

2009 年 7 ~ 9 月号

OMSA 会報 大阪

OSAKA METAL STAMPING ASSOCIATION'S NEWS

News Report

OMSA

▼ TABLE OF CONTENTS ▼

- ◆ 委員会活動報告..... 2
- ◆ 青年部活動報告..... 5
- ◆ 事業運営委員会組織表..... 6
- ◆ I S O 旬 報..... 7
- ◆ 経営・労務研究会資料..... 9

社団法人 大阪金属プレス工業会

<http://www.omsa.or.jp/>

委員会活動報告

第1回 総務委員会

- 開催日 7月21日(火)
- 場 所 工業会事務所
- 出席者 担当副会長 佐藤 進(シンコーエステック㈱) 中辻 康(㈱大喜金属製作所)
- 委員 島田真輔(カネエム工業㈱) 田淵善隆(㈱田淵製作所)
- 西村哲也(㈱ニシムラ) 間島 進(伊吹産業㈱)
- 三芳功史(大東プレス工業㈱)
- 事務局 池田昭次郎

■ 議 事 (1)平成21年度会員異動状況

	3/31	入会	退会	7/21
正 会 員	105	1	3	103
特別会員	1	0	0	1
賛助会員	18	2	0	20
合 計	124	3	3	124

- (株)神鉄鋼業(4/1 正会員)
- トルンプ㈱(5/7 賛助)
- (有)エフ・テック(7/6 賛助)

- エス・ティ・プレス㈱(6/30)
- (株)シンエイ(6/30)
- (株)要プレス工業所(6/30)

(2)平成21・22年度正副委員長の選任【6P 事業運営委員会組織表参照】

(3)平成21年度事業予定(今後)

- 8月中旬 プレス会報7・9月号発行
- 8月26日(水) 経営者懇話会
- 10月中旬 第104回理事会・第2回正副会長会
- 11月下旬 プレス会報10・12月号発行
- 12月中旬 第105回理事会・第3回正副会長会
- 12月中旬 忘年会
- 1月中旬 プレス会報新年号発行
- 1月下旬 新年賀詞交歓会
- 2月下旬 第2回総務委員会
- 3月中旬 プレス会報3月号発行



第1回 経営委員会

- 開催日 7月22日(水)
- 場 所 工業会事務所
- 出席者 担当副会長 新川弘一郎 (㈱トーキンシステム)
委 員 東 潤一郎 (弘和工業㈱) 下村定夫 (佐々木工業㈱)
宇良 浩 (不二精工㈱) 濱田 恵 (濱田プレス工芸㈱)
藤田格平 (藤田金属㈱) 前田憲夫 (㈱ニッケイ加工)
事務局 池田昭次郎
- 議 事 (1)平成21・22年度正副委員長の選任【6P 事業運営委員会組織表参照】
(2)平成21年度事業予定(今後)
 - 9月16日(水) 経営者セミナー【案内状別添】
 - 11月中旬 経営・労務研究会(Ⅱ)
 - 11月下旬 第12回健康ハイキング
 - 1月下旬 新春特別講演会
 - 3月上旬 第2回経営委員会
 - 3月14日(日) 第5回地引き網&BBQ



経営・労務研究会(Ⅰ)の開催

～使い勝手のいい助成金の活用～
知って得する“新設・改正助成金の活用のポイント”

- 開催日 7月22日(水) 14:30～17:00
- 会 場 たかつガーデン 3階「蘭」
- 参加者 11名
- 講 師 宮川弘之氏(㈱H&I コンサルティング代表取締役)
- 資 料 別添(9～15P)



第1回 安全・技術委員会

■ 開催日 7月23日(木)

■ 場 所 工業会事務所

■ 出席者 担当副会長 宮永憲一(大阪美錠工業㈱)

委 員 津村卓男(㈱津村製作所) 朝田政男(朝田金属工業㈱)
森 譲(㈱カサタニ) 山口登志夫(山口鉄工㈱)
河合邦晃(大陽工業㈱) 下村定夫(佐々木工業㈱)
安井賢治(近江テクノメタル㈱) 佐藤 光(㈱アマダ)

■ 議 事 (1)平成20年度労働災害調査結果

●調査対象期間 平成20年4月1日～平成21年3月31日

●調査事業所数 103社(前年 110社)

●回答数 50社(前年 53社) ご協力ありがとうございました!

●災害発生件数 13件(前年 11件)

●災害発生状況別件数 ()は前年

①死 亡	0件(0件)	②障害等級1～3級	0件(0件)
③障害等級4～11級	0件(0件)	④休業8日以上	5件(9件)
⑤休業4～7日	1件(0件)	⑥休業1～3日	7件(2件)

●起因別件数 ()は前年

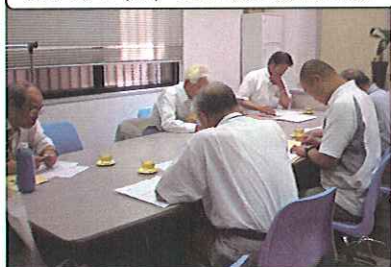
①プレス機械	1件(1件)	②プレスブレーキ	0件(0件)
③溶接機械	0件(0件)	④一般機械	2件(4件)
⑤ロボット・自動機	0件(0件)	⑥運搬車輛・機器	5件(0件)
⑦金型・治具	3件(2件)	⑧安全・防御装置	0件(0件)
⑨材料・製品	1件(1件)	⑩建家・床面	0件(0件)
⑪電気設備	0件(0件)	⑫その他	1件(3件)

