

育児休業給付金引き上げの方向

労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会において、雇用保険の給付金である育児休業給付金を「育休の当初半年間に限り67%に引き上げる」とする案がまとめられました。

来年の通常国会に雇用保険法改正案を提出し、平成25年度内（来年3月まで）の実施を目指すそうです。まだ確定した内容ではありませんが、情報としてお伝えします。

①見直しの具体的内容

男女ともに育児休業を取得していくことを促進するため、育児休業給付の給付率を引き上げることとし、出産手当金の水準（給付率3分の2）を踏まえ、育児休業開始時から最初の6か月の間について67%の給付率とする。

【解説】

育児休業給付は、原則として、育児休業を取得した一定の雇用保険の被保険者に、その休業期間中、休業前賃金の50%を支給するものです。給付対象となる育児休業の期間は、原則として、子が1歳に達するまでです。（子を出産した妻の場合は、産後休業の期間を除く）ただし、夫婦で取得すれば、子が1歳2か月に達するまでに延長されます。（さらに、例外的に、子が1歳6か月に達するまでに延長されることもあります）

②見直しの目的

夫が育児休業を取得すると収入減で家計への影響が大きいことから、平成24年度の育児休業取得率は、女性の83.6%に対し、男性は1.89%にとどまっています。そのような状況を打開することが、この見直しの目的です。見直しが実現すると、育児休業の最初の6か月の給付が手厚くなることになります。

【改正後の給付】

- ・産前産後休業中
→健康保険から休業前賃金の3分の2相当額を支給：出産手当金
- ・育児休業中（最初の6か月）
→雇用保険から休業前賃金の67%相当額（上記と同水準）を支給：育児休業給付
- ・育児休業中（6か月経過後）
→雇用保険から休業前賃金の50%相当額を支給：育児休業給付

なお、夫婦で育児休業を取得すれば、67%相当額の給付を最大1年間（6か月+6か月）受給できることとなります。



Pick Up 社員に伝える年金手続き

従業員満足度アップ

年金の手続きについては、本人の受け取る年金額にも影響してきますので、最終的には年金事務所での確認が必要になります。しかし、制度の概要や手続きの流れ、法改正の話題などを従業員に案内しておくことは、従業員満足度を上げる意味でも有効な手段です。

不整合記録問題とは

会社員や公務員（第2号被保険者）の配偶者で第3

現在、政府広報オンラインのホームページでは、『知っておきたい「年金」の手続き』として、特に「第3号被保険者の不整合記録問題」の対応に関する手続きなどがまとめられていますので、こうしたものを参考にするとよいでしょう。

号被保険者であった主婦・主夫の方も、第2号被保険者の方が亡くなったたり、退職した場合や自分の年収が130万円以上となったりした場合には、第3号被保険者の資格を失い、第1号被保険者となります。その場合、居住する市（区）町村の年金窓口で「第3号」から「第1号」になるための切替えの届出を行い、保険料を自分で納めることが必要となります（なお、「第3号」の主婦・主夫の方が、会社などに就職

し、勤め先の厚生年金保険または共済組合などに加入した場合は「第2号」となります。しかし、この「第1号」への切替えの届出を行わなかったため、実態とは異なる年金記録上は「第3号」のままになっていることが後で判明するケースが問題となっています。約47万人が該当

時効（本来届出が必要なた点から2年）により保険料の納付ができない「未納期間」が生じ、その結果、受け取る年金額が少なくなったり、受給資格期間を満たせず年金が受給できなくなったりするおそれがあります。この問題に対応するため、今年7月に法律が改正され、「第3号」から「第1号」への切替えの届出が2年以上遅れたことのある方が所定の手続きを行えば、「未納期間」を年金の「受給資格期間」に算入できるようにになりました。また、最大10年分の保険料の納付ができるようになります。

