

速報！

平成25年度から 雇用関係助成金が変わります

平成25年度から、事業主に対する雇用関係の各種助成金制度について変更を予定するという発表がありました。今回の変更の狙いは、既存の助成金で類似したものを統廃合し、分かりやすく活用しやすい制度体系にすることのようです。

既存の助成金の中には3月末までに申請しなければならないものもありますので、受給を検討している助成金があれば、チェックしておきましょう。

また、先日の発表では詳細が明らかになりませんでした。非正規労働者のキャリアアップ支援、若年層の安定雇用の確保、高齢者の就労促進などを目的とする助成金を新設する予定とのことです。

既存の助成金を統廃合して新設		
新助成金名	概要	統廃合される助成金名
雇用調整助成金	景気の変動等により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、休業、教育訓練、出向を行って労働者の雇用を維持した場合、かかった費用の一部を助成します。	<ul style="list-style-type: none"> ●雇用調整助成金 ●中小企業緊急雇用安定助成金
試行雇用奨励金	職業経験、技能、知識などから安定的な就職が困難な求職者を、一定期間試行雇用（トライアル雇用）した場合に助成します。	<ul style="list-style-type: none"> ●若年者試行雇用奨励金 ●日雇労働者試行雇用奨励金 ●中高年齢者試行雇用奨励金 ●季節労働者試行雇用奨励金 ●住居喪失不安定就労者試行雇用奨励金 ●試行雇用奨励金（母子家庭の母等、中国残留邦人等永住帰国者、ホームレス）
地域雇用開発奨励金	雇用情勢が特に厳しい地域（同意雇用開発促進地域）等で事業所の設置・整備を行い、併せて地域の求職者を雇い入れた事業主に対して、設置・整備費用および雇入れ人数に応じて一定額を助成します。	<ul style="list-style-type: none"> ●地域求職者雇用奨励金 ●地域再生中小企業創業助成金
中小企業労働環境向上助成金	雇用管理改善を行う中小企業団体、雇用管理責任者を選任し、雇用管理改善につながる事項について新たに制度を導入した成長分野等の中小企業事業主に対して助成します。	<ul style="list-style-type: none"> ●中小企業人材確保推進事業助成金 ●介護労働環境向上助成金
建設労働者確保育成助成金	建設産業における若年者に魅力ある職場づくりや労働者の技能向上等に取り組む事業主等に対して助成します。	<ul style="list-style-type: none"> ●建設教育訓練助成金 ●建設雇用改善推進助成金
中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金	障害者を多数雇い入れる中小企業の事業所の施設整備を助成します。	<ul style="list-style-type: none"> ●重度障害者等多数雇用施設設置等助成金 ●特例子会社等設立促進助成金
発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金	発達障害や難病のある人をハローワークの職業紹介により常用労働者として雇い入れ、雇用管理に関する事項を把握・報告した事業主に対して助成します。	<ul style="list-style-type: none"> ●発達障害者雇用開発助成金 ●難治性疾患患者雇用開発助成金
精神障害者等雇用安定奨励金	精神障害者等を新たに雇い入れ、働きやすい職場づくりに努める事業主や、その雇用管理を行うために必要な業務遂行上の支援を行う者を配置する事業主に対して助成します。	<ul style="list-style-type: none"> ●精神障害者雇用安定奨励金 ●職場支援従事者配置助成金

継 続

※これらの助成金についても、一部要件を変更する場合があります。

- 労働移動支援助成金
- 高年齢者雇用開発特別奨励金
- 沖縄若年者雇用促進奨励金
- 両立支援助成金
- 試行雇用奨励金（障害者）
※精神障害者ステップアップ奨励金を統合
- 成長分野等人材育成支援事業（震災特例・復興関連分）
- 日本再生人材育成支援事業（平成25年1月創設）
- 特定就職困難者雇用開発助成金
- 被災者雇用開発助成金
- 通年雇用奨励金
- 障害者初回雇用奨励金
- キャリア形成促進助成金

廃 止

※平成25年3月末をもって廃止を予定しています。

- 中小企業定年引上げ等奨励金
 - 高年齢者労働移動受入企業助成金（※2）
 - 実習型試行雇用奨励金
 - 両立支援助成金（中小企業子育て支援助成金部分）
 - 成長分野等人材育成支援事業（本体・移籍特例・県外高度訓練分）
 - 3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金
 - 高年齢者職域拡大等助成金
 - 受給資格者創業支援助成金
 - 正規雇用奨励金
 - 中小企業基盤人材確保助成金
 - 3年以内既卒者トライアル雇用奨励金
- ※2 新しい助成金に移行予定です。