(2)平成21・22年度正副委員長の選任【6P 事業運営委員会組織表参照】

(3)平成21年度事業予定(今後)

- 8月1日(土)・2日(日) 技能検定「プレス加工」学科講習会 受講者：41名
- 8月中旬 ISO 旬報発行
- 9月3日(木)～6日(日) 同上 実技講習会 受講者：52名
- 9月7日(月)～10日(木) 同上 実技試験 受検者：68名
- 10月中旬 工場見学会
- 9月中旬 安全優良事業所見学会
- 11月中旬 ISO 旬報発行
- 1月下旬 品質改善セミナー
- 2月下旬 プレス安全教育
- 3月上旬 第2回安全・技術委員会

6月15日(月) 技能検定委員会議



青年部活動報告

◆ 6月例会

1. 開催日 6月19日(金)
2. 会場 たかつガーデン
3. 出席者 13名
4. 議題 近況報告&情報交換会



◆ 7月例会

1. 開催日 7月24日(金)
2. 会場 ニューミュンヘン倶楽部
3. 出席者 19名
4. 内容 OB・現役合同交流会

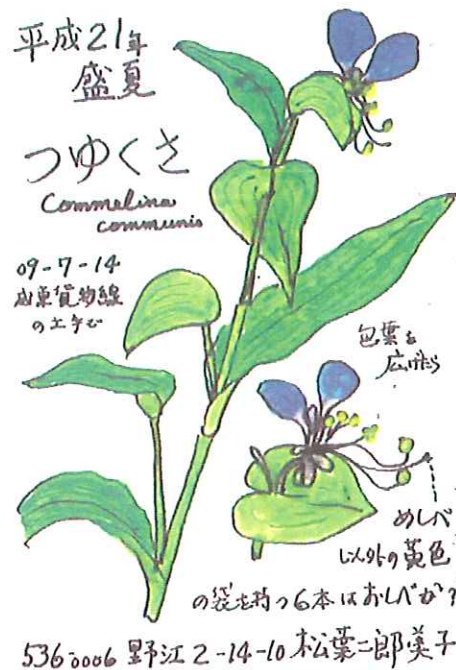


お知らせ！

JR 西日本・福知山線の事故を教訓に製作された、安全教材「事例でわかるヒューマンファクター」が一般向けに増刷されました。

この教材は、JR 社内だけでなく社外からも高く評価され業界を超えての安全への取り組みに活用されています。

発行所 JR 西日本 安全研究所
TEL 06-6627-8303
価 格 1冊 300円
(A4版 100頁)



平成21・22年度 事業運営委員会組織表

委 員 会		業 務 内 容	担当副会長	委 員 (◎委員長 ○副委員長)				
総務委員会								
総務関係	□総会、理事会の運営 □財務管理 □組織及び規定 □会員表彰 □事務局の運営 □青年部の育成	交流関係 □部内外に対する広報 □業界関連刊行物の購入・頒布 □機関誌の発刊 □会員名簿の作成 □「入会のしおり」作成 □会員相互の親睦・交流 □異業種交流 □国際交流 □経営者懇話会	中 辻 康 (株)大喜金属製作所 佐 藤 進 (シンコーエステック株)	児 玉 敏 幸 (こだま工業株)	三 芳 功 史 (大東プレス工業株)			
				斎 藤 弘 (株)ゼロム	萩 原 圭 祐 (萩原鋼業株)			
○ 島 田 真 輔 (カネエム工業株)								
多 田 修 (プレテック株)								
田 渕 善 隆 (株)田渕製作所								
◎ 西 村 哲 也 (株)ニシムラ								
林 秀 昭 (株)ハヤシ								
間 島 進 (伊吹産業株)				10				
経営委員会								
経営関係	□経営情報の提供 □講演会の開催 □行政施策活用推進 □見学研修会 □情報化の推進			新川弘一郎 (株)トーキンシステム	◎ 東 潤一郎 (弘和工業株) 佐々木 徹也 (佐々木工業株) ○ 宇 良 浩 (不二精工株) 久池井直実 (株)エスケイケイ 工 藤 裕 之 (小島金属工業株)	関 健 一 (飯田金属工業株)	前 田 憲 夫 (株)ニッケイ加工	
		豊 川 勤 (株)関西発条製作所	南 雅 佐 夫 (南鉄鋼産業株)					
後 田 裕 三 (株)ノチダ								
濱 田 恵 (濱田プレス工業株)								
○ 藤 田 格 平 (藤田金属株)	12							
労務関係	□人事・労政 □雇用対策 □福利厚生 □研修会・研究会							
安全・技術委員会								
安全関係	□安全衛生 □環境管理 □見学研修会 □プレス災害防止対策	宮 永 憲 一 (大阪美鋳工業株)	朝 田 政 男 (朝田金属工業株) 河 合 邦 晃 (大陽工業株) ○ 阪 本 節 治 (明星金属工業株) 佐 藤 光 (株)アマダ 下 村 定 夫 (佐々木工業株) 津 村 卓 男 (株)津村製作所 西 谷 伸 介 (株)西谷精巧舎	◎ 森 譲 (株)カサタニ				
				安 井 賢 治 (近江テクノメタル株)				
○ 山 口 登志夫 (山口鉄工株)								
技術関係	□技術情報の提供 □教育訓練 □品質・規格 □技能検定							
ISO関係	□新規取得会員への助言 □ISO旬報の作成 □サーベランス対策 □関係法令の整備 □内部監査員の養成							
				10				

