

SATO'S NEWS LETTER

2015 年 9 月号
(No.72)

CONTENTS

- 女性活躍推進法が成立 … P.1
- 助成金情報 …………… P.2
- 労務トラブル Q&A …… P.3
- 人事労務ニュース …… P.3
- 企業 PR コーナー
DAIKO GROUP 様
…………… P.4
- おすすめセミナー情報 … P.4

9 月の社会保険労務と税務

10 日

- 源泉徴収税額
 - ・住民税特別徴収税額の納付
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出
- 労働保険一括有期事業開始届の提出

30 日

- 健保・厚生保険料の納付
- 外国人雇用状況報告

公式 Facebook ページ開設



いいね！

女性の職場における活躍を推進する

女性活躍推進法が成立しました！

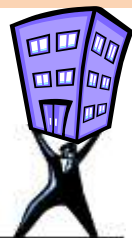
広島県では「女性の働きやすさ日本一の広島県」を目指し、「働く女性応援隊ひろしま」の取組宣言をもとに、女性の活躍促進について企業の機運醸成および取組促進等を行っています。女性が結婚・出産・子育てをしながら就業を継続し活躍できるよう、企業の取組を促進するため、社会保険労務士法人サトーのスタッフ4名がエントリーされました。

少子高齢化の進展により 2011 年以降、人口減少社会に突入しています。その結果、いわゆる「働き手」となる労働力人口が今後大幅に減少していくことが見込まれています。より多様な人材の能力を活かしていくことが企業経営の根幹にかかわる課題となることが予想されます。社会保険労務士法人サトーは人事労務のプロフェッショナルとして企業と女性従業員の意識ギャップを埋めるべく、全面サポートしてまいります。お気軽にご相談ください。

【企業の取組みと女性従業員の意識のギャップ】

女性の活躍推進に関する企業の取組と女性従業員の意識（広島県内企業及び女性従業員）

項目	企 業	女性従業員
女性の活躍促進	○8割以上の企業は女性の活躍促進の取組を実施 ○多くの企業は女性の活躍に期待	○活躍を阻害するバリア[※]があると感じている（※両立しにくい企業風土、不十分な保育環境等）
両立・就業継続支援	○9割以上の企業が女性の就業継続にメリットを感じている ○両立支援策として短時間勤務制度が効果的と考えている	○いずれ辞めようとしている人は、結婚・出産を機に辞めようとしている場合が多い ○継続のポイントは給与の増額や、時間外勤務が少なく、休暇制度の充実等
男性の育児休業	○9割の企業が制度を整備しているが活用促進に積極的とは言えない ○柔軟な休暇制度の運用がよいと考えている	○家事・育児があるため、負担が大きく、男性と同等に働くことは無理と考えている
女性の復職支援	○復職制度を設けている企業は3割 ○うち6割は利用率が1割未満 ○スキル維持に関する復職支援を実施している企業は2割	○同じ職場に復職した理由は「仕事内容が向いているから」が最も多く2割以上
キャリア形成・管理職登用	○キャリア形成に取り組んでいる企業は6割 ○女性管理職割合は5% ○登用しない理由は経験・能力不足が最も多く3割以上	○キャリアアップ志向の女性は5割 ○うち6割は環境が整っていないと感じている ○9割以上は女性の管理職を肯定 ○ただし5割以上は「自分は就きたくない」
【課題】 ロールモデルの育成やメンター制度の導入とともに、キャリア形成の仕組み作りが必要		
その他：保育環境については、企業、女性従業員とも、充実を求めている		



『両立支援等助成金』



従業員の職業生活と家庭生活の両立を支援するための制度を導入し、制度の利用を促進した事業主または事業主体に対して支給する助成金は、次の3種類があります。

① 事業所内保育施設設置・運営等支援助成金

② 子育て期短時間勤務支援助成金

(平成27年4月9日までに育児短時間勤務を開始した労働者までが対象となり、本コースは廃止となります)

③ 中小企業両立支援助成金

今回は、3種類のうちの「③中小企業両立支援助成金」をご紹介します。

I. 代替要員確保コース

以下に当てはまる中小企業事業主に支給。

- 育児休業を終了した労働者を、原職または原職相当職に復帰させる旨の取り扱いを就業規則などに規定
- 休業取得者の代替要員を確保
- 休業取得者を原職または原職相当職に復帰させたなど