また、会社が行う手続きもチェックリストなどを使って漏れないようにしたいものです。自社のチェックリストは法改正を反映しているか、定期的にチェックが必要です。

トラブル防止

定年退職などで会社を離職する方に、社会保険や税金等に関する必要な手続きをまとめた小冊子などを手渡すと、退職時のトラブルを防ぐ役に立つでしょう。また、会社が行う手続きもチェックリストなどを使って漏れないようにしたいものです。自社のチェックリストは法改正を反映しているか、定期的にチェックが必要です。



厚生労働省から「平成 25 年高年齢者の雇用状況集計結果」が公表されました。

65 歳まで雇用の企業は、過去最高の 66.5% でした。65 歳までの継続雇用を企業に義務付ける改正高年齢者雇用安定法が 4 月に施行され、大企業を中心に急速に取り組みが進んだ結果と言えます。

以下で、公表されたデータのポイントをお伝えします。

■高年齢者雇用確保措置の実施状況

高年齢者雇用確保措置を「実施済み」の企業の割合は 92.3%

- ・中小企業（従業員 31 人～300 人規模。以下同じ）では 91.9%
- ・大企業（従業員 301 人以上規模。以下同じ）では 95.6%

※平成 25 年 4 月に制度改正（継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止）があった。「実施済み」の企業の割合は、制度改正前より 5.0 ポイント減少し、上記のとおり 92.3% となった。一方、「未実施」の企業の割合は、制度改正前より 5.0 ポイント増加し、7.7% となった。

■希望者全員が 65 歳以上まで働ける企業の状況

①希望者全員が 65 歳以上まで働ける企業の割合は 66.5%（前年比 17.7 ポイント増加）

- ・中小企業では 68.5%（同 16.8 ポイント増加）
- ・大企業では 48.9%（同 24.6 ポイント増加）

※平成 25 年 4 月の制度改正により大幅に増加した。特に大企業では倍増

②70 歳以上まで働ける企業の割合は 18.2%（同 0.1 ポイント減少）

- ・中小企業では 19.0%（同 0.1 ポイント減少）
- ・大企業では 11.0%（同 0.1 ポイント減少）

■今後の取り組み

①平成 25 年 4 月の制度改正の影響もあり、雇用確保措置が未実施である企業（31 人以上規模企業）が 11,003 社にのぼることから、都道府県労働局、ハローワークによる個別指導を強力に実施し、早期解消を図る。

②少子・高齢化の進行、将来の労働力人口の低下、団塊世代の 65 歳への到達等を踏まえ、年齢にかかわらず働ける社会の実現に向け、65 歳までの雇用確保を基盤として「70 歳まで働ける企業」の普及・啓発に取り組む。

平成 25 年 4 月の制度改正は、継続雇用制度の導入により高年齢者雇用確保措置を講ずる企業のうち、継続雇用制度の対象者を限定する基準を労使協定で決めていた企業に大きな影響を及ぼしたようです。それが、上記の結果に表れています。御社の制度改正への対応は万全だったでしょうか？

不安をお持ちの場合はお気軽にご相談ください。

知っておきたいアサーティブネス

アサーティブネスとは

「アサーティブネス」(発展的・協調的自己主張)とは、相手を尊重しながら自分の要望・意見をきちんと相手に伝える、すなわち人間関係を損なうことなく自分の要望・意見を表明するための方法

論です。

言いづらい内容であってもこちらの主張をしっかり伝え、問題解決に持っていくための手法として有効です。言い換えれば、上手にコミュニケーションをとるためのスキルであるとも言えます。近年、企業においても、

「マネジメント」、「新人教育」、「リーダー養成研修」など、幅広い場面で活用されるようになってきたようです。

アサーティブ・コミュニケーション

「アサーティブネス」の考え方は、例えば、対外では「長引いている打合せを相手を不快な気持ちにさせずに切り上げる」

「取引先からの誘いを相手の気分を害さずに断る」、社内では「何度言ってもミスを繰り返す部下に注意する」、「上司から急に頼まれた仕事を断る」などといった多くの場面で活かすことができます。

