

トピックス

新型コロナウイルス感染症対策 次のような助成金が用意されています

緊急対策

令和2年3月初旬において、新型コロナウイルスの感染拡大が収束しない状況です。「感染の疑いがある社員から、その旨の報告があったら…」「学校の臨時休業が長引き、その保護者である社員が出勤できなくなったら…」など、不安を感じていらっしゃることも多いと思います。

行政では、新型コロナウイルス感染症の影響による休業やテレワーク等の導入の支援を行っています。

……………新型コロナウイルス感染症対策 厚労省の助成金……………

●雇用調整助成金の特例

→新型コロナウイルス感染症の影響を受け、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主を対象に、

雇用調整助成金の支給要件を緩和する特例措置を実施。

・社員を解雇せず休業させた場合、休業手当に相当する額に助成率(中小企業:3分の2、大企業:2分の1)を乗じて得た額が支給されます(1人1日当たり8,330円が上限)。

●新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金の新設

→臨時休業した小学校等に通う子の保護者に対して、有給(賃金全額支給)の休暇を取得させた事業主を助成。

・対象となる社員が当該有給の休暇を取得した場合、中小企業・大企業ともに、その賃金相当額が支給されます(1人1日当たり8,330円が上限)。

●時間外労働等改善助成金(テレワークコース、職場意識改善コース)の特例

→新型コロナウイルス感染症対策として新たにテレワークを導入し、又は特別休暇の規定を整備した中小企業事業主を支援するため、既に今年度の申請の受付を終了していた時間外労働等改善助成金(テレワークコース、職場意識改善コース)について、特例的なコースを新設。

・テレワークを新規に導入した場合

→テレワークの特例コース(助成率は2分の1で、1企業当たりの上限額は100万円)の対象となります。

・休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組んだ場合

→職場意識改善の特例コース(助成率は4分の3[一定の場合は5分の4]で、上限額は50万円)の対象となります。

〈補足〉新設予定の「働き方改革推進支援助成金」にも引き継がれる予定です。



★売上の低下といった資金面の根本的な問題の解決にはつながらないかもしれませんが、急場をしのぐために役に立つことは確かです。必要であれば、詳細などを紹介致します。

緊急時に備え、事業継続計画(BCP)策定を

◆事業継続計画(BCP)とは

新型コロナウイルス感染症の流行により、企業活動に多大な影響が出ています。そんなとき役立つのが、事業継続計画(Business Continuity Plan。以下、BCP)です。

BCPとは、企業が自然災害、大火災、テロ攻撃、感染症の蔓延などの緊急事態に遭遇した場合に、損害を最小限にとどめつつ、事業の継続・早期復旧を可能とするため、緊急時における事業継続のための方法、手段などを取り決めておく計画のことです。また策定したBCPを円滑に運用・管理することを、事業継続マネジメント(BCM)と呼びます。いざというときに事業を継続するにはどうすればいいか、自社の実態に合ったBCPを考えておきましょう。

【中小企業庁「中小企業BCP策定運用指針」】

<https://www.chusho.meti.go.jp/bcp/index.html>

お仕事
カレンダー
4月

4/1	● パート・有期法施行、時間外労働の上限規制の中小企業への適用開始、改正派遣法施行
4/10	● 2020年3月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
4/16	● 2019年分の所得税、個人住民税、個人事業税の確定申告期限(本年のみ特例で延期された期限)
4/30	● 3月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 ● 2月決算法人の確定申告と納税・8月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで) ● 3月・8月・11月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで) ● 労働者死傷病報告書(1~3月分)の提出



令和2年4月1日から、中小企業にも時間外労働の上限規制が適用されます。
 その適用開始に合わせて、「時間外労働等改善助成金」が次のように見直される予定です。
 (令和2年2月26日に、労働政策審議会に諮問が行われた「労働者災害補償保険法施行規則等の一部を改正する省令案要綱」に盛り込まれた改正案)



働き方改革推進支援助成金の全体像(厚生労働省資料)