ISO旬報

環境アラカルト



「エネルギー使用量の届け出」

2010年4月が改正省エネ法が施行され、規制対象が広がります。今の段階から準備しなければなら
ないものがありますので紹介します。

「エネルギー使用量の届け出」です。

企業全体(本社、営業所、工場など)でエネルギー使用量を把握し、原油に換算し年間1500^{キロワット}以上
の場合はその使用量を国に届ける必要があり、特定事業者の指定を受けることになりました。

実際に届けるのは2010年度ですが、その時の報告データは2009年4月から2010年3月まで
の、つまり今期のデータです。ですから今、報告データの準備が必要です。

何よりまずは自社が届出義務がある年間1500^{キロワット}以上のエネルギーを使っているかを把握する
必要があります。

と言っても「どうやって把握するの？」

電力、ガス、灯油、軽油などのエネルギーの請求書や領収書に使用量が記載されています。それを
原油使用量に換算します。省エネルギーセンターのウェブサイトには計算フォームがありますので、そ
れを利用して調べてください。(http://www.eccj.or.jp/law06/xls/03_00.xls)

ただし、夜間電力やガスの種類で換算式が違うそうなので1500^{キロワット}近辺のグレーゾーンや以上の
事業所は管轄の経済産業局や省エネルギーセンターで詳細を問い合わせる必要があるでしょう。

コピー用紙のCO2排出量

会社での環境活動に取り組みに取り上げるものの代表は「紙・ゴミ・電力」です。
その中でコピー紙の削減をテーマにされているところも多いと思います。コピー紙
は3R活動(リデュース・リユース・リサイクル)しやすいものです。

購入量の削減はリデュース、裏紙使用はリユース、古紙回収業者に出せばリサ
イクルと全てに貢献できます。もちろんゴミの削減にも貢献します。

昨今はその貢献度をCO2換算して報告することが主流に成りつつありますので
今回はコピー紙を一般ゴミに出して焼却処分されたときのCO2を紹介しますので排出量削減の
効果測定としてください。

コピー用紙(新生紙)1000KgあたりのCO2排出量は3000Kgに及びます。
焼却時、実に3倍のCO2を発生することになります。
サイズ別の1枚あたりのCO2排出量は

A3・・・23.94g B4・・・17.94g A4・・・11.97g B5・・・8.97g

再生紙では古紙(DIP)含有率で変化します。

古紙100%で約20%減 70%で約14%減

エネルギー使用量の簡易計算表【計算例】

エネルギーの種類			使用量			換算係数	
			単位	数値	熱量 GJ	数値	単位
燃 料 及 び 熱	原油		kl	0		38.2	GJ/kl
	原油のうちコンデンセート(NGL)		kl	0		35.3	GJ/kl
	揮発油(ガソリン)		kl	0		34.6	GJ/kl
	ナフサ		kl	0		34.1	GJ/kl
	灯油		kl	0		36.7	GJ/kl
	軽油		kl	0		38.2	GJ/kl
	A重油		kl	3,308	129,342.8	39.1	GJ/kl
	B・C重油		kl	0		41.7	GJ/kl
	石油アスファルト		t	0		41.9	GJ/t
	石油コークス		t	0		35.6	GJ/t
	石油ガス	液化石油ガス(LPG)	t	0		50.2	GJ/t
		石油系炭化水素ガス	千m3	0		44.9	GJ/千m3
	可燃性 天然ガス	液化天然ガス(LNG)	t	0		54.5	GJ/t
		その他可燃性天然ガス	千m3	0		40.9	GJ/千m3
	石炭	原料炭	t	0		28.9	GJ/t
		一般炭	t	0		26.6	GJ/t
		無煙炭	t	0		27.2	GJ/t
	石炭コークス		t	0		30.1	GJ/t
	コールタール		t	0		37.3	GJ/t
	コークス炉ガス		千m3	0		21.1	GJ/千m3
	高炉ガス		千m3	0		3.41	GJ/千m3
転炉ガス		千m3	0		8.41	GJ/千m3	
その他の 燃料	都市ガス 13A	千m3	2,993	137,977.3	46.1	GJ/千m3	
			0				
			0				
産業用蒸気		GJ	0		1.02又は実測値	(換算係数)	
産業用以外の蒸気		GJ	0		1.36又は実測値		
温水		GJ	0		1.36又は実測値		
冷水		GJ	0		1.36又は実測値		
			0				
			0				
			0				
小計①					267,320.1	6,896.9	報告値①a
他人からの 電気	一般電気事業者	昼間買電	千kWh	14,916	148,712.5	9.97	GJ/千kWh
		夜間買電	千kWh	5,314	49,313.9	9.28	GJ/千kWh
	その他	上記以外の買電	千kWh	0		9.76	GJ/千kWh
		自家発電	千kWh	()			GJ/千kWh
小計②			千kWh	20,230	198,026.4		
合 計 GJ (③=①+②)					465,346.5		報告値②a
原油換算 kl					12,005.9	0.0258	報告値合計③a
						kl/GJ	

ご使用の都市ガスの発熱量について、契約を調べるか、都市ガス供給事業者にお問合せいただき、数値(GJ/千m3)を入力してください。

(換算係数)

