

キャリアアップ助成金の活用事例

注目トピックス

01 | キャリアアップ助成金の活用事例

パートタイマーや契約社員など、非正規雇用の労働者に対する研修教育や正社員化に対して支給されるキャリアアップ助成金の活用事例についてご紹介します。

特集

02 | 3月の健康保険・介護保険料率の変更と健康診査について

毎年3月は協会けんぽの保険料率の変更時期です。また、協会けんぽの医療保険加入事業者に対して、健康診断費用補助の案内が送られてきます。

03 | 離職率が高いとなぜいけないか

従業員が定着せずに辞めてしまうことは、企業にどのような財務的デメリットをもたらすかについて具体的に解説します。

話題のビジネス書をナメ読み

04 | 伝え方が9割（ダイヤモンド社）

何年経っても、部下や仕事上の取引先となる方に対し「伝え方」で悩みます。これからの時代は、「ノー」を「イエス」に変える技術だけでなく、さらに「強いコトバ」をつくる5つの技術が必要なのだと思います。この本を読み、自分の伝え方について再確認しました。

佐々木圭一
伝え方が9割

神田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 | キャリアアップ助成金チェックシート

キャリアアップ助成金の活用事例

非正規雇用の労働者に対する研修教育や正社員化に対して支給されるキャリアアップ助成金の活用事例についてご紹介します。

助成金概要

キャリアアップ助成金は、有期契約労働者（いわゆる「契約社員」）・パートタイマーなどの非正規雇用者（既存の従業員または新たに雇い入れる人でも可）の雇用安定化などに対する取り組みに応じて6つのコースに分けられており、それぞれ助成金額が定められています。

【コースの例】

- ① **正規雇用等転換コース**
正社員転換コースなどを制度化し、対象者が出た場合 **15万円～40万円**
- ② **人材育成コース**
有期契約労働者などにOJTやOFF-JTを実施した場合 **研修費用・研修中賃金の一部が助成**
- ③ **処遇改善コース**
有期契約労働者などの賃金テーブルを3%以上増額した場合に1人当たり **0.75万円～1万円助成**、他
- ④ **健康管理コース**
有期契約労働者などに健康診断制度を新たに規定し、延べ4人以上実施した場合に **30万円～40万円助成**

雇用初期段階で技術教育が必要な業種【活用事例1】

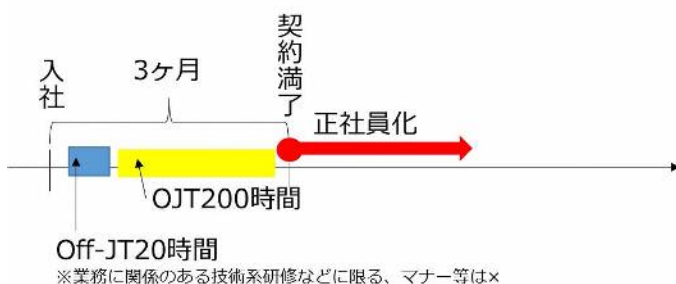
6ヶ月契約社員として入社した労働者に対して外部のOff-JT（20時間・20万円）を計画的に実施して、会社の基準を満たす人を正社員に転換した場合、1人あたり**合計616,000円**が助成されます。



※雇用初期段階で技術教育が必要な業種とは例えばプログラミングなどITサービス、ネイル・整体・美容師などの施術サービス、建設・製造などの工業系サービスなどです。

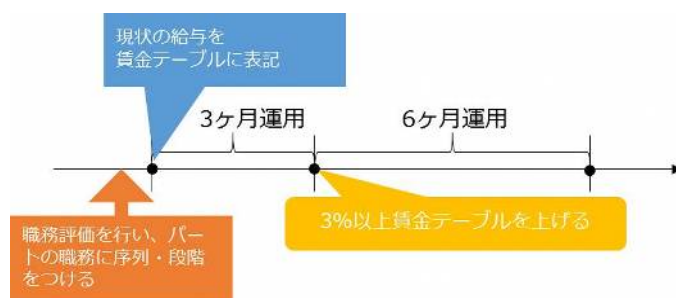
雇用初期段階で技術教育が必要な業種【活用事例2】

3ヶ月契約社員として入社した労働者に対してOff-JT（20時間20万円）とOJT（200時間）を組み合わせた「**有期実習型訓練**」を計画的に実施し、会社の基準を満たす人を正社員に転換した場合、1人当たり**合計756,000円**が助成されます。