生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む中小企業・小規模事業者や、傘下企業を支援する事業主団体に対する助成を行う

コース名(注)	助成概要	支給要件	助成率	助成上限額	助成対象
労働時間短縮・年休促進支援コース(新規) 予算案 2,614,338千円 (2,151,960千円) ※時間外労働上限設定コース(法施行前までに時間外労働の上限設定を支援)及び職場意識改善コース(労働時間の短縮及び年次有給休暇取得に向けた環境整備を支援)を廃止の上、新設	労働時間の短縮や、年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主に助成	助成対象の取組を行い、以下の何れかの目標を1つ以上実施 ① 36協定の月の時間外労働時間数の縮減 ② 所定休日の増加 ③ 特別休暇の整備 ④ 時間単位の年休の整備	費用の3/4を助成 事業規模30名以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は、4/5を助成	成果目標の達成状況に基づき、①～④の助成上限額を算出 合計は 250万円 (※) ① 月80時間超の協定の場合に月60時間以下に設定:100万円 ※月60時間超80時間以下の設定に留まった場合:50万円 ※月60時間超80時間以下の協定の場合に月60時間以下に設定:50万円 ② 所定休日3日以上増加:50万円 ※所定休日1～2日以上の増加の場合25万円 ③ 50万円 ④ 50万円	労働時間短縮や生産性向上に向けた取組 ①就業規則の作成・変更 ②労務管理担当者・労働者への研修(業務研修を含む) ③外部専門家によるコンサルティング ④労務管理用機器等の導入・更新 ⑤労働能率の増進に資する設備・機器の導入・更新 ⑥人材確保に向けた取組等
勤務間インターバル導入コース 予算案 2,143,398千円 (1,104,767千円)	勤務間インターバルを導入する中小企業事業主に対し助成	助成対象の取組を行い、新規に9時間以上の勤務間インターバル制度を導入すること		勤務間インターバル時間数に応じて ・9時間以上11時間未満:80万円(※) ・11時間以上:100万円(※)	
団体推進コース 予算案 2,534,306千円 (3,004,481千円)	傘下企業の生産性の向上に向けた取組を行う事業主団体に対し助成	事業主団体が助成対象の取組を行い、傘下企業のうち1/2以上の企業について、その取組又は取組結果を活用すること	定額	上限額:500万円 複数地域で構成する事業主団体(傘下企業数が10社以上)の場合は上限額:1,000万円	①市場調査 ②新ビジネスモデルの開発、実験 ③好事例の周知、普及啓発 ④セミナーの開催 ⑤巡回指導、相談窓口の設置等

★「働き方改革推進支援助成金の全体像」の表中の予算案は、

令和2年度予算案です〔()は前年度〕。
 表中の赤字部分が改正予定の箇所ですが、新規の「労働時間短縮・年休促進支援コース」には約26億円の予算が充てられる予定です。
 政府が力を入れていることが伺えます。

(注:テレワークコースを除く。)

※賃金を3%以上引き上げた場合、その労働者数に応じて助成金の上限額を更に15万円～最大150万円加算

【5%以上の場合は、24万円～最大240万円加算】

お知らせ

2020年5月22日(金)14時からくまもと県民交流館パレア9階で開催を予定しておりましたが「同一労働同一賃金について」のセミナーは延期になりました。後日開催予定です。

七十二候の暦(こよみ)

4月9日～4月13日頃



鴻雁北(こうがんかえる)

ツバメとは反対に、冬の間を日本で過ごした雁が北のシベリアへと帰っていく頃。雁は「かり」とも読み、「鴈」と書くこともあります。「カリカリ」という鳴き声が名前の由来とも言われています。



BrainStar 社会保険労務士法人 プレインスター

代表 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

就職氷河期世代の支援 さまざまな方法での募集や採用が可能に！助成金も

施行済

労働者の募集・採用の際には、原則として、年齢制限を設けることが禁止されていますが、就職氷河期世代（35歳以上55歳未満）については、さまざまな方法での募集や採用が可能とされました。

また、特定求職者雇用開発助成金に、就職氷河期世代安定雇用実現コースが追加されました。（令和2年2月14日～）

.....就職氷河期世代の支援（令和2年2月14日）～.....