報告値①a

報告値②a

報告値合計③a

第一種エネルギー管理指定工場	3,000 kl 以上
第二種エネルギー管理指定工場	1,500～3,000 kl
指定なし	1,500 kl未満

判定	第一種指定工場相当
届出様式	様式第1

H&J CONSULTING

平成21年度 (社)大阪金属プレス工業会 第1回経営・労務研究会
知って得する『新設・改正助成金のポイント』

～20年度二次補正の改正助成金から
 21年度新設助成金の数々をご紹介します！～

平成21年7月22日
 株式会社H&Jコンサルティング
 代表取締役・特定社会保険労務士
宮川 弘之



..... 目次

序論：『助成金』を取り巻く環境・背景

本論：活用しやすい助成金

- ・PART1 『雇用維持』に取り組むともらえる助成金
- ・PART2 『雇用促進』に役立つ助成金
- ・PART3 『人材確保』に役立つ助成金
- ・PART4 『非正規社員（パート等）の活用』に役立つ助成金
- ・PART5 『女性の活用』に役立つ助成金
- ・PART6 『社員のキャリアアップ』に役立つ助成金

おまけ：改正・新設早見表

***今年度は、多くの「助成金」が改正・新設されています。
 その情報をしっかり確認頂き、利用の機会を逃さないように！！**

2

『助成金』を取り巻く背景

ご承知の通り、厳しい社会経済の影響を受け、「派遣切り」「雇用不安」などの言葉を多数耳にしています。この状況を乗り切る手段の大切な一つとして「雇用の維持」を目的としたセーフティネット対策が取り上げられ、年度末から、多くの助成金制度が創出され、また改正されています。

社会情勢

- ・非正規社員を中心とした雇用崩壊
- ・少子高齢化の進行
- ・景気悪化による雇用不安

➡

助成金

- ・20年度2次補正予算から始まる
- セーフティネット+雇用創出対策



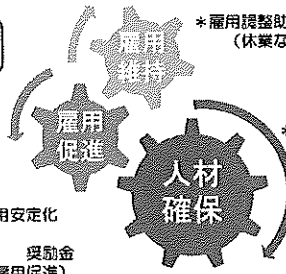
昨年末から「雇用調整助成金」の報道などで、助成金制度の利用が増えています。

3

雇用維持支援と雇用創出

前述の二次補正予算以後の対策として、どのような分野・世代・施策などに、注力されているのかを確認しましょう。

三本柱



- *雇用調整助成金 (休業などで雇用を維持)
- *派遣労働者雇用安定化 (派遣労働者の雇用促進)
- *介護未経験者確保等助成金 (介護分野での人材確保)

4

PART1 『雇用維持』に取り組むともらえる助成金

**1-1. 雇用調整助成金・
 中小企業緊急雇用安定助成金**

どのような会社が利用できるか？

事業活動の縮小を余儀なくされた場合など、その雇用する労働者に対して、休業等又は出向に係る手当若しくは賃金等の一部を助成します。
 「雇用調整助成金」は大企業事業主を対象に、「中小企業緊急雇用安定助成金」は雇用調整助成金の助成内容を拡充した制度として中小企業事業主を対象に支給されます。

↓ 中小企業の企業

小売業（飲食業を含む）	資本金5,000万円以下又は従業員 50人以下
卸売業	資本金 1億円以下又は従業員100人以下
サービス業	資本金5,000万円以下又は従業員100人以下
その他の業種	資本金 3億円以下又は従業員 300人以下

注目！

**1-2. 雇用調整助成金・中小企業緊急雇用安定助成金
 「受給するための要件について」**

受給要件

- 雇用保険の適用事業の事業主
- 事業活動を示す指標が次の通りであること

雇用調整助成金	売上高又は生産量などの最近3ヵ月間の月平均値がその直前3ヵ月間又は前年同期に比べ5%以上減少していること
中小企業緊急雇用安定助成金	①売上高又は生産量などの最近3ヵ月間の月平均値がその直前3ヵ月又は前年同期に比べ減少していること ②前期決算等の経常損益が赤字であること（ただし、①の減少が5%以上である場合は不要）

3. 休業や教育訓練または、出向を行い、休業手当または賃金の一部を負担すること

8

1-3. 雇用調整助成金・中小企業緊急雇用安定助成金 「受給する金額について」

受給額 * 1人1日当たり、雇用保険基本手当日額の最高額
(現時点で、7,730円⇒ 8/1以降 7,685円)が上限となる

	助 成 率
雇用調整助成金	3分の2(4分の3)【注】 教育訓練 ⇒ 4,000円/人・日加算
中小企業緊急雇用安定助成金	5分の4(10分の9)【注】 教育訓練 ⇒ 6,000円/人・日加算

助成率の上乗せ ↓ 直近6ヵ月に解雇がない場合等
障害のある人の休業等および出向

◆助成率◆
雇用調整助成金及び中小企業緊急雇用安定助成金について、それぞれ以下のとおり助成率を上乗せします。

	(通常の助成率)	→	(上乗せ後)
雇用調整助成金	2/3	→	3/4
中小企業緊急雇用安定助成金	4/5	→	9/10

1-4. 雇用調整助成金・中小企業緊急雇用安定助成金 「拡充措置について①」

6月9日より拡充措置

- 助成対象となる教育訓練の要件緩和と訓練費の引き上げ
事業所内における教育訓練について半日単位の実施も可能(ただし、訓練費も半額)となりました。また、雇用調整助成金の訓練費が1,200円から4,000円に引き上げられました。
- 在籍出向者の休業等を助成対象として追加
これまで助成対象外であった在籍出向者(出向元で雇用保険被保険者となっている者)による出向先における休業等について、出向元および出向先で生産量要件を満たし、出向元との休業等協定に基づき実施された場合に、助成対象とされることになりました。

