

杉浦事務所便り

連絡先：〒060-0041

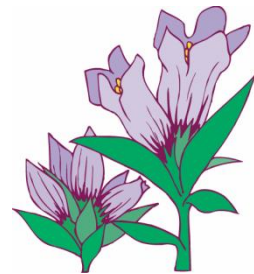
札幌市中央区大通東 2 丁目 8-5 プレジデント札幌ビル 5 階

電話：011-207-7771 FAX：011-207-7772

e-mail：info@sr-roumu.com

URL http://www.sr-roumu.com/

すぎうらブログ随時更新中！http://ameblo.jp/sr-sugi/



大人気！「キャリアアップ助成金」の概要

◆大人気の助成金

平成 25 年度から始まった「キャリアアップ助成金」ですが、受給の要件となる「キャリアアップ計画」の作成・認定企業数が厚生労働省の予想を大幅に超えているそうです。

ここでは、どのような助成金なのかを簡単に見ていきます。

◆助成金の概要（6つのコース）

「キャリアアップ助成金」は、有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった非正規雇用の労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、「正規雇用への転換」、「人材育成」、「処遇改善」等の取組みを実施した事業主に対して支給されるもので、次の6コースがあります。

- (1) 正規雇用等転換コース
- (2) 人材育成コース
- (3) 処遇改善コース
- (4) 健康管理コース
- (5) 短時間正社員コース
- (6) 短時間労働者の週所定労働時間延長コース

なお、コースによっては、平成 26 年 3 月 1 日から平成 28 年 3 月 31 日までの間は、支給額の増額、要件の緩和の措置がとられています。

◆「キャリアアップ計画」とは？

受給にあたりまず必要となるのが「キャリアアップ計画」の作成ですが、この「キャリアアップ計画」とは、有期契約労働者等のキ

ャリアアップに向けた取組みを計画的に進めるため、おおまかな取組みイメージ（対象者、目標、期間、目標を達成するために事業主が行う取組み）をあらかじめ記載するものです。

◆様々な要件、書類が必要

「キャリアアップ計画」の作成・提出後にはコースごとに様々な要件があり、書類の提出も必要となります。厚生労働省 HP にも詳しい内容が記載されています（「キャリアアップ助成金」で検索）。

深刻な「後継者不在」問題と制度改正の動向

◆28 万社超の企業を分析

4 人に 1 人が高齢者という時代。企業の経営者も約 3 割が 65 歳を超えているそうです。

このほど帝国データバンクから、「事業承継」や「社長の高齢化」などの後継者問題に関する調査の結果が発表されました。

この調査は、同社が有する企業概要データベース（145 万社収録）および信用調査報告書ファイル（160 万社収録）を分析したものです。このうち、2012 年度以降の後継者の実態について分析可能な企業は 28 万 4,412 社だったそうです。

◆深刻な後継者不在の状況

調査結果によると、国内企業の 65.4% が後継者不在とのこと。社長の年齢が「60 歳代」の企業では 53.9% が後継者不在であ

り、「70 歳代」では 42.6%、「80 歳以上」では 34.2% が同様の状況でした。後継者のいる企業における後継者の属性は、「子供」（38.4%）が最多で、「親族」（19.9%）、「配偶者」（10.9%）と合わせると同族が約 7 割（69.2%）となっています。