●募集・採用について

労働者の募集・採用の際には、原則として、年齢制限が禁止されていますが、就職氷河期世代（35歳以上55歳未満）に限り、さまざまな方法での募集や採用することが可能になりました。

➡ハローワークを通じた募集や採用に加え、ホームページでの直接募集や、求人広告、民間職業紹介事業者への求人の申込みなども可能に！

⑨ハローワークにも同じ内容の求人を出す必要があります。

⑩令和5年3月31日までの措置になります。

●特定求職者雇用開発助成金

（就職氷河期世代安定雇用実現コース）について

本助成金は、就職氷河期に就職の機会を逃したことなどにより十分なキャリア形成がなされず、正規雇用労働者としての就業が困難な方を支援し、その就職を促進するため、35歳以上55歳未満の対象者を正規雇用労働者として雇い入れる事業主を助成するもの。

➡対象期間を6か月ごとに区分し、一定額を支給！

支給額 企業規模に応じて1人あたり次の表のとおりです。

企業規模	支給対象期間	支給額		支給総額
		第1期	第2期	
大企業	1年	25万円	25万円	50万円
中小企業	1年	30万円	30万円	60万円

⑪支給対象期間ごとの支給額は、その期間に対象労働者に支払った賃金額が上限。



★人手不足でお悩みの企業様には知っておいていただきたい改正点です。
就職氷河期世代の積極的な採用を考えてみてはいかがでしょうか。

増加傾向が続く転職者の状況と採用形態の多様性

◆2019年の転職者数は過去最多

人手不足の状況が続いていますが、企業も人手確保のために積極的に中途採用・経験者採用を行っているようです。

総務省が発表した労働力調査の詳細集計の結果によれば、2019年の転職者（※）数は351万人と、比較可能な2002年以降で過去最多となりました。

※就業者のうち前職のある者で、過去1年間に離職を経験した者

◆55～64歳と65歳以上では転職者比率が過去最高

就業者に占める転職者の割合を年齢階級別にみると、若年層で割合が高く、15～24歳で12.3%、25～34歳で7.8%となっています。近年ほぼ横ばいで推移していたところ、2019年は前年に比べて大きく上昇しています。また、35歳以上の階級でもわずかながら上昇傾向は続いており、特に55～64歳、65歳以上では2019年に過去最高となっています。

◆採用の多様性を踏まえて人材確保の取組みを

現在、新卒学生の採用についても、通年採用を拡大することが経団連と大学で合意され、横並びの一括採用が見直されつつあります。採用形態にも多様性が求められてきているなか、企業も人手確保のために、中途採用・経験者採用を含め、積極的に人を集める工夫を行っていききたいところです。

テレワーク導入への自宅環境は？

～リクルート住まいカンパニー調査より

◆調査の概要

株式会社リクルート住まいカンパニーが2月25日、東京・神奈川・千葉・埼玉・群馬・茨城・栃木・長野・山梨に住居を置く20歳～64歳の会社員（正規・非正規問わず）・公務員・自営業・自由業等の男女に実施した、「テレワーク（リモートワーク）×住まいの意識・実態調査」の結果を公表しました。

◆テレワークの実施率

テレワークの実施については、17%が既に「実施中」、28%が「導入を考えている・興味がある」、55%が「興味がない・仕事の性質上無理」と回答しています。職種別にみても、実施中で多いのが「企画／マーケティング」（38%）、「Web／クリエイティブ系」（30%）、「エンジニア」「営業」（ともに24%）、「事務・経理・総務・人事」（16%）と続きます。公務員でも12%が導入済みです。

「導入を考えている」との回答で注目すべきは、「事務・経理・総務・人事」で、34%が興味があるとしています。HRテクノロジーの発展により、事務系は確実にテレワークができる環境が整いつつあるようです。