1-5. 雇用調整助成金・中小企業緊急雇用安定助成金 「拡充措置について②」

- 障害のある人に係る助成率の引き上げ
障害のある人の休業等および出向について、助成率が引き上げられました。
□ 雇用調整助成金 2/3 → 3/4
□ 中小企業緊急雇用安定助成金 4/5 → 9/10
- 1年間の支給限度日数の緩和
これまで、1年間の支給限度日数は200日でしたが、これが撤廃されました。なお、3年間の支給限度日数は現行どおり300日となっています。
- 計画届の変更の届の手続きの簡素化
助成金にかかる計画届の変更手続きを、休業等協定の変更を伴わない場合に限り、郵送、FAX、電子メール等により行うことが可能となりました。

1-6. 雇用調整助成金・中小企業緊急雇用安定助成金 「さらなる拡充措置について」

さらに6月26日より新型コロナウイルスに対応
(新型コロナウイルスの影響による需要(客数、受注量等)の減少を理由に休業を行う事業所を対象とします。

- 生産量要件の緩和
雇用調整助成金の支給要件として生産指標の直近3ヵ月間の月平均値がその直前の3ヵ月又は前年同期に比べ5%以上減少している事業所の事業主」としている生産量要件の「3ヵ月」を「1ヵ月」に緩和します。
- 遡及適用
平成21年7月31日までに初回の計画届を提出し、雇用を維持している事業主については、対象期間を5月16日まで遡れることとし、計画届提出日以前の休業等については、当該休業等が労働組合等の合意に基づき実施されたことを示す書類(例「新型コロナウイルスの影響による需要の減少を理由とした休業合意書」を併せて提出することにより、事前に計画届が提出され、労働組合等の合意に基づき実施されたものとみなします。

1-7. その他・・・残業削減雇用維持助成金

残業削減雇用維持助成金の3つの要件

- ① 1人1月当たりの残業時間が、計画届提出日の前月又は前々月から6ヶ月間と比べて、1/2以上かつ5時間以上削減されていること
- ② 比較期間6ヶ月間と判定期間6ヶ月間を比べて、事業所の労働者数が4/5以上
- ③ 計画届の提出日から解雇がないこと

PART2 『雇用促進』に役立つ助成金

2-1. 『試行雇用(トライアル雇用)奨励金』

どのような会社が利用できるか?

原則ハローワークを通じて、トライアル雇用の求人により、一定条件の求人者を労働者として短期間(原則3ヶ月間)雇い入れた場合に利用出来ます。

どんな内容の助成金?

トライアル雇用により雇い入れた労働者1人につき、月額4万円が、最大3ヶ月間(12万円)支給されます。

Check! トライアル雇用の対象となる労働者は、①45歳以上の中高年齢者 ②40歳未満の若年者 ③母子家庭の母等です。

	改正前	改正後
中高年齢者	45歳以上65歳未満	45歳以上
若年者等	35歳未満	40歳未満

拡充

新設

2-2. 『若年者等正規雇用化特別奨励金』①

どのような会社が利用できるか？
原則ハローワークを通じて、若年者等正規雇用化特別奨励金の対象者を正規労働者として雇い入れた場合に活用できます。

どんな内容の助成金？ (3期に分けて支給)

	中小企業	大企業
雇用6ヵ月後	50万円	25万円
雇用1年6ヵ月後	25万円	12.5万円
雇用2年6ヵ月後	25万円	12.5万円

雇入れには、4つのパターンがあります。
Check! ハローワークで求人をする際に、「事前に」対象者の雇用希望を申請する必要があります。

新設

2-3. 『若年者等正規雇用化特別奨励金』②

4つの雇用パターン

直接雇用型 *25歳以上40歳未満 *1年以上雇用保険被保険者でないもの *ハローワークからの紹介で6ヵ月以上正規雇用	トライアル雇用型 *25歳以上40歳未満 *1年以上雇用保険被保険者でないもの *トライアル雇用後、6ヵ月以上正規雇用
内定取り消し型 *40歳未満 *採用内定を取り消しされて就労先が未決定の新規学校卒業者を、ハローワークの紹介により6ヵ月以上正規雇用	有期実習型 訓練修了者雇用型 *25歳以上40歳未満 *有期実習型訓練修了者を終了後3ヶ月以内に6ヵ月以上正規雇用する場合 (注) ハローワークの紹介要件なし

2-4. 『特定求職者雇用開発助成金』

どのような会社が利用できるか？
原則ハローワークを通じて、新たに高年齢者(60歳以上65歳未満の人)・身体障害者・知的障害者・母子家庭の母等の、就職が特に困難な人(特定求職者)を雇い入れた場合に活用できます。

どんな内容の助成金？ (助成対象期間内において、6ヵ月ごとに分割支給)

	中小企業	大企業
一般被保険者	90万円(1年)	50万円
短時間労働者	60万円(1年)	30万円
重度障害者等	240万円(2年)	100万円

助成金額UP!