支給対象労働者1人当たり	30万円
支給対象労働者が期間雇用者の場合	10万円加算



II. 期間雇用者継続就業支援コース

以下に当てはまる中小企業事業主に支給。

- 期間雇用者と正社員が同等の要件で利用できる育児休業制度、育児短時間勤務制度を就業規則に規定
- 期間雇用者の育児休業取得者を原職または原職相当職に復帰させ、6か月以上継続して雇用など

育児休業取得者	支給額
1人目	40万円
2人目から5人目まで	15万円
休業終了後正社員として復職した場合	1人目10万円加算 2～5人目 5万円加算



III. 育休復帰支援プランコース (平成27年2月1日創設)

以下に当てはまる中小企業事業主に支給。

- 労働者と面談を実施し、育休復帰プランナーの支援を受けて育休復帰支援プランを作成
- プランの実施により、育児休業予定者の業務の引き継ぎを行い、当該者が3か月以上育児休業(産後休業を含む)を取得

育休取得時の支給額 (1企業あたり1回限り)	30万円
---------------------------	------

以下に当てはまる中小企業事業主に支給。

- プランの実施により、左記の対象となった育児休業取得者の育児休業中に職場に関する情報、資料の提供を実施
- 職場復帰前後に育児休業取得者と面談し、原職または原職相当職に復帰させ、6か月以上継続して雇用

職場復帰時の支給額 (1企業あたり1回限り)	30万円
---------------------------	------



中小企業事業主の範囲

中小企業事業主の範囲は「資本金の額または出資の総額」または「常時雇用する労働者数」のいずれかが、下表に該当する場合となります。

区 分	小売業 (飲食店を含む)	サービス業	卸売業	その他の 業種
資本金の額または出資の総額	5千万円以下	5千万円以下	1億円以下	3億円以下
常時雇用する労働者数	50人以下	100人以下	100人以下	300人以下



労務トラブル Q&A 「マイナンバーの収集保管方法」

Q. マイナンバーを収集保管する方法として、紙による方法やクラウドサービスを利用する方法がありますが、どちらを選択すれば良いのでしょうか？



A.

紙で収集保管する方法とクラウドサービスを利用する方法には、それぞれ次のようなメリットデメリットがあると考えられます。ただし、クラウドサービスは、提供事業者によってサービスの内容が異なる場合がありますので、詳細については、各提供業者に確認する必要があります。

	紙（手作業）	クラウドサービス
メリット	直接的なコストはあまりかからない。 	・マイナンバーを直接受け取らないため情報漏えいのリスクが低くなる。 ・高度なセキュリティ技術によって安全が確保されている。 ・システムログにより収集から廃棄までの運用状況を記録することが可能となる。 ・給与システム等と連動させることでより効率的な処理が可能となる。
デメリット	・情報漏えい防止のための安全管理措置に注意を払う必要がある。 ・マイナンバーの収集・保管・利用・廃棄等の運用状況の記録をとる事務負担が増える。	・導入費用とランニングコストがかかる。 ・インターネットを利用できない従業員等へは、別途対応が必要となる。

運用をすべて紙で行うのか、収集のみ紙で行って後は社内システムでデータ管理するのか、クラウドサービスを利用するかは、企業規模、職場や従業員のIT環境、コスト面などを考慮しながら決定する必要があります。セキュリティ面では、クラウドサービスだから情報漏えいの危険が増すということはありません。過去に起きた企業の情報漏えい事件の多くは、会社内部の人による故意または過失（操作ミス）を要因とするものです。なお、クラウドサービス提供者を選ぶ際は、契約の内容や、不具合が起きた際の対応などについて、契約の前に以下の7点を確認しておくで安心です。

◆7つの確認事項◆

- ①サービスレベル ②トラブル発生時の対応レベル ③損害賠償規定 ④データ消去に対する損害賠償
⑤契約条項の順守状況の確認方法 ⑥海外事業者への訴訟提起 ⑦システム監査・情報セキュリティ監査

人事労務ニュース

●「非正社員も育休取りやすく」厚労省研究会が見直しを提言

厚生労働省の有識者研究会は、非正社員の女性の大半が育児休業を取得できない実態を踏まえ、女性労働者の多様な状況に対応できるよう育児・介護休業法の見直しを提言する報告書を取りまとめた。今後、労働政策審議会において、出産から1年以内に雇用契約が更新されないことが明確な場合を除き、更新を繰り返している人には育休取得を認める案の検討など、法改正に向けた議論を行う。

