

# B's 事務所通信

6

June

2011

発行:びいず社労士 FP 事務所  
〒466-0058 名古屋市昭和区白金 3-20-24-308  
TEL 052-881-0404 FAX 052-881-0440 email info@b-z.jp  
発行日:2011年6月1日 通巻23号

## 知っ得情報

## パートタイマー関連の新しい助成金情報！

今までも、パートタイマーや有期契約の従業員を正社員に転換する制度を定めたり、パートタイマーに正社員と同じ教育訓練を受けさせたりすると助成金がもらえる「中小企業雇用安定化奨励金」や「短時間労働者均衡待遇推進等助成金」という助成金がありましたが、その2つが4月1日より統合され、新しい助成金になりました。



新たに創設された助成金は「均衡待遇・正社員化推進奨励金」といいます。

「均衡待遇・正社員化推進奨励金」は下記の制度を規定し、実際に制度を適用した場合にももらえます。

### 1. 正社員転換制度

I 制度導入 (対象労働者 1 人目) 正社員へ転換するための試験制度を導入し、実際に 1 人以上転換させた事業主に支給	支給額: 1 事業主につき	
	中小企業 40 万円	大企業 30 万円
II 転換促進 (対象労働者 2 人目~10 人目) 2 人以上正社員に転換させた事業主に対して、対象労働者 10 人目まで支給	支給額: 労働者 1 人につき	
	中小企業 20 万円 (原則)	大企業 15 万円 (原則)

### 2. 共通処遇制度

正社員と共通の処遇制度 (一定の要件に該当するものに限る) を導入し、実際に対象労働者に適用した事業主に支給	支給額: 1 事業主につき	
	中小企業 60 万円	大企業 50 万円

### 3. 共通教育訓練制度

正社員と共通の教育訓練制度 (Off-JT) を導入し、1 人につき 6 時間以上の教育訓練を延べ 10 人以上 (大企業は 30 人以上) に実施した事業主に支給	支給額: 1 事業主につき	
	中小企業 40 万円	大企業 30 万円

### 4. 短時間正社員制度

I 制度導入 (対象労働者 1 人目) 短時間正社員制度を導入し、実際に 1 人以上に適用した事業主に支給	支給額: 1 事業主につき	
	中小規模 40 万円	大規模 30 万円
II 定着促進 (対象労働者 2 人目~10 人目) 2 人以上に適用した事業主に対して、対象労働者 10 人目まで支給	支給額: 労働者 1 人につき	
	中小規模 20 万円 (原則)	大規模 15 万円 (原則)

### 5. 健康診断制度

パートタイム労働者・有期契約労働者に対する健康診断制度 (法令上実施義務のあるものを除く) を導入し、実際に延べ 4 人以上に実施した事業主に支給	支給額: 1 事業主につき	
	中小企業 40 万円	大企業 30 万円

上記助成金を受けるためには、他にも必要な要件がございます。パートタイマーや有期雇用者の待遇改善などをお考えでしたら、まずは当事務所までご相談下さい。

## パート社員から正社員への 登用の現状と今後

### ◆パート社員として仕事に復帰

結婚・出産などを理由に仕事を辞めて一旦家庭に入ったものの、パート社員として仕事に復帰し、その後正社員に登用されて活躍する女性が増えています。

労働力人口が減っていく中、柔軟な働き方の実現は企業の人材確保には欠かせません。

### ◆優秀な人材確保の一手段

パート社員の正社員登用により、優秀な人材を確保できます。その反面、正社員になると雇用調整が難しく、一般的に人件費も高まります。そのため、登用制度を有する企業では、パート社員を正社員に登用する選考過程において能力を厳しく見極める傾向にあります。

その結果、パート社員から登用された正社員は即戦力と評価されることが多く、新卒採用と中途採用に加えて、新たな採用ルートとして確立しつつあります。

### ◆正社員への登用の現状

昨今は、パート社員が正社員並みに企業内で基幹的な役割を担うケースも増え、仕事内容と雇用条件との間にギャップも見られます。2008年に「改正パートタイム労働法」が施行され、正社員と均衡のとれた待遇の確保や正社員への転換推進措置などが企業に義務付けられました。しかし、独立行政法人「労働政策研究・研修機構」の「短時間労働者実態調査」(2010年)によると、正社員への転換推進措置をとっている企業は約5割にとどまっています。