☆さらに、雇入れが65歳以上の方の場合

新設

2-5. 『高年齢者雇用開発特別奨励金』

どのような会社が利用できるか？
原則ハローワークを通じて、新たに65歳以上の高年齢者を雇い入れた場合に活用できます。

どんな内容の助成金？ (助成対象期間内において、6ヵ月ごとに分割支給)

	中小企業	大企業
30時間以上	90万円(1年)	50万円
20時間以上 30時間未満	60万円(1年)	30万円

Check! こんな要件があります

- 雇用保険の被保険者資格を喪失した翌日の日から3年以内に雇入れられた者
- 雇用保険の被保険者資格を喪失した翌日の日から起算して1年前の日から当該喪失日までの間に被保険者であった期間が6ヶ月以上あった者

PART3 『人材確保』に役立つ助成金 改正でより使いやすくなりました!

3-1. 『中小企業基盤人材確保助成金』

どのような会社が利用できるか？
 ①異業種に進出する場合もしくは、創業など(新分野進出等)
 ②生産性の向上を目指し
 その為に、必要な経営基盤の強化に資する人材(以下『基盤人材』と言います)及び基盤人材以外の一般労働者を雇入れた場合に活用できます。

どんな内容の助成金？

基盤人材	140万円/人当り	それぞれ 最大5人まで 最大850万円
一般労働者	30万円/人当り	

生産性向上を目指す、「小規模事業所」では、基盤人材1人あたり180万円、一般労働者1人あたり40万円と額がUPします。

3-2. 『新分野進出等』の場合の要件

＜必要な条件＞

基盤人材の要件を満たす者であること

- I. 事務的・技術的な業務の企画、立案、指導を行うことのできる専門的な知識・技術を有する者
- II. 部下を指導・監督する仕事に従事する係長相当職以上の者

② 雇入れ時に雇用契約書等で年収35.0万円以上の賃金が支払われることが予定されている者

(賞与や特別手当などの臨時に支払われる賃金は除きます。)

③ 対象となる新たな事業を開始した日から初回の支給申請日までの間に、創業や異業種進出のための施設や設備に250万円以上の支出をしていなければなりません。

300万円からハードルが下がりました

3-3. 『生産性向上』の場合の要件

<必要な条件>

基礎人材の要件を満たす者であること

- ① I. 事務的・技術的な業務の企画、立案、指導を行うことのできる専門的な知識・技術を有する者
- II. 部下を指導・監督する仕事に従事する課長相当職以上の者
- ② 雇入れ時に雇用契約書等で年収450万円以上の賃金が支払われることが予定されている者

(賞与や特別手当などの随時に支払われる賃金は除きます。)

- ③ 改善計画の提出日の前日の時点で2期(1期を事業年度の初日から末日までとする)以上の決算を終了していること
- ④ 厚生労働省が定める「労働生産性」の基準以下であること

Check! 小規模事業所とは、常時雇用する労働者が概ね20人(卸売業、小売業またはサービス業の場合は5人)以下の事業主をいう。

3-4. 『生産性向上』に係る要件とは?

① 基礎人材としての要件の違いをCheck!

基礎内容	新分野進出・創業	生産性向上
年収	350万円以上	450万円以上
役職等	部下を指導・監督する業務に従事する係長相当職以上の者	部下を指揮・監督する生産性向上に係る業務に従事する課長相当職以上の者

② 「労働生産性」の基準をCheck!

$$\text{労働生産性} = \frac{\text{前事業年度の営業利益} + \text{人件費} + \text{預償償却費}}{\text{前事業年度末日の雇用保険被保険者数}} \leq 8,085,000\text{円}$$

(日雇労働被保険者を除く)

Check! 上記、厚生労働省が定める基準以下であることが必要です。20

3-5. 『中小企業人材能力発揮奨励金』

どのような会社が利用できる?

生産性の向上が必要とされる中小企業者等が、都道府県知事からの認定を受け、当該認定計画に基づき、その雇用する労働者の能力を高め生産性を向上させ、職場への定着を図ることを目的としてIT化等を活用して雇用環境の高度化を図り、生産性向上に必要な人材を新たに雇入れた場合に、利用できます。

受給額はどのくらい?

対象労働者数	支給額 (小規模事業主以外)	支給額 (小規模事業主)
1人	要した費用の1/4	要した費用の1/3
2人以上	要した費用の1/3	要した費用の1/2

Check! 支給額の上限額は、1,000万円
(小規模事業主の場合は1,500万円)

3-6. 『中小企業人材能力発揮奨励金』の受給要件

<必要な条件>

- ・改善計画の提出日の前日の時点で2期(1期を事業年度の初日から末日までとする。)以上の決算を終了していること
- ・実施計画認定申請書の提出日から新規の雇入れ時までの間に、生産性向上に資するための設備の設置・整備に要する費用を100万円以上負担する事業主であること
- ・雇入れから6ヶ月経過した日において、常用労働者数が減少していないこと

- ・年収240万円以上で、新しく雇入れをすること

(賞与や特別手当などの随時に支払われる賃金は除きます)

- ④ 厚生労働大臣が定める労働生産性の数値が、基準以下であること

$$\text{労働生産性} = \frac{\text{前事業年度の営業利益} + \text{人件費} + \text{預償償却費}}{\text{前事業年度末日の雇用保険被保険者数}} \leq 8,085,000\text{円}$$

(日雇労働被保険者を除く)

PART4 『非正規社員の活用』に役立つ助成金

4-1. 『パートタイム助成金』

どのような会社が利用できる?

