

三年以内既卒者等採用 定着奨励金について

注目トピックス

01 | 三年以内既卒者等採用定着奨励金について

学校等の既卒者や中退者の応募機会の拡大及び採用・定着を図るため、既卒者等が応募可能な新卒求人の申し込みまたは募集を新たに行い、採用後一定期間定着させた事業主に対して奨励金が支給されます。

特集

02 | 厚労省の長時間労働対策の動向について

政府は 4 月から各都道府県労働局に残業監視の特別な監督担当を配置しました。月 80 時間超の残業がある場合、労働基準監督署の立ち入り調査の対象とされるため、より一層の注意が必要です。

03 | 4 月からの法改正情報（子育て拠出金・障害者雇用について）

健康保険標準報酬上限の引き上げや雇用保険料率の改定など、新年度にいくつか法改正がありました。その他の法改正情報について紹介します。

話題のビジネス書をナメ読み

04 | 3 か月でトップセールスになる

質問型営業最強フレーズ 50（ダイヤモンド社）

本書は営業コンサルタントである著者の質問型営業トーク技術の中から、営業シーン「アプローチ」「プレゼンテーション」「クロージング」「フォローアップ」に特化し、お客様と相対するときに使える会話を基に構成。

質問型の営業トークが身につく足がかりになる一冊です。



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 | スタッフ総活躍のための

アクション検討フレームワーク

三年以内既卒者等採用 定着奨励金について

既卒者等が応募可能な新卒求人の申し込みまたは募集を新たに行い、採用後一定期間定着させた事業主に対して奨励金が支給されます。

はじめに

若者の雇用の促進や、能力を発揮できる環境を整備するために様々な取り組みがされている中、学校等の既卒者や中退者が応募可能な新卒求人の申し込みや募集を新たに行い、採用後一定期間定着させた際に支給される助成金が新設されました。具体的な内容は以下の通りです。

1. 奨励金の対象者

以下の学校等を卒業または中退した者で、これまで通常の労働者として同一の事業主に引き続き12ヶ月以上雇用されたことがない者

- ① 学校(小学校および幼稚園を除く)、専修学校、各種学校、外国の教育施設の卒業生、または中退者
- ② 公共職業能力開発施設や職業能力開発総合大学の職業訓練の修了者、または中退者

2. 奨励金の支給額

事業主が対象者を雇い入れて一定の要件を満たした場合に、企業区分、対象者および定着期間に応じて下表の支給額が支給されます。

下表※に関し、若者雇用促進法に基づく認定企業(コースエール認定企業)の場合は、いずれも10万円が加算されます。

3. 奨励金の支給要件

支給要件は、コースごとに以下の通りです

【既卒者等コース】

- ① 既卒者、中退者が応募可能な新卒求人の申し込みまたは募集を行い、当該求人募集に応募した既卒者、中退者等を通常の労働者(直接雇用であり、期間の定め無し等)として雇用したこと(少なくとも卒業または中退後3年以内の者が応募可であることが必要)
- ② 当該求人の申し込みまたは募集前3年間において、既卒者等が応募可能な新卒求人の申し込みまたは募集を行っていないこと

【高校中退者コース】

- ① 高校中退者が応募可能な高卒求人の申し込みまたは募集を行い、当該求人募集に応募した高校中退者を通常の労働者(直接雇用であり、期間の定め無し等)として雇用したこと(少なくとも卒業または中退後3年以内の者が応募可であることが必要)
- ② 当該求人の申し込みまたは募集前3年間において、高校中退者が応募可能な高卒求人の申し込みまたは募集を行っていないこと

これ以外にも、各種要件があります。助成金についての相談は当事務所までお寄せください。

企業区分	対象者 (奨励金コース名)	1人目			2人目		
		1年定着後	2年定着後	3年定着後	1年定着後	2年定着後	3年定着後
中小企業	既卒者等コース	50万円※	10万円	10万円	15万円※	10万円	10万円
	高校中退者コース	60万円※	10万円	10万円	25万円※	10万円	10万円
それ以外の企業	既卒者等コース	35万円※					
	高校中退者コース	40万円※					