正社員との時給格差がありパートタイマーの賃金を上げたい場合の活用例

例えばパートが30人いる会社で、パートの仕事について分析し「職務評価（業務内容や責任程度の評価）」を行い、職務評価によってパートを評価し、かつ全員の時給を3%以上上げた場合、**合計40万円**が助成されます。



※従業員50名（正社員20名・パート30名）の場合

助成金の活用を考える方やご不明な点がある方は当事務所までご相談ください。

3月の健康保険・介護保険料率 の変更と健康診査について

3月は協会けんぽ保険料率の変更時期です。また、協会けんぽの医療保険加入事業者に対して、健康診断費用補助の案内が送られます。

健康保険料改定について

平成26年度政府予算案を踏まえ、医療保険（協会けんぽ）および介護保険の平成26年度保険料率の見込みが発表されました。

全体として医療保険財政の厳しさに変化はないものの、事業者の経営実態、または被保険者の負担を考慮して、健康保険料率についてはすべての都道府県で平成25年度と同率に据え置かれる予定です。

一方で介護保険料率については、単年度で収支が均衡する（給付費用と保険料収入のバランスが取れる）必要があり、来年度は上がる見込みです。

健康保険料率

都道府県ごとに定められている協会けんぽ健康保険料率については、ほぼすべての地域で前年度の保険料率が据え置かれる予定です。詳しくは下記の表の通りです。

都道府県	平成25年度	平成26年度
東京	9.97%	9.97%
千葉	9.93%	9.97%
大阪	10.06%	10.06%
福岡	10.12%	10.12%
沖縄	10.03%	10.03%

協会けんぽ以外の医療保険制度の保険料率は、別途定めがありますので、加入している医療保険の保険料改定情報をご確認ください。

介護保険料率

介護保険料率については、1.55%（平成25年度）から**1.72%**（平成26年度）に変更になる予定です。

1.55%



1.72%

改定時期

平成26年の3月分から保険料が改定されます。保険料変更タイミングについてご不明点があれば当事務所までご相談ください。

健康診査費用の補助について

生活習慣病の予防や早期発見のため、協会けんぽをはじめとした医療保険制度では健康診査を奨励しており、それぞれの医療保険制度から健診費用の一部が補助されます。

協会けんぽの場合、費用補助の対象となる健診の例は以下の通りです。

- **一般健診**
尿検査・血液検査・胸や胃のレントゲン検査など
当該年度に35～74歳の方が対象
- **乳がん・子宮頸がん健診**
一般健診を受診する40歳以上の偶数年齢の女性で受診を希望する方が対象
- **子宮頸がん健診**
20～38歳の偶数年齢の女性で受診を希望する方が対象
- **特定健康診査**
40～74歳の協会けんぽの被扶養者が対象

毎年3月～4月に、協会けんぽ加入の事業者宛てに「**生活習慣病予防健診の申込書**」が郵送されます（またはインターネットからの健診申し込みも可能です）。

健康診査の実施により従業員の健康に気遣うことは、従業員の安心につながりますので、健診補助の制度を利用して効率的な受診をすすめてください。

離職率が高いと なぜいけないか

従業員が定着せずに辞めてしまうことは、企業の財務にどのようなデメリットをもたらすかについて具体的に解説します。

はじめに

従業員が定着せずにすぐに辞めてしまうことは、心情的にはもちろん快くないことですが、財務的にも企業にダメージを与えます。従業員の離職率の上昇が財務にどのような影響を与えるかを考察します。