### ◆結婚・子育て後のやる気を活用

パート社員のさらなる待遇改善に向けて、厚生労働省は今年2月に「今後のパートタイム労働対策に関する研究会」を立ち上げ、今夏に報告書をまとめる予定です。

すべてのパート社員が正社員への登用を望んでいるわけではありませんが、やる気と能力のあるパート社員を正社員に登用し、活躍の場を提供することは、企業にとっても様々な利点があるのではないのでしょうか。

## 就職活動に「ツイッター」 「フェイスブック」を活用

### ◆約4割が「就活に活用」

就職活動において「ツイッター」や「フェイスブック」などのソーシャルメディアを活用する学生が増えているようです。

株式会社マクロミルが実施した調査(関東圏で就職活動中の大学3年生・大学院1年生300人が対象)の結果によると、37.7%の人が「活用している」、19.0%の人が「今後活用したい」と回答しています。

### ◆「ソーシャルメディア」とは？

ソーシャルメディアは、一般に、ユーザーが情報を発信することによって形成されていくメディアのことを言い、個人が発信した情報が不特定多数に広まり、ユーザー同士のつながりが広がっていくことが特徴とされています。

その代表的なものは、「ブログ」や「ツイッター」、「フェイスブック」などです。

### ◆ソーシャルメディアを活用する理由

上記の調査において、就職活動にソーシャルメディアを活用する理由(複数回答)として、以下の項目が挙げられています。

- (1) 他人の状況が気になる(54.9%)
- (2) 最新の情報がある(51.3%)
- (3) 同業界を志望する学生と知り合える(41.6%)
- (4) 建前ではない会社の実情がわかる(34.5%)
- (5) 悩み相談やストレス解消ができる(23.9%)

### ◆企業が活用するケースも

また、最近では企業の人事担当者が「ツイッター」でつぶやいたり、「フェイスブック」に採用情報を掲載したりするケースもあるようです。

今後、就職活動・採用活動において、これらソーシャルメディアはますます活用されていくことでしょう。

## 今年の新入社員は何を重視？

### 理想の上司像は？

#### ◆「良好な人間関係」を最も重視

株式会社毎日コミュニケーションズから、今年4月入社の新入社員を対象に実施した「2011年マイコミ新入社員意識調査」(984名が回答)の結果が発表されました。この中で、「社会人として仕事をしていく上で重要だと思うこと」(複数回答)について聞いたところ、回答の上位ベスト3は次の通りでした。

- (1) 良好な人間関係 (69.8%)
- (2) 挑戦 (46.2%)
- (3) 楽しさ (43.8%)

#### ◆理想の上司は「指示・指導が的確」

上記と同じ意識調査の「理想の上司像」(複数回答)に関する質問では、次の通りの結果となりました。

- (1) 指示・指導が的確である (67.8%)
- (2) よくアドバイスをくれる (47.8%)
- (3) 相談に乗ってくれる (45.4%)

#### ◆新社会人の多くは「上司に本音を語れない」

また、レジェンダ・コーポレーション株式会社では、今年4月に新社会人となった入社1年目と入社2年目の社員を対象に行った意識調査(665名が回答)の結果を発表しました。

その中で、「目上の人に対して仕事上の本音の話ができるか」を尋ねたところ、入社1年目の人のうち63.8%が「本音を語れない」(「ためらう」が57.9%、「できない」が5.9%)と回答しました。これが入社2年目の人になると57.2%に下がります。

#### ◆20代の若者は「伝える力」が低い！？

逆に、先輩社員は20代の後輩社員をどのように見ているのでしょうか。株式会社電通では、首都圏の会社員800名を対象に「伝える力」に関するアンケート調査を行いました。その結果によれば、30～50代の会社員のうち、52.5%の人が「新入社員をはじめ20代前半の若者の『伝える力』は低くなっている」(「低くなっていると思う」および「どちらかと言えば低くなっていると思う」の合計)と回答したそうです。