厚労省の長時間労働対策の動向について

はじめに

政府がすすめる「一億総活躍プラン」の一環として、長時間労働に対する監視・監督を強化する方針が発表されました。

都道府県ごとに長時間労働監視を専門とする人員を配置し、長時間の残業が常態化している企業へ働きかけていくようです。以下、政府の長時間労働対策の動向について解説します。

背景

一億総活躍社会の実現に向けた基本姿勢として、厚生労働省は次のように示しています。

若者・高齢者、女性・男性など、誰もが社会の一員として、家庭や職場、そして地域で、それぞれ自分らしく活躍できるチャンスが得られるようにしていく。そのために、「全産業の生産性革命」・「希望出生率1.8」・「介護離職ゼロ」・「生涯現役社会」の実現に向けて、政策を総動員して取り組んでいく。

長時間労働が出生率の低下や介護離職の原因、または高齢者雇用の阻害要因となっているとの考え方から、今まで以上に残業を減らしていくよう働きかけていくようです。

想定される監視方法

まず、都道府県ごとに「過重労働特別監督管理官（仮称。以下「かとか担当官」という）」という長時間労働監視を専門とする人員が配置されます。

かとか担当官は「36協定のチェック」「長時間労働が行われやすい業種特定」「夜間の臨検調査」などの方法で監視を行うことが予想されます。

政府は4月から各都道府県労働局に残業監視の特別な監督担当を配置しました。月80時間超の残業がある場合、労働基準監督署の立ち入り調査の対象とされるため、より一層の注意が必要です。

起こりうる反応

これらの長時間労働対策に対して、「サービス残業がかえって増加するのではないか」との見方もあります。

つまり、残業を正確に記録すると是正指導の対象となってしまうため、タイムカードを早くに打刻させるものの、その後もサービス残業が行われるようになってしまう可能性があります。

この対策として、今後は「労働者本人への聞き取り調査」も強化されていくかもしれません。

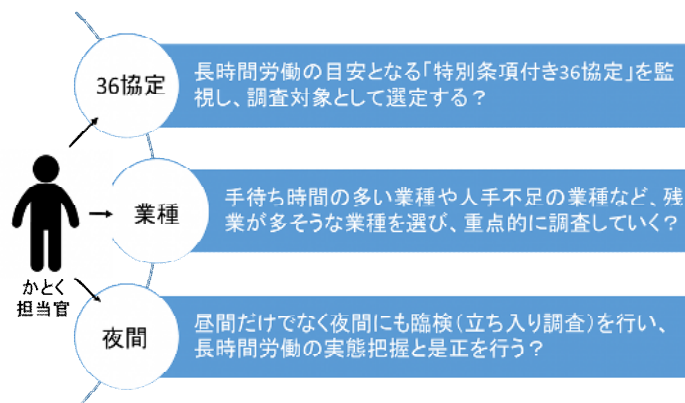
企業が手始めに行えること

企業側はいよいよ本気で長時間労働からの脱却を考えなければならぬでしょう。

長時間労働は今後の人材確保にマイナスになるだけでなく、健康被害や労使トラブルリスクも誘発します。次に挙げるような第一歩を踏みだしてみませんか。

残業時間低減のためにできる第一歩の例

- 月の休みを1日増やす
- 不採算な時間帯の営業を30分短縮する
- ノー残業デーを1日作る
- 実際の残業時間を正確に計測する



4月からの法改正情報

（子育て拠出金・障害者雇用について）

健康保険標準報酬上限の引き上げや雇用保険料率の改定など、新年度にいくつか法改正がありました。その他の法改正情報について紹介します。

はじめに

この4月からの法改正で注目なものと言えば「雇用保険料率の改定」「健康保険標準報酬額上限の引き上げ」「傷病手当金や出産手当金の計算方法改正」などですが、その他にもいくつか法改正が行われています。以下、この4月からの法改正情報を紹介します。