◆業種別の状況

業種別に見ると、後継者不在の企業割合が全体の平均（65.4%）以上だったのは次の業種でした。

- (1) サービス業（70.4%）
- (2) 建設業（70.0%）
- (3) 不動産業（67.8%）
- (4) 小売業（66.1%）

◆制度改正の動向

なお、経済産業省の調査結果では、親族に後継者がおらず第三者が後を継ぐ中小・零細企業の割合は約 4 割とのこと。

現在の法制度は親族が引き継ぐことを前提としていることから、同省では法務省とも連携し、事業承継しやすい制度づくりを進める考えを示しています。

後継者不在の問題に悩む企業は、制度改正の動向にも目を向ける必要があります。

厚生年金未加入企業への指導が強化されます！

◆「加入逃れ」の防止

政府は、厚生年金保険の加入逃れを防ぐため、国税庁が持つ企業の納付情報から未加入企業を割り出し、指導を強化することを決

めました。来春にも着手するとしています。もし、加入指導されたにもかかわらず、これに応じない場合は、法的措置により強制的に加入となることもあるようです。

◆厚生年金の未加入問題とは？

厚生年金は、正社員や一定以上の労働時間（正社員の労働時間の概ね 4 分の 3 以上）があるパート従業員やアルバイトが強制加入となり、事業主は加入を義務付けられています。しかし、従業員と折半となる保険料の負担を逃れようと届出をしない企業があり、問題となっているのです。特に、パート・アルバイトを多く使用している企業の場合は、ルール通りに加入させると保険料負担が過大なものとなり、企業経営を圧迫するという事情があります。

ただ、企業が厚生年金に未加入の場合、従業員は保険料が全額自己負担の国民年金に加入するほかなく、厚生年金と比べ将来もらえる年金額も減ってしまいます。

◆これまでの調査と何が違うの？

“国税庁が保有するデータを使って、未加入企業を割り出す”ということです。

これまで、厚生労働省は法人登記されている約 449 万社の中から未加入企業の調査をすすめていましたが、中には倒産していたり、休眠状態だったりする例も多くあることから、特定作業はスムーズにいきませんでした。

しかし、国税庁が保有するデータは「税金を納めている＝実際に企業活動をしている」ということになり、特定作業が容易になるのです。

人手不足の業界には光明？ 外国人労働者活用

◆外国人労働者活用への期待が高まる

労働力人口の減少を補うため、現在、外国人労働者活用への期待が高まっています。外国人活用をめぐっては、これまで研究者や経営者など、高度人材を中心に受入れ体制が整えられてきましたが、比較的単純な労働分野でも外国人の就労を進めていく方向で議論が進んでおり、建設、農業・製造業、家事支援、介護など人材不足が進む分野での外国人の活用が期待されています。また、技能実習制度の拡大も検討されています。

◆受入れの際の留意点

今後、多くの企業で外国人労働者を活用することが考えられますが、外国人の雇用には難しさもあります。外国人を雇用する目的・必要性を十分に検討し、担当させる業務を決めていく必要がありますが、これらは経営戦略・事業運営方針にも大きく関わる部分です。

また外国人特有の制度や諸官庁への手続き等もあり遺漏のない取扱いのために注意が必要です。

◆トラブル防止に必要な知識

トラブルを防ぐためには、次のような知識も得ておくといでしょう。(1) 入管法（出入国管理及び難民認定法）、(2) 労働関係法、(3) 日常の労務管理・文化・宗教・生活様式・生活慣習、(4) コミュニケーション・語学・ビジネス慣習

新入社員研修の振り返りのススメ

◆重要な新入社員研修

現在、人員を絞っているという企業も少なくないと思われませんが、このような場合には、少ない人数で業績を上げるために、社員の成長が欠かせません。そのため、多くの企業では、研修を実施して、社員教育を行っています。中でも重要なのが、企業の文化に触れ、大きく成長してもらうための基礎となる「新入社員研修」です。

◆「振り返り」が必要

もし、今年新入社員が入り、研修を行ったのであれば、その成果が十分に出ているか、研修について振り返ってみましょう。やりっぱなしにするのではなく、振り返って良かった点、反省点を洗い出すことで、次に活かすことができます。

◆「成果の出る新入社員研修」のポイント

例えば、次の点についてチェックしてみてください。

(1) 教育方針・内容が明確になっているか？

「誰が」、「どんな項目」を、「どのように教える」のかが明確になっていれば、ポイントを外すことなく研修を行うことが可能です。

講師側も、何を伝えればいいのかわかるので、的確な準備ができます。

(2) 配属先の上司も研修内容を知っているか？

これは特に新入社員研修ならではのポイントです。現場での仕事に際しても、研修内容と関連付けた対応が可能となります。