給休暇の取得方法を半日単位、時間単位にしたり、取得可能上限日数を増やしたりする対応もすでに行っています。

2人に1人ががんに罹患し、働く世代の罹患率も高くなっている現在、がん罹患後も必要な治療を受けながら安心して働き続けることのできる仕組みの整備が望まれます。

企業における「Facebook」活用の実態

◆Facebookの活用法とその効果

企業が簡単に導入することができる Facebook ですが、実際にどのように活用しているのか、利用して効果があったのか、気になるところです。

そこで、実際に仕事で Facebook を利用したことがある方を対象に、以下の調査が行われました。

◆約半数が「キャンペーンとして活用」

株式会社 SAL が実施した「ビジネスに関する Facebook 活用調査」（20～59歳の全国の男女300人が対象）によると、「Facebookをどんな内容で活用しているか」という問いに対し、「キャンペーンとして活用」との回答が約半数（49.7%）を占めたことがわかりました。

次いで、「お知らせを配信」（38.7%）、さらには「社員、スタッフのブログとして活用」（20.3%）、「新サービスの告知」（19.3%）と続いています。

◆うまく活用できたのは約半数

キャンペーンや新サービスの告知のために Facebook を利用した方に、「それらを使ったキャンペーンや告知は成功したか」と聞いたところ、「成功した」が55.4%で、「失敗した」（44.5%）を僅かに上回りました。そんなに簡単には成功といかないようです。

◆成功しなかった要因は？

次に、「成功しなかった要因」について尋ねたところ、「『いいね』を集めることができず、情報拡散ができなかった」が56.8%を占め、「運用が片手間になってしまった」（39.2%）、「スマートフォンユーザーを取り込めなかった」（14.9%）と続きました。

Facebook は、「いいね」を集めることにより情報がユーザーに拡散されていく仕組みですので、「いいね」を集められなかったということは、企業が伝えたい情報が効果的に拡散できなかったと言えます。

勢いで始めたものの運用にかかる時間がなくなり片手間になってしまったことや、ユーザーがスマートフォンであるためにうまくやりとりが出来なかったことを要因に挙げる方も多くいました。

Facebook をはじめとした SNS による情報発信は、ただ利用するだけではなかなか効果は得られず、上手な活用法を探し出すことが重要なのかもしれません。

現在、第 183 回国会(本年1月 28 日に召集。会期は本年6月 26 日まで)が開かれています。厚生労働省からどのような法案が提出され、審議されているのでしょうか？ 法改正の動きを事前に知っておくことが、企業経営の安心にもつながります。ここでは概要をご紹介します。

第 183 回国会で審議されている主要な法案(厚生労働省関係)

1 健康保険法等の一部を改正する法律案

① 協会けんぽの財政基盤の強化・安定化のため、平成 22 年度から平成 24 年度までの間講じてきた、国庫補助の 13%から 16.4%への引き上げ措置を2年間延長する等、協会けんぽへの財政支援措置を講ずる。

→この措置により、現行の協会けんぽの保険料率「平均 10.0%」が平成 26 年度まで維持できる見通しです！

② 健康保険の被保険者又は被扶養者の業務上の負傷等について、労災保険の給付対象とならない場合は、原則として、健康保険の給付対象とすることを法律に規定する。等

→この法案は、予算編成の遅れから、予定した時期に成立させることができませんでしたが、そろそろ成立する見通しです。成立しましたら、改めて詳細をご紹介します。

2 公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律案

① 厚生年金基金について他の企業年金制度への移行を促進しつつ、特例的な解散制度の導入等を行う。

② 国民年金について第三号被保険者に関する記録の不整合期間の保険料の納付を可能とする等の所要の措置を講ずる。

→①については、施行日以後は厚生年金基金の新設を認めないことも盛り込まれています。②はいわゆる「主婦年金(サラリーマンの妻の年金)」の話です。

3 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案

① 雇用の分野における障害者に対する差別の禁止及び障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置(合理的配慮の提供義務)を定める。

→例えば、車いすを利用する方に合わせて、机や作業台の高さを調整すること、知的障害を持つ方に合わせて、口頭だけでなく分かりやすい文書・絵図を用いて説明すること、等が想定されています。

② 障害者の雇用に関する状況に鑑み、精神障害者を法定障害者雇用率の算定基礎に加える等の措置を講ずる。

→平成 28 年4月(②は平成 30 年4月)からの施行を目指しています。平成 25 年4月から、企業に義務付けられている障害者の法定障害者雇用率が 0.2 ポイント引き上げられ、全従業員の 2.0%とされましたが、今回の法律案が通ると、2.0%以上にさらに引き上げられることが予想されます。

障害者雇用についてなど、不安がありましたら、お声掛けください。政府も障害者雇用には積極的ですので、さまざまな種類の助成金も用意されています。ハローワークを通じた障害者の就職も現在増加傾向ということです。

お仕事 カレンダー

- 6/10 ●一括有期事業開始届の提出
(建設業)
主な対象事業:概算保険料 160 万円未満で
かつ請負金額が1億 9000 万円未満の工
- 5 月分の源泉所得税、住民税特別徴収
税の納付
- 6/30 ● 5 月分の健康保険料、厚生年金保険料の
納付

- 6/30 ●児童手当現況届の提出
- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第1
期>
- 4 月決算法人の確定申告・10 月決算法人の
中間申告
- 7 月・10 月・翌年 1 月決算法人の消費税の中
間申告

あとがき◆当事務所より 新しい助成金が出ています。ばらまき行政の是非は別として、利用できるものは積極的に利用されることをお勧めします。当事務所でも受給のための様々なサポートを行います。まずはご相談ください。