子ども・子育て拠出金率引き上げ （平成28年度4月分～）

子ども・子育て支援制度においては、企業等からの拠出金を財源として、国が「児童手当」および「地域子ども・子育て支援事業」を実施しています。この度、出産後・子育て中も就業が可能な多様な保育サービス事業の拡充を目的として拠出金制度が拡充されることになりました。

基本の計算方法：

厚生年金の標準報酬月額 × 拠出金率

【平成28年4月からの法改正内容】

- ① 子ども・子育て拠出金率の法律上の上限
0.24→0.25% に引き上げ
- ② 平成28年度の子ども・子育て拠出金率
0.15→0.20% に引き上げ

障害者雇用促進法の改正 （平成28年4月1日）

平成28年4月1日より、改正障害者雇用促進法が一部施行されました。改正のポイントは以下の通りです。

【1. 障害者に対する差別の禁止】

雇用の分野（募集・採用、賃金、配置、昇進等）における障害を理由とする差別的取り扱いが禁止されます。今回の改正により「障害者を雇用の場面で差別的に取り扱うことの禁止」が明文化されました。例えば、障害があることを理由として募集対象から外したり、採用面接を拒否したり

するなどの取り扱いは差別とみなされることがあります。ただし、職業能力などを適正に評価した結果合理的な理由による異なる取り扱いが禁止されるわけではありません。

同様の差別禁止規定として男女雇用機会均等法があります。同法では性別を理由として雇用分野で差別的取り扱いをすることを禁止していますが、「マタハラ：マタニティーハラスメント」などの言葉があるように、会社の取り扱いが「差別的取り扱いにあたるか」を争うことは実際にあります。今回の障害者雇用促進法の改正についても、今後判例を積み上げていくことで判断基準が確立していくでしょう。

【2. 合理的配慮の提供義務】

障害者が職場で働くにあたり、障害を改善するための措置を講ずることが義務付けられます。ただし、当該措置が会社に過重な負担を及ぼすこととなる場合は除かれます。

< 例：募集採用時 >

- ・ 募集内容について、音声等で提供すること。（視覚障害）
- ・ 面接を筆談などにより行うこと。（聴覚・言語障害）など

< 例：採用後 >

- ・ 机の高さを調節すること等作業を可能にする工夫を行うこと。（肢体不自由）
- ・ 本人の習熟度に応じて業務量を徐々に増やしていくこと。（知的障害）
- ・ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通勤・体調に配慮すること。（精神障害ほか）など

上記の他に苦情処理・紛争解決援助に関する規定や法定雇用率の算定基礎見直しも規定されています。この障害者雇用促進法も政府の「一億総活躍プラン」の動向を受けての改正でしょう。

3 か月でトップセールスになる

質問型営業最強フレーズ 50 青木 毅 著

単行本：204 ページ

出版：ダイヤモンド社

価格：1,400 円（税別）

はじめに

本書は営業コンサルタントである著者の質問型営業トーク技術の中から、営業シーン「アプローチ」「プレゼンテーション」「クロージング」「フォローアップ」に特化し、お客様と相対するときには使える会話を基に構成されています。

その中で使えるフレーズが 50 個掲載されていますが、質問型の営業トークとはどのようなものなのでしょうか。

私どものことはご存じですか？

自分から訪ねて行って「私どものことはご存じですか？」という質問は、おかしいように思うかもしれません。ところが、意外に効果があるのです。アプローチで重要なことは、お客様の注意を引きつけることです。そのためには、こちらを向いてもらう必要があります。

多くの営業マンは自社製品の素晴らしさを見込み客に語ります。しかし、相手にとってこれは単なる売り込みにしか聞こえません。

一方、「私どものことはご存じですか？」という質問によってどのくらい知っているか、どう想っているかが分かります。そして、もし知らない場合はソフトにサービスの説明をするチャンスが生まれることを意味しています。