## 「ねんきんネット」で 年金加入記録を確認しよう

#### ◆2月末に運用スタート

日本年金機構では、公的年金記録を確認できるインターネットサービス「ねんきんネット」(以下、「ネット」)の運用を2月末から始めました。

従来の「ねんきん定期便」(以下、「定期便」)よりも情報が新しく、かつ情報量も多いため、わかりやすく簡単に自分の記録を確認することができます。

#### ◆ネットの特徴

特徴は、加入開始時から直近(原則として約1カ月前)までの自分の加入記録のすべてをいつでも確認できることです。

定期便では、毎年の誕生日前に送付されるだけで、記録も2010年度分からで、35歳、45歳、58歳以外の加入者については、誕生月の直近1年間分に限定されていました。

制度ごとの加入記録や加入期間の合計についても、ネットのほうが情報は豊富です。国民年金保険料の納付状況のほか、厚生年金では勤務先名称や標準報酬月額などが月単位で表示されます。

#### ◆ID・パスワードをすぐに取得可能

ネットは、2011年度分の定期便に記載された固有のアクセスキーを入力すれば、即時にID・パスワードを取得でき、自分の年金記録に随時アクセスできます。

今年度の定期便が届いていない人であっても、インターネットを通じて登録すれば5日程度でID・パスワードを取得できるそうです。

#### ◆上手に活用して年金制度を理解

年金制度はとても複雑な仕組みですが、このネットをうまく活用することで、年金制度への理解が進むことが期待されています。

みなさんも一度ご自分の記録を確認してみたいかがでしょうか。

## 要注意！

## 一般事業主行動計画の策定はお済みですか？

4月1日より、**101～300人**の労働者を雇用する事業主についても、次世代育成支援対策推進法による「**一般事業主行動計画**」の**策定・届出等が義務化**されました。義務違反とならないよう、策定・届出がお済みでない場合は、早急に行うようにしましょう。



### ◇次世代育成支援対策推進法とは？◇

少子化の進行を止めるために、政府が平成15年7月に公布した法律です。この法律では、次の世代を担う子供が健やかに生まれ、育成される環境を整えるためには、国や地方公共団体だけではなく、企業の協力も必要だということで、企業にも一定の義務を課しています。

そのひとつが、「一般事業主行動計画」の策定と周知の義務です。

### ◇一般事業主行動計画とは？◇

従業員が仕事と家庭を両立させ、ワークライフバランスの取れた働き方ができる職場環境を作るために立てる計画のことです。具体例としては、「育児休業の取得率〇%以上」「残業時間年間〇時間以内」などの項目が挙げられます。

企業の環境が、「育児休業を言い出せる雰囲気ではない」「夫は残業ばかりで子育てどころではない」という状態ですと、従業員や家族の不安が産産を思いとどまらせることにもつながります。

そこで政府は、企業に対し、従業員のワークライフバランスを考えた「行動計画」を策定し、従業員に周知することを義務化しているのです。

一般事業主行動計画の策定につきましては、社会保険労務士はプロですので、是非、お気軽にご相談下さい。

机上の空論にならない、御社に合った取り組みの項目をご提案させていただきます。

(100人以下の企業は、現在はまだ義務化されていませんが、早めに行動計画を策定することをお勧めします)

### ◇認定制度もあります◇

平成19年4月から、一般事業主行動計画の認定制度が実施されています。認定を受けるためには、行動計画の計画期間(2年以上5年以下)が終了した後、所定の認定要件(策定した計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと等)を満たす必要があります。

認定を受けた企業の事業主は、右の表示マーク(愛称:「くるみん」)を広告、商品、求人広告等に使うことができ、子育てサポート企業であることをアピールすることができます。これにより、企業のイメージアップと優秀な人材の確保等が期待できます。



## 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◆思い立ってiPad2を購入しました。使い勝手は非常によく、大満足です。業務に使う資料類は順次PDF化してiPadに入れていきます。基本部分はすでに済ませ、常時カバンに入っていた紙資料がiPadの厚さくらいは減りました。なお、お客様の個人情報についてはiPadには入れない方針です。(佐藤文子)