身に付けるには

これを身に付けるためには、自分のコミュニケーション

シヨンのとり方の問題点に気づくことが第一歩です。以後は、ロールプレイングを繰り返しながら、適切な表現方法を身に付けていくこととなります。

「アサーティブネス」

を身に付けるためのセミナーや研修等も、多数開催されています。当社でも研修を実施しております。

ですので、ご興味を持たれた方は、お気軽にご相談ください。



介護施設における様々な経費削減策

経費削減が進む

民間のシンクタンク機関である「医療経営情報研究所」が行った「介護施設における諸経費の削減取り組みに関する実態調査」の結果から、多くの介護施設（病院も含む）で、無駄を減らし、固定費を削減するための努力をしていることがわかりました。

介護・医療業界は成長産業と謳われ、新規参入を考えている事業所も増えていますが、一方で、職員の採用については厳しさが増している現状もあるようです。

経費削減の取組み

人手が足りない中で利用者に対するサービスの質を維持していくため、「経費削減」を経営の重点項目にしている介護施設が増えてきているようです。ただし、その前提条件には「サービスの質を低下させないこと」があり、両立に頭を悩ませています。

上記の調査によると、約9割の施設で経費削減の取組みが行われており、そのうちの5割は5年前から実施していました。

人事管理における削減

この調査では、どのようなものを経費削減の対象にしたかを、「人事管理に関するもの」、「日常業務（事務）」に関するもの、「人件費以外の固定費に関するもの」の3つについて尋ねています。人事管理に関するものとして、「アルバイト、パート、契約社員を採用した」、「賞与に評価制基準を導入し、総額削減を図った」の2つが約3割を占めました。次いで、「ノー残業デー、定時退社日を設定した」、「賃金処遇を見直し改定した」が約2割で続いています。

人件費以外の削減

次に、日常業務（事務）に関するものについては、「コピー用紙の裏面活用や印刷形式の統一化を図った」（70%）、「介護用材に相見積りを行い安価な取引先に変えた」（67%）がありました。

また、人件費以外の固定費に関するものでは、「蛍光灯や電球の使用本数を制限した」（51%）、「職員のエレベーターの利用を禁止した」（34%）があり、利用者のエアコンの温度を制限したり、テレビ等の利用を有料化したりするなど、利用者居室も削減対象にしているところもあつたようです。

お仕事カレンダー

12/10

- 一括有期事業開始届の提出（建設業）
主な対象事業：概算保険料160万円未満でかつ請負金額が1億9000万円未満の工事
- 11月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

12/31

- 11月分の健康保険料、厚生年金保険料の納付
- 固定資産税（都市計画税）の納付（納付対象：第3期分）
- 10月決算法人の確定申告・翌年4月決算法人の中間申告
- 翌年1月・4月・7月決算法人の消費税の中間申告
- 年末調整による源泉徴収所得税の不足税額徴収繰延承認申請書、保険料控除申告書（生命保険等）の提出（会社）

保育園にてコンピテンシー研修

日時：11月16日（土）15:00～18:00

参加者：福岡市保育園職員 20名

講師：上田正順

11月16日に福岡市の保育園様でコンピテンシー研修を行わせて頂きました。コンピテンシーとは簡潔に表現すると「仕事の出来る人の行動」です。その行動を職員が意識して行動することで組織全体の行動の質が高まり、組織力の底上げが可能となります。重要なのは職員が自ら意識する「行動」を選ぶという過程を経ることです。この日は全2日の研修のうちの1日目であり、まず「コンピテンシーとはなにか」を知ることから始まりました。



そして個人の『園の職員が意識して考えるべき「行動』を75種類の中から10種類選びます。次に保育士、調理員、管理職ごとの班に分かれ、班ごとの「行動」10種類を選んでいきます。この時になぜ自分はこの「行動」を選んだかを他の職員様に伝えるため、職員皆様の熱意溢れる主張が繰り広げられ、皆様の自身の職務に対する情熱が感じられたことがとても印象的でした。また保育士の班は3班ありましたので、およそ30種類あった「行動」が話し合いにより10種類に絞られていきました。

