

社会保険労務士法人 D・プロデュースが毎月お送りしています

ブログも更新中！是非ご覧ください！ <http://d-produce.net/>

Facebook <https://www.facebook.com/d.produce>

平成 27 年 11 月号

Dプロニュース



ご連絡先： 〒231-0012

神奈川県横浜市中区相生町 1-15 第二東商ビル 6F

TEL:045-226-5482 FAX:045-226-5483

E-Mail:info@d-produce.com

HP:<http://www.d-produce.com>

新しくなった「ジョブ・カード」 企業にもメリット増？

◆「ジョブ・カード」とは？

ジョブ・カードは、職務経歴、学歴、職業訓練終了後の職業能力評価などを整理してまとめたもので、生涯を通じて活用する「キャリア・プランニング」や「職業能力証明」のツールとして使うことができます。

ジョブ・カード制度は、キャリアコンサルティングや実践的な職業訓練、就職活動などでの応募書類としてカードを活用することで、安定的な雇用の促進等を図ることを目的とした制度です。

平成 20 年にスタートして以来、これまでにカードを作成した人は約 132 万人。しかし、その大半が職業訓練での活用に限られていました。

こうした状況を踏まえ、ジョブ・カードを学生の段階から職業生活を通じて活用できるよう抜本的な見直しが行われました。

◆新しくなったジョブ・カードはどう変わった？

これまでのジョブ・カードが見直され、10 月から新たな「ジョブ・カード制度」が開始されています。

これまでは、訓練・就職時での活用に限られていましたが、キャリア・プランニングや円滑な就職等のための職業能力証明のツールとして、様々な年齢層の人が活用できる様式に変更されました。

<生涯を通じたキャリア・プランニングのツール>

・個人の履歴、職業経験の棚卸し、職業生活設計等の情報を蓄積し、訓練の受講、キャリア選択等で活用できるようになりました。

<円滑な就職等のための職業能力証明のツール>

・現行職も対象情報を拡大し、免許・資格、学習、訓練歴、訓練の評価、職務経歴、仕事ぶりの評価の情報を蓄積し、応募書類等として活用できるようになりました。

<活用の形態・様式>

・職業人生を通じて、個人が、各情報を項目別（キャリア・プラン、職務経歴、免許・資格、学習・訓練歴、訓練、仕事振りの評価）に記入、原則、電子化（個人自らのパソコン等に入力）し、継続的に蓄積、場面に応じて抽出・編集して活用できるようになりました。

◆企業にとってのメリットは？

採用時のミスマッチのリスクが軽減できることが大きいでしょう。

その他、一定の条件に該当すれば助成金を受けられますので、「採用コストや企業研修などのコストが軽減できる」、「人材育成や能力開発に積極的な企業であることがアピールできる」等のメリットがあります。

助成金加算もあり！「若者雇用促進法」に基づく認定制度がスタート

◆新制度の概要

新しい認定制度は、通常国会で成立した「青少年の雇用の促進等に関する法律」に基づき、若者の雇用・育成に積極的で雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が認定するものです。

求職者等に対し、「安心して働くことができる企業である」と厚生労働省がお墨付きを与えるもので、認定企業は助成金の加算措置を受けることもできます。

◆加算される助成金

キャリアアップ助成金では、35歳未満の有期契約労働者等を正規雇用等へ転換する場合、1人あたり10万円加算され、最大60万円が支給されます。

キャリア形成促進助成金では、「若年人財育成コース」を活用した場合、経費助成率が2分の1から3分の2へ引き上げられます。

トライアル雇用奨励金では、35歳未満の対象者に対しトライアル雇用を実施する場合、月額最大4万円のところ、5万円が支給されます(最長3カ月間)。

◆認定要件・申請手続

常時雇用する労働者が300人以下の事業主が、認定基準をすべて満たす場合、都道府県労働局へ申請することにより、認定通知書が交付されます。

具体的な認定基準の内容は次の通りです。

- (1) 若者対象の正社員募集等をしている。
- (2) 若者の採用や人材育成に積極的に取り組んでいる。
- (3) 離職率や月平均所定外労働時間等が一定以下、かつ有給休暇取得率、育児休業等取得率が一定以上である。
- (4) 所定の雇用情報(採用者数・離職者数、人材育成制度の内容、所定外労働時間数等)を公表している。
- (5) 過去3年間に新卒者の採用内定取消しを行っていない。
- (6) 助成金の不支給措置を受けていない。
- (7) 過去1年間に事業主都合の解雇または退職勧奨を行っていない。

(8) 重大な労働関係法令違反を行っていない。

◆その他の認定を受けるメリット

厚生労働省が11月頃に公開を予定しているポータルサイトに企業情報が掲載されるほか、都道府県労働局・ハローワークが開催する認定企業限定の就職面接会等への参加により、自社をアピールすることができます。

