

HOTLINE

税理士法人 ユーマス会計

株式会社 ユーマス経営

経営者への今月の視点

認定支援機関連携融資制度について

……会計事務所（税理士）など認定支援機関を活用……



日本政策金融公庫では、高い専門性を有する、支援機関による「経営支援」と公庫「金融支援」が一体となった「経営支援型セーフティネット貸付（経営環境変化対応資金）」及び「中小企業経営力強化資金」の二つの融資制度を今年の3月に創設しました。

1、経営支援型セーフティネット貸付（経営環境変化対応資金）

一定の借入金があり、一時的に資金繰りが悪化している事業者が対象となり、認定支援機関に継続した経営支援が必要になります。適用金利（運転資金）については、

- ① 厳しい業況にあり認定支援機関の経営支援を受ける場合は基準金利からマイナス0.4%
- ② 雇用の維持・拡大を図る場合基準金利からマイナス0.2%
- ①と②共に該当する場合マイナス0.6%となります。

2、中小企業経営力強化資金

創業又は経営多角化・事業転換等による新たな活動資金を行うにあたり、認定機関により経営指導を受け、新商品の開発等新たな市場の創出をめざす事業者が対象になります。1,500万円以内の資金については基準金利マイナス0.4%で融資を受けることが出来ます。

3、事業計画・経営支援が必須

二つの融資制度ともに、利用に当たっては認定支援機関による以下の事項について支援が必要になります。

- (1) 事業計画の策定支援
- (2) 融資実行後の経営支援

計画の達成状況を確認して達成への経営支援が必要

- (3) 計画の達成状況、経営内容について公庫各店への連絡

経営支援型セーフティネット貸付（経営環境変化対応資金）は年2回（うち一回は所定の報告書提出）で、当初の計画を達成した場合や完済した時点で経営支援は完了します。

一方、中小企業経営力強化資金は年一回（所定の報告書の提出）事業者から認定支援機関への報告は年2回、計画策定機関内となります。完済した場合、公庫各店への報告は完了しますが事業者からの認定機関への報告は継続します。

- (4) 事業者に対する「中小会計要領」等に準拠した計算書類等の作成

今回の二つの融資制度は、会計事務所（税理士）など認定機関との信頼関係のもと、事業計画づくりのサポートや、その後のモニタリング（達成状況の確認）などの安定した運用が実現できる制度です。制度の概要等は以上の通りですが具体的な手続き等は当事務所（認定支援機関）のスタッフにおたずね下さい。



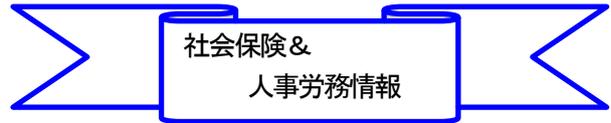
緊急コラム！ SNSでの炎上を防止するための社内教育のヒント

SNS (Social Networking Service) ソーシャル・ネットワーキング・サービス

ここ最近、SNS上での炎上騒ぎは毎日のように起こっています。が、おそらく大多数の従業員は、どこか遠い世界の出来事、すなわち我が身に降りかかるとは思っていないのが実情かと思います。そこで、従業員教育を行うに際しては、直近の事例を挙げながら、会社に迷惑をかけることはもちろんのこと、ネット住民による投稿者特定作業により、最終的には自分自身がさらし者になってネット上で公開処刑されてしまうこと、このさらし者状態は永久にネット上に残ってしまうこと、つまるところ自らが一生のキズ（不名誉）を抱え込むことを強調しておくことが有意義です。

なお、社員教育を行うに際して、「何を行えばよいか分からない」という方のために、私自身がソーシャルメディア利用に関する従業員教育を行うに際しては、つぎのような項目を立てて話をするようにしています。ご参考までに項目を記載しておきます。

1. 背景と目的
2. ソーシャルメディアとは（定義の確認）
3. ポリシーの適応範囲
4. ソーシャルメディア利用の基本ポリシー（就業規則との連動、就業時間内は不可）
5. ソーシャルメディアに対する認識
 - (1) プライベートな空間ではないこと
 - (2) 匿名は見せかけに過ぎないこと
 - (3) 投稿内容は永遠に残ること
 - (4) 閲覧制限・限定公開はあり得ないこと
6. ソーシャルメディアの利用の仕方
 - (1) 設定
 - ・ID・パスワード管理の重要性
 - ・プロフィール
 - ・公開／非公開設定
 - (2) 利用
 - ・情報共有機能
 - ・位置情報機能
 - ・ローカルルール
 - ・アプリダウンロードの際の注意事項
 - (3) 発信（投稿）内容
 - ・投稿不可の具体例
 - ・情報受領者は同じ気持ちとは限らない
 - ・間違えた場合は素直に訂正する
7. リスクを感じた際の対応
8. 業務中の利用
9. モニタリング
10. 制裁
11. 社内での問い合わせ窓口



社会保険労務士 嶋田 亜紀

人事労務情報 ～労務トラブルQ&A 年次有給休暇～

Q：パートタイマーから正社員に転換した社員がいます。パートでの勤務は週3日で労働時間も30時間に満たなかったため、年次有給休暇の比例付与を行っていましたが、正社員（1日8時間・週5日勤務）へ契約変更する場合には年次有給休暇をどのように付与しなければならないのでしょうか？

A：年次有給休暇の発生する基準日の所定労働日数に基づいて付与日数を算出します。

年休の発生要件である継続勤務年数は、労働契約の存続期間をさすため、パートタイマーとして雇い入れた日を起算日にして、年次有給休暇（以下「年休」）の発生する基準日時点での所定勤務日数と勤務時間をもとに付与します。例えば、上記クエスチョンのパートタイマーが雇い入れから1年後に正社員となり、入社から1年6か月経過したときの年休の付与日数について考えてみます（ただし、この期間の出勤率は8割以上あります）。この場合、入社日から6か月で発生する年次有給休暇は、週所定労働日数が3日、勤続年数は0.5（6か月）年ということになりますので、表2を参照し年休は5日発生します。その後、入社から1年後に正社員となり次の基準日である入社から1年6か月時点で正社員となっていますので、通常の労働者の付与日数となる11日発生することとなります。

【表1 通常労働者用の年次有給休暇付与日数(週所定 30 時間以上)】

勤続勤務年数(年)	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5 以上
付与日数(日)	10	11	12	14	16	18	20

【表2 パートタイマー用(短時間雇用者)の年次有給休暇付与日数(週所定 30 時間未満)】

勤続勤務年数(年)	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5 以上
週または1年間の所定労働日数							
4日または169日～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日または121日～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日または73日～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日または48日～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日