離職率の定義

離職率の定義には諸説ありますが、新卒採用時期であることを踏まえ、ここでは離職率を以下のように定義します。

今年4月1日時点で離職した新卒正社員の人数
÷ 去年4月1日時点で採用した新卒正社員の人数

この指標では「新卒が1年以内に何%辞めたか」がわかります。

条件設定

- 4月1日に10人の新卒者を雇用したとする
- 新卒者の人件費を一人あたり「10」とする
- 従業員1名あたり月々「10」の売上をもたらすとする。ただし入社から半年は「半人前」のため「5」の売上しかあげられないとする
- 入社から6か月間、教育コストが月間「2」にかかるとする
- 採用時に、新卒者1名につき「10」の採用コストがかかるとする

この条件下で、新卒者1名あたりの月次の収益を次の表で表します。

【4月から9月まで】

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
売上	5	5	5	5	5	5
採用コスト	10	—	—	—	—	—
人件費	10	10	10	10	10	10
教育コスト	2	2	2	2	2	2
収支	-17	-7	-7	-7	-7	-7

【10月から3月まで】

月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
売上	10	10	10	10	10	10
採用コスト	—	—	—	—	—	—
人件費	10	10	10	10	10	10
教育コスト	—	—	—	—	—	—
収支	0	0	0	0	0	0

この表から、新卒者が1か月目で離職した場合「マイナス17」、6か月目で離職した場合「マイナス52」、その者の収支が確定することがわかります。

2年目以降も勤務を継続すれば生産性が向上し、従業員1人あたりの収支がプラスに転じれば1年目のマイナスを取り戻す可能性を残しますが、辞めてしまっただけはマイナスを当人が取り戻すことができません。そのマイナス分は会社全体で負担することになります。加えて、翌年辞めた人数分の補充採用コストが再びかかる点も非効率です。

離職率別のコスト

さらに、先の表に基づき離職率別の想定コストを計算すると以下ようになります。

離職率	1人当たり収支上のマイナス確定額	翌年の補充	合計想定コスト
10%	▲17～MAX▲52	10	▲27～MAX▲62
20%	▲34～MAX▲104	20	▲54～MAX▲124
30%	▲51～MAX▲156	30	▲81～MAX▲186
50%	▲85～MAX▲260	50	▲135～MAX▲310
80%	▲136～MAX▲416	80	▲216～MAX▲496

実際には上記のように単純な計算が当てはまるとは限りませんが、少なくとも入社してしばらくの期間は「収益性が低いこと」「教育コストがかかること」によるマイナスがあり、離職率が倍になればそのマイナスは2倍にとどまらない可能性があります。

離職率に関するご相談は当事務所までお寄せください。

伝え方が9割

佐々木圭一 著

単行本：208 ページ
出 版：ダイヤモンド社
価 格：1,400 円（税抜）

はじめに

何年経っても、部下や仕事上の取引先となる方に対し「伝え方」で悩む自分がいます。ある程度の伝え方の技術は有ると思いますが、この本を読みながら再確認をしました。

「ノー」を「イエス」に変える技術

「ノー」を「イエス」に変える3つのステップとして筆者は以下の3点を述べています。

- ステップ1
自分の頭の中をそのままコトバにしない
- ステップ2
相手の頭の中を想像する
- ステップ3
相手のメリットと一致する願いをつくる

「イエス」に変える7つの切り口

著者は、デートの場面を想定して下記の例を挙げています。

- ① 相手の好きなこと
デートしてください→「驚くほどうまいパスタどう？」
- ② 嫌いなこと回避
芝生に入らないで→「芝生に入ると農薬のにおいがつきます」
- ③ 選択の自由
デートしてください→「驚くほどうまいパスタの店と、石窯フォカッチャの店、どちらがいい？」
- ④ 認められたい欲
残業お願いできる？→「きみの企画書が刺さるんだよ。お願いできない？」
- ⑤ あなた限定
自治会のミーティングに来て→「他の人が来なくても、齋藤さんだけは来てほしいんです」
- ⑥ チームワーク化
勉強しなさい→「一緒に勉強しよう」
- ⑦ 感謝
領収書を落としてください→「いつもありがとうございます。領収書お願いできますか？」