この手法は、見込み客側からのアプローチに関しても「私どもにどんなイメージがありますか？」と質問することで、双方の考えのギャップを埋めつつ、セールスできます。

それについてはいつから 考えておられましたか？

こちらから従来型の営業トークではあまりされないものだと思います。何かの問題を解決するために私達のサービスや商品があり、それを必要としているかもしれないの見込

み客です。その見込み客に対してこの質問をすることで驚きの効果があると筆者は解説しています。

このやりとりで、お客様はどのように思うでしょうか。「随分、未解決のままにしていた」と思うはずです。それも、何年も放っておいたことを実感します。

人間の思考は「感じる・思う→考える→行動」という順序で進んでいく中で、「どのようにすればいいのかわからない」「どうやって解決するか」を見込み客が考え、明確にすることで自発的にセールスを聞いてくれるようになります。これが質問型営業の効果なのです。

今後どのようになっていきたいですか？

本書では、既存の顧客によるご紹介に関しても一章分を使って解説しています。一流の営業マンは購入後の「フォローアップ」においても優れています。なぜなら顧客の役に立っていることで営業への信念を強めているからです。

営業マンの役割は、お客様の現状を良くすることです。あくまでもお客様のために仕事をしているのです。それによって自分自身も成長し、その収益で自分の生活も成り立っているのです。この構図を、売れる営業はよくわかっています。

筆者は最後に質問型営業における原則を解説しています。「人は自分が感じ、思った通りにしか動かない」これこそ営業マンが乗り越えるべき最初の課題であり、その後さらに成績を伸ばすためにどう振り返れば良いかについて解説し、本書を締めくくっています。

具体的なトーク集が多く掲載されており、質問型の営業トークが身につく足がかりになる一冊としてオススメです。



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	〒274-0063 千葉県船橋市習志野台 2-12-29 AS ビル 202 号
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

5 月となりました。ゴールデンウィークで休暇中という方も多いと思いますが、先月熊本県において大きな地震がありました。被災された皆様には心よりお見舞い申し上げます。「天災は忘れたころにやってくる」といいますが、ちょうど 5 年前に未曾有の大地震で多くの方の命が奪われ、まだまだ傷が癒えぬ状況において、再度大地震が起き、何とも言えない重苦しい気持ちとなります。一個人としてできることはなかなか見つけられませんが、一日も早い復興をお祈りしたいと思います。

さて、5 月は「5 月病」という言葉があるように、4 月に新生活を迎えた方（新入社員、大学入学など）が少し経ったところに、「こんなはずじゃなかった」「もっと楽しい生活を期待していた」など思い描いていた生活と現実とのギャップに悩まされ、新しい環境に適応できずにメンタル不調を起こしてしまう病が増える時期でもあります。このような方は、遅刻や欠勤が増える、笑顔がない、活気がないなど外見から見てもうすぐわかる場合も多いものです。特に同じ課の先輩や同僚はいつもと違う様子に素早く気づき、早めに声をかける、病院の受診を促すなど早期の適切な対応が望まれます。対処に困った場合は早めに当事務所にご相談ください。 平成 28 年 5 月 1 日 特定社会保険労務士 神田 眞弓

人的資源活用のための アクション検討フレームワーク

人的資源をより一層活用するために、自社のビジネスモデルを今一度整理してみましょう。

ヒアリング項目

No	チェック項目	回答
1	自社の現在の顧客を書き出してみましょう	
2	顧客に対してどんな価値を与えているか書き出してみましょう	
3	現在どんな人的資源があるかを書き出してみましょう	
4	顧客との関係をよくするためにできることを書き出してみましょう	
5	顧客に価値を伝える方法を書き出してみましょう	
6	③の代わりに②④⑤により影響を与える人的資源はないか 検討してみましょう	