パートタイマーと正社員の共通の設備・資格制度や正社員への転換制度の導入、短時間正社員制度の導入、パートタイマーの能力開発、健康診断などの正社員との均衡待遇への取組みに努力する事業主に對して支援する助成金。

メニューの種類	第1回目	第2回目
① 正社員と共通の処遇制度の導入	25万円	35万円
② パートタイマーの能力・職務に応じた処遇制度の導入	15万円	25万円
③ 正社員への転換制度の導入	15万円	25万円
④ 短時間正社員制度の導入	15万円	25万円
⑤ 教育訓練の実施	15万円	25万円
⑥ 健康診断の実施	15万円	25万円

それ
ぞれ
10
万
ア
ッ
プ

Check! ①と②の制度は同時に受給することが出来ません。
⑥は昨年末の改正で2年以内にのべ4人受診させることが必要!

4-2. 『中小企業雇用安定化奨励金』

どのような会社が利用できる?

中小企業事業主が、契約社員やパートタイマーなどの、『期間を定めて雇用』している従業員を、新たに正社員として転換する制度を定め、実際に正社員へ転換させた場合に利用できます。

どんな内容の助成金?

	支給額
転換制度	①導入した場合 一事業主について35万円 母子家庭の母等である対象労働者1人について15万円 母子家庭の母等でない対象労働者1人について10万円 【合わせて10人までを上限として支給する】
共通処遇制度	②促進した場合 一事業主について60万円
共通教育訓練制度	一事業主について35万円

Check! ②の制度で受給するためには、①の支給申請が条件となります。24

5-3. 『代替要員確保コース』 (両立支援レベルアップ助成金)

どのような会社が利用できるか？

育児休業（3ヶ月以上）を取得した従業員の代替要員を確保し、かつ、育児休業取得者を原職等に復帰させた会社が活用できます。

どんな内容の助成金？

中小企業	一般事業主行動計画の策定・届出あり	50万円
	300人以下で一般事業主行動策定・届出なし	40万円

* 2人目以降の育児休業取得者にも、15万円/人の支給があります。

31

5-4. 『代替要員確保コース』の申請について

＜必要な条件＞

- ・休業する労働者を、育児休業開始までに雇用保険の被保険者として、継続して1年以上雇用していること
- ・上記労働者を、育児休業終了後6ヶ月以上雇用していること
- ・育児休業を就業規則等に定め実施し、また、就業規則等で原職等への復帰を規定していること
- ・代替要員について
 - ①同一の職務 ②同一の所定労働時間 ③3ヶ月以上

Check! 『代替要員』については、派遣社員でもOKです!

32

5-5. 『子育て期の短時間勤務支援コース』 (両立支援レベルアップ助成金)

どのような会社が利用できるか？

就業規則等に、「短時間勤務制度」を規定して、従業員に制度を利用させた場合に利用できます。

↓ 受給のための従業員要件

- ①対象となる従業員1人につき、連続して6ヶ月以上制度を利用させている
- ②①を満たした後、対象となる従業員を1ヶ月以上雇用し、かつ支給申請日に雇用していること

Check! 「フレックスタイム制度」の導入や、「始業・終業時刻の繰上・繰下制度」の導入は対象となりません。

33

5-6. 『子育て期の短時間勤務支援コース』

＜支給要件＞

- ①小学校就学後、小学校3年生までの子を養育する労働者が利用できる短時間勤務制度を新たに導入し、利用者が生じた場合
＜導入・定着促進＞
- ②中小企業が、3歳以上、小学校就学までの子を養育する労働者が利用できる短時間勤務制度を新たに導入し、利用者が生じた場合
＜導入・定着促進＞
- ③中小企業が、小学校3年生までの子を養育する労働者が利用できる短時間勤務制度の利用促進に向けたノウハウ習得を図るために、コンサルティングを受け、利用者が生じた場合
＜ノウハウ習得促進＞

＜企業規模別・支給対象一覧＞

	3歳未満	3歳以上、小学校就学の始期まで	小学校就学後、小3まで
中小企業	導入・定着促進	導入・定着促進	導入・定着促進
中小企業以外	ノウハウ習得促進	ノウハウ習得促進	導入・定着促進

5-7. 『子育て期の短時間勤務支援コース』 (受給金額)

導入促進（最初の対象労働者が生じた場合）

3歳～小学校就学	中小企業	50万円（40万円）
小学校就学～小3	中小企業	50万円（40万円）
	中小企業以外	40万円（30万円）

定着促進（2人目以降の対象労働者が生じた場合）

	対象労働者1人当たり（5年間、延べ10人まで）
3歳～小学校就学	中小企業 15万円
小学校就学～小3	中小企業 15万円
	中小企業以外 10万円

ノウハウ習得促進（コンサルティングを受け、最初の対象労働者が生じた場合）

0歳～小3	中小企業（3歳未満は、常用雇用労働者100名超）	30万円
-------	--------------------------	------

35

5-8. 『休業中能力アップコース』 (両立支援レベルアップ助成金)

どのような会社が利用できるか？

育児休業又は介護休業を取得した労働者が、スムーズに職場に復帰できるように、職場復帰プログラムを計画的に実施する会社が活用できます。

↓ いずれか一つ以上実施

在宅講習	・休業者の現在の仕事又は近く近く予定の仕事に関連した講習
職場環境適応講習	・休業者が、休業期間中に職業能力の維持を図るために受ける講習等
職場復帰直前講習	・休業者の職場適応性や職業能力の維持回復を図るために、指導担当者の下に実施される講習等
職場復帰直後講習	・職場復帰直前講習と同様、指導担当者の下に実施される休業者の職場適応性や職業能力の維持回復を図るための講習等