この日はここまででお時間となりましたので、続きの「具体的な行動の書き出し」は次回の研修へと持ち越されました。出席した保育士様からは「単に上からの指示で規律を決めるのではなく、職員みんなで作ってあげていくことに意義を感じました」や、「普段の業務では分からない同僚の仕事に対する想いが分かった気がしました」などの感想を頂きました。保育士、調理員、管理職では選んだ「行動」がほとんど違ったのがとても印象的でした。

この研修は平成27年に施行される「子ども・子育て関連3法」という新制度に伴い、「保育の質の向上」が求められてくることから、弊社クライアントの社会福祉法人様で計画・実施されているものです。

この新制度ですが、主な目的の一つに「待機児童の解消」があります。従って保育園は、これまで保育の業界になかった競争環境にさらされる可能性が高くなってきます。その時にしっかりと「保育の質」が問われることでしょう。新制度を迎えた時に対応が出来るよう各園が準備を行っていくことが重要であると考えております。

（担当：東）



子育て応援宣言企業・事業所知事表彰を受賞されました

弊社特別講師の栗田淳二先生が施設長を務める社会福祉法人南風会 特別養護老人ホームヘルシーハイム様（北九州市）が平成 25 年 11 月 26 日に「子育て応援宣言企業・事業所知事表彰」を授賞されました。

福岡県が全国に先駆けて実施している「子育て応援宣言企業登録制度」ですが、男女従業員の子育てを支援するための具体的取り組みを企業・事業所のトップが宣言し、県が登録する制度です。この宣言企業は 4,700 社を超えておりその中でも特に先進的な取り組みを実施している企業・事業所に対し県内の 4 社が県知事から表彰されました。

仕事と子育ての両立という課題は、法整備こそ整ってきていますが、企業側は法に対応するノウハウや余裕がないのが現状であり、子育て中の従業員をどう活かすかが重要な課題となっています。また、従業員側も育児休業を取得しても、職場に復帰してからの長時間労働や、子育て支援が少ないため、仕事を続けることができない現実が浮き彫りになっています。

ヘルシーハイム様では、仕事と子育ての両立支援に積極的な取り組みをされており、子育て中の職員の状況に応じた短時間正社員制度の実施や、土日祝日の事業所内託児所の実施などがあります。事業所内託児所では、乳児から小学生までの子を預けることができ、託児所があるおかげで職員も安心して週末に出勤することができます。

職員にとって働きやすい職場が実現し、仕事の効率化や従業員のモチベーションアップにつながるよう私たちブレインスターも栗田先生と共に様々な取り組みをご支援致します。

（担当：池田）



陸上部報告：熊日リレーマラソンに参加



2013 年 11 月 3 日熊本のうまなか・よなかスタジアムにて開催された熊日リレーマラソンに参加致しました。1 回目の大会で

あるにも関わらず 499 チーム 4,525 人と多くの参加者で賑わっていました。前回の長崎ハウステンボスの雪辱を晴らすべく一生懸命走ったのですが、確実に練習不足であったためとても辛かったです。

しかし沢山汗をかいて皆でわいわい出来たので楽しかったです。

また当日は医療法人や社会福祉法人の弊社クライアント様も多数お見かけしました。皆様も自己研鑽に励まれているんですね。2 月に池田が北九州のフルマラソンに参加致しますので、皆様ご声援宜しくお願い致します。私は出ません

（担当：東）

再春館製薬所 第 20 回サンクスイルミネーション 2013



11/19(火)～12/25(水)
※日曜日除く

昨年の開催期間中には約 3 万台が来場した熊本を代表する人気スポットです。今年で 20 回目を迎えます。400 万球ある LED の装飾もすべて社員による手づくりで行っており、周辺道路の渋滞緩和のために、ナンバープレートによる入場制限や、集合場所が変わる場合があります。詳細は必ずホームページで確認してください。



BrainStar
株式会社ブレインスター

代表取締役 上田 正順

〒862-0949 熊本市中央区国府 1-13-5 2F
TEL : 096-211-6055 FAX : 096-211-6065
URL : <http://brainstar.jp>