●介護保険料額に年収反映 新制度を2018年度にも導入へ

政府は、医療保険事業者が加入者数に応じて拠出している介護納付金について、加入者の平均年収に応じて負担割合を決める「総報酬割制度」を導入する方針を固めた。社会保障審議会でも本格的な見直し論議をスタートし、2018年度から段階的に制度を移行していく考え。総報酬割制度に完全移行した場合、個人が支払う保険料は大企業社員で月595円、公務員で月1,850円増加し、中小企業社員は月272円減となる見通し。



企業PRコーナー 「創造と挑戦で世界に羽ばたく技術集団 DAIKO GROUP」様

DAIKOグループ ホールディングカンパニー



株式会社 大興

■マーケティング推進本部

大興Grのマーケティング活動をリードする3つの柱

1. パートナー制度
2. 情報収集、発掘、活用、企画機能
3. 顧客課題を解決する提案営業機能

■海外事業本部

中国をはじめ海外展開を推進する2つの柱

1. 上海独逸子会社経営
2. 海外進出企業サポート活動

■HR統括本部

大興Grの採用・育成を統括する2つの柱

1. 採用センター
2. 研修センター

■ITソリューション事業部

大興Grの延伸業務システムとネットワークインフラを運営し、社外のお客様にもASPとして展開

1. 基幹業務管理システム
2. 各種業務システム
3. ISMS認証セキュリティ体制



トータルエンジニアリングソリューションプロバイダー

創造と挑戦で世界に羽ばたく技術集団

DAIKOグループは、創る人と使う人の心をつなぐ
BPC(ビジネスプロセスコラボレーション)パートナーです。

DAIKOグループの事業

DAIKOグループが誇る
4軸のプロフェッショナルサービス

SATO'S INFORMATION

平成 27 年 10 月に改正する適用事務のお知らせ

■ 昭和 12 年 4 月 1 日以前に生まれた方の 70 歳以上被用者該当届の提出のお願い

これまで、適用事業所に使用される 70 歳以上の方の老齢厚生年金の支給停止は、昭和 12 年 4 月 2 日以降に生まれた方を対象にしておりました。しかし、平成 27 年 10 月 1 日以降は、昭和 12 年 4 月 1 日以前に生まれた方も賞金と年金額に応じた老齢厚生年金の支給停止の対象となります。そのため、昭和 12 年 4 月 1 日以前に生まれた方についても、70 歳以上被用者該当届の提出が必要となります。平成 27 年 10 月 1 日以降、該当する方についてすみやかな届書の提出をお願いします。

■ 同月中の被保険者資格取得と喪失に関する保険料の取扱いが変わります

これまで、厚生年金保険の資格を取得した月にその資格を喪失し、さらにその月に国民年金の被保険者(第 2 号被保険者は除きます。)の資格を取得した場合には、厚生年金保険料と国民年金保険料の両方を納付する必要がありました。しかし、平成 27 年 10 月 1 日以降は、国民年金保険料のみを納めることとなり、厚生年金保険料の納付は不要となります。

若手フォロー研修(入社 5 年目までの方が対象)

おすすめセミナー情報

～自分自身を棚卸して、信頼される仕事の極意を学ぼう！～

■日時 : 2015 年 10 月 7 日(水) 10:00 ~ 16:00

■場所 : MDX 広島ビル 8 階 (広島市中区大手町 1-6-2)

午前	自分自身の振り返り	外部講師
	求められる仕事への向き合い方	
	報告・連絡・相談のコツ	
午後	タイムマネジメントのポイント	サトー講師
	チームコミュニケーション	
	期待される役割と課題	



森田ひとみ先生

2 級キャリアコンサルタント技能士
NPO 日本キャリア開発協会会員
日本秘書クラブ中四国役員
メンタル心理アドバイザー



社会保険労務士法人サトー 広島事務所

730-0051 広島県広島市中区大手町 1-6-2 MDX 広島ビル 5 階

月～金 9:00～18:00

電話 : 082 (546) 2080 FAX : 082 (546) 2081

社会保険労務士法人サトー 東京事務所

101-0032 東京都千代田区岩本町 3-1-9 リブラ岩本町 I 6 階

月～金 9:00～18:00

電話 : 03 (5829) 8982 FAX : 03 (5829) 8983