

バックナンバーはこちらからご覧頂けます→ <http://imc-sr.jp/>

さいたま市北区益裁町113 ガーデンビューハウス205 TEL 048-871-9868 FAX 048-871-9869

第7回 定期研修ティーパーティを開催しました！

■去る7月25日、「従業員のキャリア形成」と「経営者の年金」をテーマに第7回定期研修ティーパーティを開催しました。定期研修ティーパーティは、社労士法人CWM総研のお客様を対象とした人事労務関係を中心に、

- ・労働法関係の法改正・助成金活用・人材育成・組織活性化など幅広いテーマで開催しています。

モットーは、旬のテーマを実際の事例の紹介を交えてわかりやすく、そして、スイーツと飲み物を召し上がっていただきながらリラックスした雰囲気でご受講していただくことです（笑）。



■今回の一つ目のテーマは、「従業員のキャリア形成をサポートして、モチベーション・定着率をUP」と題して、2015年に雇用制度改革・人材力強化のために施策の一つとして導入する事を公表された「セルフキャリアドック」についてご紹介しました。定期的に自身の職務能力を見直し、今後、どのようなキャリアを歩むべきか認識した上で、身に付けるべき知識・能力・スキルを確認する機会を設ける事で、働く人のモチベーション向上や定着率向上を目指すものです。現在は、大手企業を中心に注目を集めていますが、今後、確実に中小企業でも取り入れられていく流れになると思います。



■二つ目のテーマは「経営者の老齢厚生年金のしくみ」でした。日本の経営者の平均年齢は、59.7歳。経営者の多くは年金受給世代もしくは直前となっています。ただ、経営者は定年や引退年齢はまちまち、従業員と違って一生現役の方もいます。役員報酬を受けながらどんな場合に、年金が支給されなくなるのかなど具体的な事例をわかりやすく解説しました。



今後のセミナー開催予定

9月25日（水）	働き方改革と労務リスク対策、就業規則チェック	あいおいニッセイ同和損保埼玉本社
11月26日（火）	第8回定期研修ティーパーティ「ストレスチェックと健康経営」	大宮ソニックシティ

【**手続情報**】 従業員の方が市区町村役場で氏名変更・住所変更を行った場合は「住民票」の提出をお願いします。

■マイナンバー制度がスタートし、身の回りの行政手続き関係にも徐々に浸透してきています。従業員の方が役所で結婚などで「氏名変更」、引っ越しで「住所変更」を行った場合、従来ならば「健康保険・厚生年金」でも同様の手続きが必要でした。現在、マイナンバーと紐づけされたこれらの手続きは、省略が可能になっています。重複して手続きを行わないように、従業員より変更の申し出があった場合は、「住民票」を提出してもらい、当社へもお知らせください。

2019年改正助成金最新情報のご案内

2019年4月改正助成金が厚生労働省から発表されました。詳細をご案内いたします。

今注目の助成金とは

今、注目の助成金は、「1億人総活躍社会」に関連した中小企業向けの

- (1) 雇用環境改善
- (2) 人材育成、
- (3) 両立支援（育児・介護と仕事の両立）
- (4) 高齢者の活用に関するものです。

今回新たに「働き方改革」関連助成金「**働き方改革支援コース**」が設けられました。

- (1)～(4)の一部の助成金をご紹介します。

■雇用環境改善助成金関係

1. キャリアアップ助成金（正社員化コース）

有期契約労働者（期間の定めのある労働者）や短時間労働者、派遣労働者等を、正規雇用（正社員）・無期雇用（期間の定めのない雇用）等に転換させた場合。

分類	助成額（中小企業の場合）
①有期→正規	1人あたり 57万円<72万円>
②有期→無期	1人あたり 28.5万円<36万円>
③無期→正規	1人あたり 28.5万円<36万円>

- ・①～③を合わせて、1年度1事業所あたりの支給申請上限人数20人まで
- ・<>の額は、助成金の支給申請を行う直近の会計年度における「生産性」がその3年度前に比べて6%以上伸びていることなど、各助成金共通の生産性要件を満たした場合に適用（以下：生産性）

【主な要件】

正規雇用（勤務地・職務限定正社員、短時間正社員を含む）または無期雇用 に転換する制度等を規定し、転換した場合

- ①転換後6カ月間の賃金を転換前6カ月間の賃金より**5%以上増額**させていること
- ②有期雇用からの無期転換は、転換前の企業での**雇用期間が3年以内**に限られる。

2. キャリアアップ助成金（短時間労働者労働時間延長コース）

短時間労働者の週所定労働時間を延長し、社会保険へ加入させた場合。

助成額	1人あたり 22.5万円<28.4万円>	<>は生産性要件を満たした場合の金額
-----	--------------------------------------	--------------------

- ・1年度1事業所あたり45人上限（令和2年3月31日まで）

【主な取組内容】

- ・短時間労働者の週所定労働時間を**5時間以上**延長し、新たに社会保険に適用させた場合

■両立支援関係助成金

●育児休業等支援コース/代替要員確保時

3カ月以上育児休業を取得した従業員の代替要員を確保し、かつ育児休業取得者が原職等に復帰後、6カ月間就業した場合。

助成額	1人あたり 47.5万円<60万円>	<>は生産性要件を満たした場合の金額
-----	------------------------------------	--------------------

- ・育児休業取得者が期間雇用者の場合は9.5万円<12万円>加算
- ・1事業主当たり1年度に延べ10人が上限

【主な取組内容】

- ①就業規則に育児休業が終了した労働者を原職等に復帰させる旨を就業規則へ規定
- ②対象者が3カ月以上の育児休業を取得した上で、休業期間中の代替要員を確保すること 等

■高齢者の活用関係助成金

●65歳超雇用推進助成金（65歳超継続雇用促進コース）

65歳以上への定年の引上げ、定年の定め廃止、希望者全員を対象とする66歳以上への継続雇用制度の導入のいずれかの措置を実施した場合。

【①.65歳以上への定年引上げ】 【②.定年の定め廃止】

措置内容	①				②
	65歳まで引上げ		66歳以上引上げ		
60歳以上被保険者数	(5歳未満)	(5歳)	(5歳未満)	(5歳以上)	定年の定め廃止
1～2人	10万円	15万円	15万円	20万円	20万円
3～9人	25万円	100万円	30万円	120万円	120万円
10人以上	30万円	150万円	35万円	160万円	160万円

()は引上げ年齢

【③.希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入】

措置内容	③			
	66～69歳まで		70歳以上	
60歳以上被保険者数	(4歳未満)	(4歳)	(5歳未満)	(5歳以上)
1～2人	5万円	10万円	10万円	15万円
3～9人	15万円	60万円	20万円	80万円
10人以上	20万円	80万円	25万円	100万円

()は引上げ年齢

【主な取組内容】

- ・制度を規定・整備した際に経費を要した事業主
- ・支給申請日の前日において、1年以上継続して雇用されている60歳以上の雇用保険被保険者が1人以上いること 等

詳細についてはお気軽にお問い合わせください。

社会保険労務士
川本 真由美

- ・就業規則作成支援及び助成金申請支援を通じて、職場環境を整備するお手伝いをしています。