協会けんぽの保険料率が据置きとなる予定です

先日、平成25年3月分からの協会けんぽの保険料率を凍結する方針であり、各都道府県ともに保険料率は据置きとなり、変わらない見通しであるとの発表がありました。

全国健康保険協会では、保険料負担軽減に向けた署名活動を行ったり、医療保険制度全体の見直しを各関係方面に求めたり、様々な取り組みを実施してきました。

保険料率の決定は、政権交代の影響もあり例年よりも遅れておりますが、3月の納入告知書に決定となった保険料額表が同封される予定です。書類が到着しましたら、ご確認をお願い致します。

いよいよスタート！「気になる年金記録、再確認キャンペーン」

以前エールスピリッツでもご紹介した「年金記録再確認キャンペーン」がいよいよ始まりました。

年金受給者、被保険者全ての方に、個別に「ねんきんネット」利用のためのアクセスキーを郵送にて連絡し、年金記録の確認をしてもらうこととなります。

日本年金機構では、年金記録問題の解決に向けた様々な取り組みを進めていますが、まだ持ち主不明の年金記録が多数残っているとのこと。実際、転職が多かった方、名字が変わったことがある方、名前の読み方が複数考えられる方などを調べたところ、9人に1人の割合で年金記録が見つかっているそうです。

従業員の方から「こんな書類が届いたのだけれど」といった質問を受けた場合は、年金記録の確認を試みるよう、呼びかけをお願い致します。

採用活動のポイントをおさらい！



もうすぐ新年度ですね。新卒採用、中途採用問わず、新入社員を迎える会社様も多いのではないのでしょうか。内定者が決まっている会社様はほっとしているところかと思いますが、「人材が定着するまでが採用」。まだまだ気が抜けません。

今回の特集では、事前準備から人材の定着まで、採用活動に関するポイントをまとめてみました。内定者が決まっている会社様も、これから採用を考えている会社様も、採用活動に関して見直しをしてみましょう。

1 - 1 . 導入～欲しい人材はどういう人ですか？現場の声としっかりすり合わせをしましょう。

採用活動の準備を始めるにあたり、一番重要になるのは「欲しい人材像をはっきりさせる

ことです。採用しようとしている方の上司になる方、同じグループに配属になっている方としっかりすり合わせをしておきましょう。

その時にポイントになるのは「キーワードを合わせる」。例えば、営業部の社員を採用しようとするとき、「コミュニケーション能力が高い人がいいよね」という会話をしていませんか？その「コミュニケーション能力」とは具体的にはどういう能力でしょうか。新規営業時にお客様の心を開く力。ルートセールスで既存顧客の求めていることを察知する能力。難しい交渉も、有利に運ぶ力。・・・「コミュニケーション能力」と一言と言っても、これだけの内容が挙げられます。つまり、同じ単語を口にしている、人によって連想するシチュエーションというのは一致しない可能性のほうが高いのです。

「求める人材像」は、採用活動における礎となります。丁寧に、すりあわせをしていきましょう。

1 - 2 . 導入～自社の強みはなんですか？アピールポイントをはっきりさせましょう。

採用面接は、応募者の中から採用する人を選び出す機会ですが、会社も応募者から見られています。会社のアピールポイントも明確にしておかなければ、「この人を採用したい！」と思った人から選考ステップを辞退されてしまうこともあります。御社のアピールポイントはなんですか？

大手と比べられた時に待遇面で優位に立つのは難しいかもしれませんが、年配の熟練技術者に対して“若手に気を使わず思う存分腕を奮ってもらえる環境”が作れる、“独立志望者に独立するためのノウハウを伝えていける”etc.御社だけの強みを見つけましょう。

1 - 3 . 導入～採用媒体を選定する。

現在はweb媒体が主流ですが、御社にあった媒体ですか？web媒体は、携帯、スマートフォン等から簡単に応募ができる分、面接をキャンセルするのも簡単に感じてしまうという欠点があります。

新聞広告、フリーペーパー、ハローワーク etc.御社と御社が欲しい人材にマッチした採用媒体を選びましょう。

2 - 1 . 選考ステップ～面接にも、「予習」が必要です。

面接当日に履歴書等を持参してもらい、ぶっつけ本番で面接を行う・・・そのような面接をしていませんか？

履歴書、職務経歴書は事前に送ってもらい、内容の確認をしておきましょう。

①通勤時間は長すぎませんか？

→長すぎる通勤時間は離職率アップにつながります。

②学歴と職歴、職歴の間にブランクはありませんか？

→どんな理由でブランクがあるのか、確認しましょう。

③新卒で勤めた会社、配属になった部署はどのようなものですか？etc.