5-9. 『休業中能力アップコース』申請について

どんな内容の助成金？

中小企業の場合、対象労働者一人あたりの限度額は21万円です。

プログラム	支給額	支給限度
在宅講習（1月当たり）	9,000円	12ヶ月
職場環境適応講習（1日当たり）	4,000円	12日
職場復帰直前講習（1日当たり）	5,000円	12日
職場復帰直後講習（1日当たり）	5,000円	12日

Check! 1事業所当たり、のべ100人までです

37

PART6 『社員のキャリアアップ』に役立つ助成



6-1. 『キャリア形成促進助成金』 ①

()内は大企業	
認定実習併用職業訓練	・OFF-JT訓練の経費の3/4 (2/3) ・OFF-JT訓練時間の賃金の3/4 (2/3) ・受講者1人につきOJT訓練の実施時間数に応じて、600円
※「実習による訓練」(賃金助成) ⇒賃金の2/3 (3/4)	
※紹介予定派遣に関わる派遣元及び派遣先において、共同で作成した実施計画に基づき当該派遣労働者に訓練を実施し当該訓練終了後派遣先で通常の労働者として雇用される場合に限り、派遣元及び派遣先の実施する当該訓練を助成対象とする。	
原則として「認定実習併用職業訓練」と同様	
有期実習型訓練	

黄字(下線部分)が、改正された内容

6-2. 『キャリア形成促進助成金』 ②

()内は大企業

訓練等支援給付金	自発的な職業能力開発の支援
・能力開発に係る経費の1/2 (1/3) *① ・職業能力開発休業期間中の訓練時間に応じて支払った賃金の1/2 (1/3) ・自発的な職業能力開発時間確保措置に要した費用、支払った賃金の1/2 (1/3) ・長期職業能力開発休業制度(3ヵ月以上の休業付与)に要した費用、支払った賃金の1/2 (1/3)	

黄字(下線部分)が、改正された内容

*① 訓練時間別による助成限度額

訓練時間	改正前	改正後
300時間未満	5万円	20万円
300時間以上600時間未満	10万円	30万円
600時間以上	20万円	40万円

39

助成金改正・新設内容早見表①

給付金名	変更・新設内容
1 雇用調整助成金	改正 助成率の引き上げ等
2 中小企業定年引上げ等奨励金	改正 60歳以上の有期雇用者への拡充
3 特定求職者雇用奨励金	改正 助成金額のアップ
4 中小企業緊急雇用安定化助成金	新設 休業や、短時間勤務、出向、教育訓練などに対する助成。
5 試用雇用奨励金(トライアル雇用)	改正 年齢要件の緩和
6 受給資格者創業支援助成金	
7 高齢者等共同就業機会創出助成金	改正 60歳以上の創業要件の緩和
8 キャリア形成促進助成金	改正 助成率アップ
9 中小企業基盤人材確保助成金	改正 設備投資要件が、250万へ
10 中小企業人材能力開発奨励金	
11 中小企業雇用安定化奨励金	改正 利用制度の拡充

40

助成金改正・新設内容早見表②

給付金名	変更・新設内容
12 介護基盤人材確保等助成金	改正 基盤人材の対象者要件の緩和
13 介護雇用管理システム導入奨励金	新設 人事制度導入や雇用管理を改善
14 パートタイム助成金	改正 2回目の助成額のアップ
15 中小企業子育て支援助成金	改正 期間の延長+助成金額アップ+人数要件緩和
16 隔立支援レベルアップ助成金	
17 育児休業取得促進等助成金	
18 派遣労働者雇用安定化特別奨励金	新設 派遣社員を派遣先から雇用した場合
19 若年者等正規雇用化特別奨励金促進特別奨励金	新設 「年長フリーター」や「採用内定取り消し学生」などの正規雇用
20 高齢者雇用開発特別奨励金	新設 65歳以上の雇用
21 介護未経験者確保等助成金	新設 介護未経験者の雇用促進
22 介護労働者設備等整備モデル奨励金	新設 介護事業労働者の負担軽減(設備費用への助成)

41

自己紹介

氏名 宮川 弘之 (みやがわ ひろゆき)
生年月日 1964年 9月 25日 生まれ 44歳

〒531-0072 大阪市北区豊崎2-9-7 サンロードビル1F
株式会社 H&I コンサルティング / 社会保険労務士事務所 H&I
E-mail: miyagawa@hi-grp.co.jp
ホームページ: http://www.hi-grp.co.jp



プロフィール

証券会社勤務を経て、平成14年、社会保険労務士 宮川事務所を設立、社会保険労務士法人を経て、平成20年、株式会社H&Iコンサルティングを設立。
サラリーマン時代に労働組合経験(支店長を歴任)、その経験を活かし、就業規則・人事制度構築(賃金制度・退職金制度・人事考課制度)のコンサルティングを行っています。



共 著: わかりやすい新卒生の年金相談(新日本経済)
執筆協力: 母の企業のための年金・退職金改革の要諦(日本実業出版社) 遺言所定増利増「丸ごと一戸建ての年金」(小学館)
著書: 遺言所定増利増「丸ごと一戸建ての年金」(小学館)
マスコミ: 「誰も教えてくれない年金の疑問」に解決スペシャル」
監修及び出演。(フジテレビ系2004年4月13日放送)

42



社団法人 大阪金属プレス工業会

〒543-0001 大阪市天王寺区上本町 5-5-15

TEL (06)6762-8629 FAX (06)6762-7633

<http://www.omsa.or.jp/>

mail:omsa1@omsa.or.jp