

MONEY FOR PRESIDENT

高橋FPの 社長が知りたい お金の話

ファイナンシャル・プランナー
高橋 学



50歳。証券会社勤務を経て、ファイナンシャル・プランナーとして独立。証券会社時代から多くの経営者をクライアントに持ち、お金に関するアドバイスをを行っている。

雇用環境改善を支援する助成金とは？

多様なコースがある助成金

こんにちは、高橋学です。前回、「人材の採用と流出の防止」を経営課題に挙げる社長が増えていることをご紹介しました。採用方法や人事・労務制度の見直しを検討している社長も多いようです。雇用制度の見直しをする時に検討してみたいのが、雇用関係助成金の活用です。これは、従業員の雇用環境の改善等を行った企業に対し、厚生労働省から支給される支援金のこと。多様なコースがあり、所定の要件を満たすことで助成金を受給できます。

正規雇用化の支援コースも

下表にその一部を示しました。どのようなケースで、どの程度の助成を受けられるのか、いくつかのコースを見ていきましょう。まずは、①のキャリアアップ助成金(正社員化コース)。これは、契約社員やパート社員等の有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換または直接雇用した場合に助成を受けられるもの。「有期」から「正規」へ転

換した場合の助成金は、1人当たり57万円です(中小企業のケース。生産性要件<厚生労働省が規定している付加価値の向上要件>を満たす場合は72万円。人数制限等あり)。

次に⑤の両立支援等助成金(介護離職防止支援コース)を見てみましょう。これは、仕事と介護を両立するための職場環境整備を行い、「介護支援プラン」を作成した上で、従業員が介護休業を取得・復職した場合等に受け取れるもの。最大57万円を受給できます(中小企業のケース。生産性要件を満たす場合は72万円。人数制限等あり)。

職業訓練用の有給休暇を導入し、その休暇を利用して訓練を受けた場合に支給する人材開発系の助成金もあります。⑧の人材開発支援助成金(教育訓練休暇付与コース)です。対象となるのは中小企業のみで、助成金は30万円となっています(生産性要件を満たす場合は36万円)。

助成金の活用で覚えておきたいのが、まず雇用保険の適用事業主であることが前提となっていること。原則として年間を通じて申請可能ですが、次年度には内容変更などの可能性があることには注意が必要です。 M

■ 主な雇用関係助成金の概要

雇用環境整備等関係の助成金

① キャリアアップ助成金 (正社員化コース)

有期契約労働者等(契約社員・パート・派遣社員等)を正規雇用労働者等に転換または直接雇用した事業主に対して助成。

② 人材確保等支援助成金 (雇用管理制度助成コース)

雇用管理制度(評価・処遇制度、研修制度等)の導入を通じて従業員の離職率の低下に取り組む事業主に対して助成。

雇入れ関係の助成金

③ 特定求職者雇用開発助成金 (三年以内既卒者等採用定着コース)

学校等の既卒者・中退者が応募可能な新卒求人の申込みや募集を行い、初めて雇い入れ、一定期間定着した場合に助成。

④ トライアル雇用助成金 (一般トライアルコース)

職業経験不足等から安定的な就職が困難な求職者を、ハローワーク等の紹介により一定期間試用雇用する場合に助成。

仕事と家庭の両立支援関係の助成金

⑤ 両立支援等助成金 (介護離職防止支援コース)

仕事と介護の両立支援に関する取り組みを行い、介護に直面する労働者が介護休業を取得・復職した場合に助成。

⑥ 両立支援等助成金 (女性活躍加速化コース)

女性活躍推進法に基づき、女性の活躍に関する「数値目標」等を盛り込んだ行動計画を策定し、目標を達成した場合に助成。

人材開発関係の助成金

⑦ 人材開発支援助成金 (特定訓練コース)

OJTとOff-JT(企業の事業活動と区別して行われる訓練)を組み合わせた訓練等、10時間以上の訓練について助成。

⑧ 人材開発支援助成金 (教育訓練休暇付与コース)

有給の教育訓練休暇制度を導入し、労働者が当該休暇を取得して訓練を受けた場合に定額を助成。