7つの切り口について

仕事先とのお付き合いの中でのやり取りを考えた場合、確かに前項のような流れを意識して、話していることを再認識できます。一方、部下に対する話や伝え方については、逆にここまで考えて話していないことにも気づかされました。

トップの力を形とし、最終的な利益として手に入れるためには、組織の力、つまり、チームや部下の力がどうしても必要です。たとえトップが強靱な力を持っていたとしても、体はひとつ、時間は24時間しかないので、いかに、チーム力・組織力を上げるかが勝負の決め手となります。

チーム力・組織力を上げるためには部下に対する伝え方を考えざるを得ないでしょう。

「強いコトバ」をつくる5つの技術

筆者は5つの記述として下記を挙げています。

- ① サプライズ法
とても簡単ですがプロも使っている技術
- ② ギャップ法
オバマ氏・村上春樹氏も使う心を動かす技術
- ③ 赤裸々法
あなたのコトバをプロが書いたように変える技術
- ④ リピート法
相手の記憶にすりこみ、感情をのせる技術
- ⑤ クライマックス法
寝ている人も目を覚ます強烈なメッセージ技術

これからの時代は、「ノー」を「イエス」に変える技術だけでなく、さらに「強いコトバ」をつくる5つの技術が必要だと思います。



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

今月の事務所だよりはいかがでしたか？

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。

神田社会保険労務士事務所	
代表	特定社会保険労務士 神田 眞弓
所在地	〒274-0816 千葉県船橋市芝山 1-31-7 A-105
営業時間	平日 9:00-18:00
電話	047-496-0600
FAX	047-496-0601
メール	info@kandasr.com

代表よりあいさつ

2月、関東では2週連続で大雪が降り、生活面、業務面で相当な支障が出た方もおられると思います。雪国にお住まいになっておられる方は大したことない状況だったかもしれませんが、我々のように日頃から雪への備えができていない者には、結構大変な環境だったのではないのでしょうか？

さて、先日ご紹介しました「キャリアアップ助成金」への取り組みに関するご相談が多くなってきましたので、今月号では具体的な活用事例についてご紹介いたしました。雇用に関する助成金は主に、雇用保険料の財源を使って運営されているため、適切な雇用管理（労働時間の管理、残業代をはじめとした賃金の適切な支払い、就業規則の整備状況など）が求められます。取り組みには、申請期限の管理や添付書類の作成、受給要件の確認と要件を満たすための各種取り組みが必要であり、意外に大変です。当事務所では、多くの顧問先の助成金を取り扱っており、申請のタイミングや取り組み内容も異なりますが、集中した一元管理を行っておりますのでご安心下さいませ。

平成26年3月1日 特定社会保険労務士 神田 眞弓

助成金について確認してみましょう

2014 年版チェックシート

キャリアアップ助成金チェックシート

本チェックシートを利用して、キャリアアップ助成金について確認してみましょう。

FAX かメールでお送りいただければ、具体的なフィードバックをいたします。

チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	契約社員を採用している、または採用予定がある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	パートタイマーを採用している、または採用予定がある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	社員教育について、社外の研修機関に OFF-JT 教育を依頼している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	OFF-JT 教育の時間が合計 20 時間以上ある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	自社内で新人などに対して OJT で技術などの教育をする社風が定着している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	パートタイマーなどの時給アップを検討している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	パートタイマーや契約社員を正社員化する制度の検討をしている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	正社員登用に関する試験制度の整備を検討している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	人事制度や評価制度の導入を検討している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	パートタイマーや契約社員に対する健康診断の実施を検討している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

FAX のご返送は **047-496-0601** まで

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を お書きください	
FAX			