また、同時期に公表予定の認定マークを自社の商品・広告等に使用することができます。

女性にとっての「働きやすい職場」とは？

◆現在の職場が

「働きにくい」という女性は約半数

エン・ジャパン株式会社が、自社が運営する女性向け求人情報サイト『エンウィメンズワーク』上でサイト利用者の女性(1,037名)を対象に実施した「働きやすい職場」に関する調査によると、「現在の職場は、あなたにとって働きやすい職場と言えますか？」との質問に対して、「働きやすい」(「言える」が15%、「どちらかといえば言える」が37%)との回答が52%、「働きにくい」(「どちらかといえば言えない」が30%、「言えない」が18%)が48%という結果になったそうです。

◆既婚女性は積極的に

自ら働きやすい職場を選んでいる？

上記の調査では、婚姻別では、既婚者は64%、未婚者は52%が「働きやすい」と回答しているそうです。

既婚者のほうが職場に働きやすさを感じているところからも、仕事を続けている既婚女性は「働きやすい環境を自ら選び取っている」ことがうかがえます。

◆「働きにくい」と感じる理由は？

「働きにくい」理由として、20代の回答は、第1位「休暇を取りにくい」(52%)、第2位「労働時間が適正でない・融通が利かない」(50%)、30代・40代の回答は、第1位「社内のコミュニケーションが円滑でない」(30代:53%、40代:60%)、第

2位「職場の雰囲気が悪い」(同46%、46%)という結果になっています。

30代、40代の場合は、ワークライフバランスの面からは自らの働き方に合った職場を選んでいるため、職場の人間関係などで悩む部分が大いようです。

◆働きやすい理由は「職場の雰囲気が良い」「労働時間が適正・融通が利く」

一方、働きやすい理由としては、第1位は「職場の雰囲気が良い」(56%)、第2位は「労働時間が適正・融通が利く」(51%)、第3位は「休暇を取りやすい」(49%)と続いています。

年代が上がると「自分のやり方で仕事を進められる」など、仕事を進めるうえで融通性や自由度が働きやすさの意識に影響していることがわかります。

◆女性活用は無視できないテーマに

企業や自治体などに女性の登用を促すための「女性活躍推進法」(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律)が今年8月28日に成立しましたが、今後、企業は女性の活用や働き方について真剣に考えなければいけない時期にきているかもしれません。

11月の税務と労務の手続提出期限 【提出先・納付先】

2日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第3期分>[郵便局または銀行]
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、7月~9月分>[労働基準監督署]
- 健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出[年金事務所]
- 労働保険料の納付<延納第2期分>[郵便局または銀行]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出[公共職業安定所]

- 外国人雇用状況報告(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日>[公共職業安定所]

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>[公共職業安定所]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合>[労働基準監督署]

16日

- 所得税の予定納税額の減額承認申請書の提出[税務署]

30日

- 個人事業税の納付<第2期分>[郵便局または銀行]
- 所得税の予定納税額の納付<第2期分>[郵便局または銀行]
- 健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出[年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出[公共職業安定所]
- 外国人雇用状況報告(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日>[公共職業安定所]

編集後記

皆様、おはようございます。社会保険労務士法人D・プロデュースの志賀です。

今年も事務所の近くの木々が色づき始め、紅葉・秋祭りの季節になりました。先日、地元の神社の秋祭りがありました。今年は子供の学校の関係で、秋祭りのお手伝いをする事になり、400名弱の子供達を引連れ山車と一緒に町内中を練り歩きました。

子供たちは、休憩所毎にお菓子をもらえるので、とても楽しそうでした。また、祭りの花形である子供神輿を担ぐ子どもたちもいます。子供神輿に選ばれた子供達は、音を上げずに一所懸命担いで回っており、さすが高学年だなと感心しました。

2 日目の午後は、大人神輿の日です。学校の役員といってもお祭りに参加するのは女性ばかりなのですが、担ぎ手さんに支えてもらいながら、1 時間ほど御神輿を担ぎました。立派な御神輿なので、とても重く、足並みもそろわず、最初は御神輿がふらついてしまい大変でした。

しかし、終わりの頃には、少しずつ担ぐことにもなれてきたようで、掛け声も大きくなり楽しくなってきました。子供も私たちが担いでいるのを見て楽しそうだったようで、高学年になったら子供神輿を担ぐと言っていました。

この歳で、御神輿を担ぐことになるとは思っていませんでしたが、私にとっても子供にとっても良い思い出が出来たと思います(担いだ肩は 2～3 日腫れていましたが……)。これからも些細なことでもいいので、新しいことや普段行えないようなことにチャレンジしていきたいと思います。