◆自宅環境整備の実施率

・テレワーク実施場所

最も多かったのは、「リビングダイニング」（59%）で、そのうち専用のスペースがあるのは20%。その他、「書斎等専用ルーム」（19%）、「カフェ・喫茶店」（12%）、「寝室・ベッドルーム」（10%）と、圧倒的に自宅で働く人が多いようです。

・自宅環境の整備

テレワーク実施にあたり、自宅を仕事に適した環境に整えたかという質問では、70%が「環境を整えた」と回答しています。その内容として、「仕事の資料・PC置き場・収納スペースを作った」（28%）、「ネットワーク環境を整えた」（26%）、「モニター・プロジェクター等用意した」（24%）が挙がり、金額的には、10万円以下を費やした割合が64%と過半数を超えています。

◆その他

賃貸住宅居住者に至っては、現在の住宅にシェアオフィスやコアワーキングスペースが備わる場合、66%が「家賃が上がっても良い」と回答しています。また、テレワークをきっかけに、「引越しをした」割合が10%、また「前向きに検討している・してみたい」と回答した割合が42%ありました。

今夏の東京オリンピックに向けて、テレワークの導入検討・準備を進めていた企業は多かったと思います。そんな矢先、新型コロナウイルスの感染拡大を受けて、大企業を筆頭に前倒しでテレワーク導入を始めた企業が多くみられます。急ピッチでの整備が求められます。

【リクルート住まいカンパニー「テレワーク×住まいの意識・実態」調査結果】

[https://www.recruit-](https://www.recruit-sumai.co.jp/press/2020/02/70.html)

[sumai.co.jp/press/2020/02/70.html](https://www.recruit-sumai.co.jp/press/2020/02/70.html)

新型コロナウイルスへの企業の対応

～マーサージャパン調査より

新型コロナウイルスの感染拡大を受けて、企業がどのような対応をしているかが気になるところです。人事コンサルティング会社のマーサージャパンでは2月27日から3月4日までの期間、新型コロナウイルスに対する企業の対応について、調査を実施しました。

◆時差出勤、テレワーク

各社の取組みの現状としては、「時差出勤の許可・奨励」が84%、「在宅勤務・テレワークの許可・奨励」が69%と柔軟な対応が進んでいます。在宅勤務・テレワークについては、82%が全社または一部の部門で実施しています。その一方で、18%の企業が実施していない理由としては、

「インフラが整っていない」（78%）、

「関連規定・ルールが整備されていない」（66%）、

「業務特性がテレワークに適していない」（62%）

などが挙げられています。

◆イベントの中止・延期

「緊急性の低い国内外の出張を中止・延期」が91%、

「集合型社内研修の中止・延期」が71%、

「職場での懇親会等の中止・延期」が59%、

「採用関連イベントの中止・延期」が39%と多く、

「新卒・中途入社式の中止」も10%となっています。

◆オンライン化

会議などのオンライン化も「オンライン会議への切替え」（社内ミーティング52%、社外ミーティング39%）、「オンライン研修への切替え」（27%）と進んでいます。

◆企業への影響

企業が抱える懸念としては「出張の中止や延期に伴う商談のスローダウン」が57%、「国内外の経済活動の停滞、自粛ムードに伴う売上の減少」が50%と多くなっています。

◆マーサージャパンによるポイントまとめ

全社共通の対応としては、総じて不要・不急な出張の中止・延期やテレワークへの切替えなど、感染拡大防止にあたり必要な施策を実施する一方、ビジネス面の影響や4月以降の業務計画の見直しについては慎重に見極める姿勢が大半であり、悲観的なトーンが比較的強いメディア報道に比べ、企業の現場では比較的冷静な対応が多く見受けられた。

一方で、感染拡大防止に向けた対応・施策が十分に整備されていない企業も散見され、個別企業ごとの危機管理や業務・ITインフラ、リーダーシップのあり方の違いが浮き彫りになった。

【マーサージャパン「新型コロナウイルスに対する企業対応のスナップショットサーベイ結果」】

<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000046.00035512.html>