応募書類を丁寧に見ていくと、質問すべきポイントがあるのに気付くでしょう。

特に新卒で勤めた会社での職務経歴は大事です。なぜならば「その人の社会人としての基礎を作った場所」。それが求めている人材像、御社の社風と大きくかけ離れている場合は、ミスマッチを起こさないか面接での質問に工夫が必要となるでしょう。

応募書類を細かく確認して質問内容を決めたら、いざ面接です！



2 - 2 . 選考ステップ～面接に客観性をプラスしませんか？

面接官の主観が大きく影響する「面接」。そこに客観性をプラス出来るツール「適性検査」を活用しましょう。適性検査は様々なものがありますが、結果が推測されにくく、内容がよくまとまっていて理解しやすいものを選ぶのがよいでしょう。

当社でお勧めしている適性検査「HCi-AS」は、解答用紙を送っていただいてから結果をお送りするのに30分程度。(適性検査によっては読む人によって受け止め方が変わってしまう表現をするものも多いのですが)明快な表現でポイントをつかみやすいものになっております。また、ストレスにさらされた時にどういった傾向がでるかといったメンタルヘルスに関する解説項目もあります(※)。

一時面接後 HCi-AS を受験してもらい、その後の二次面接や次回の面接の質問を組み立てるときに参考にするという方法です。一步踏み込んだ面接をしましょう。

※あくまでメンタルヘルスに関する傾向であり、医療的な診断ではありません。

3 . 入社～人材の定着までが採用活動です！

晴れて入社していただく場合は、雇用契約書、誓約書等、入社書類をきちんと準備してもらいましょう。特に雇用契約書の締結は重要です。**入社時点で労働条件を明らかにし、入社後の労務トラブルを防ぎます。**「自社の入社時に提出してもらおう書類は十分に揃っているだろうか？項目に不足はないだろうか？」と不安に思った場合は、エールの担当者にご相談下さい。アドバイスをさせていただきます。

そして、「**人材の定着までが採用活動**」。人材を定着させるための計画は立ててありますか？

- ①やって欲しい仕事を洗い出し、いつまでにどの程度やれるようになって欲しいか整理する
- ②若手や未経験者を採用した場合、「誰が、どのように」教育するかルールを決める
- ③備品等の使用ルール etc. 社内の決まりに関するマニュアルを準備しておく etc.

特に若い方や未経験者を採用する場合は、入社後のフォローが定着のカギを握ります。ある会社様では、「新人はみんなで育てる！」と方針を決め、教育係の人が不在の際は他の方に新人教育を依頼する(依頼された人は拒否できない)というルールを徹底したところ、入社後3年以内に退職する新卒社員がいなくなったそうです。

「うちの会社は人が定着しなくて…」と悩んでいらっしゃる会社様は、参考にしてみて下さい。

人材は会社の財産です。慎重に選考し、環境を整えて迎え入れましょう！

企業 PR コーナー

貴社の製品、サービスなど企業PRを掲載します。ご希望がございましたら田中までご連絡下さい。

神奈川県最大級の広さ、品揃えを誇る中古オフィス家具専門店

オフィスレスキュー119HAPPY川崎店です。

オフィス家具以外にも電話・インターネット回線の手配、ビジネスホン、OA機器、パーティションなどオフィスに纏わる商品全て取り揃えておりますので

オフィスでお困りの際は何でもお気軽にご相談下さい。

お客様のご相談に合わせて、専門担当者が的確な提案をさせて頂いています。

スタッフ全員、親切、丁寧、スピーディーな対応を心掛けております。

近くへお越しの際は、是非お立ち寄り下さい。

詳しくは・・・119HAPPYで検索！！

ビジネスホンもお任せ下さい



お気軽にお問い合わせ下さい

オフィスレスキュー119Happy

川崎市川崎区塩浜 1-7-11

<http://www.119happy.com/>

お問合せ : 044-280-0666



スタッフコラム



今月のコラムは、
高松が担当します

高松です。

先日、印刷会社に勤務する従業員が相次いで胆管がんを発症した問題で、厚生労働省は、大阪の印刷会社社員で労災を申請していた16人について、いずれも仕事と発症の関係があると判断し、労災と認める方針を固めたという記事を目にしました。

過去に胆管がんが労災に認定された事例はなく、厚生労働省は、昨年からの検討会を設け労災に当たるかどうかの議論を進めてきました。結果、この問題のきっかけとなった大阪の印刷会社社員は、換気が不十分な状態で、長期間高濃度の化学物質にさらされていた可能性が高く、同じ事業所の発症者が16人と通常の胆管がんの発症率より極めて高いことなどがわかったということです。

要件を満たす場合は、作業所の換気装置の設置や特殊健康診断の実施、衛生管理者・産業医の選任などが求められており、事業者が違反すれば罰則もあります。

厚生労働省の調査によると、対象物質を扱う事業所の内、多くの事業所が規則に違反していることがわかっています。危険性が高い物質を使いながら、換気装置を設置していないケースや、衛生管理者・産業医・作業主任者を選任していないケース等が多く、劣悪な労働環境で仕事が行われているという実態が明らかになりました。

今後はより規制が厳しくなり、労働基準監督署の調査も増加する可能性があると思われますが、やはり各事業所が化学物質の危険性を正確に把握し、労働者に悪影響を及ぼさない労働環境を作っていくかなければならないでしょう。