

キャリアアップ助成金 のご案内

注目トピックス

01 | キャリアアップ助成金のご案内

このたび、厚生労働省により、パート社員や契約社員など非正規雇用社員のキャリアアップに取り組む事業主を支援する「キャリアアップ助成金」が新設されました。

- | | |
|----------------|---------------------|
| 1. 正規雇用・無期雇用転換 | : 正規雇用 1人あたり 40万円 |
| 2. 人材育成 | : OJT 1人あたり 700円/時間 |
| 3. 処遇改善 | : 1人あたり 1万円 |
| 4. 健康管理 | : 1事業所あたり 40万円 |
| 5. 短時間正社員 | : 1人あたり 20万円 |
| 6. パート労働 時間拡大 | : 1人あたり 10万円 |

特集

02 | 会社と社員が信頼し合えない理由

～社員をコストと考えない、“先信型”マネジメント～

「社員は無責任で信用できない」「会社はいざという時に信用できない」などの不信感が蔓延している場合、社員をコスト視する会社の姿勢に原因があるかもしれません。

社会保険労務士法人 未来経営より

03 | お問い合わせについて

04 | 近況報告

キャリアアップ助成金 のご案内

パート社員や契約社員など、非正規雇用社員のキャリアアップに取り組む事業主を支援する助成金が新設されました。

概要

本助成金は、厚生労働省が非正規雇用問題に対する取り組みの一環として、契約社員などの企業内でのキャリアアップを支援する事業主に対し、包括的な助成支援を行うものです。以下の6種類があります。

キャリアアップ助成金の種類

【1. 正規雇用・無期雇用転換】

[有期契約労働者を正規雇用または無期雇用にした場合]

正規雇用：1人あたり 40 万円 (30 万円)

無期雇用：1人あたり 20 万円 (15 万円)

[無期雇用労働者を正規雇用し基本給を5%以上増額した場合]

1人あたり 20 万円 (15 万円)

【2. 人材育成】

[有期雇用労働者などに対してOJTまたは一般職業訓練(Off-JT)を行った場合]

OJT 1人あたり：賃金助成 1時間あたり 700 円 (700 円)

Off-JT 1人あたり：賃金助成 1時間あたり 800 円 (500 円)
および経費助成 上限 20 万円 (15 万円)

【3. 処遇改善】

[有期雇用労働者などの基本給の賃金テーブルを作成し3%以上増額した場合]

1人あたり 1万円 (0.75 万円)

【4. 健康管理】

[有期雇用労働者などを対象とした健康診断制度を規定し4人以上実施した場合]

1事業所あたり 40 万円 (30 万円)

【5. 短時間正社員】

[短時間正社員への移行制度を規定し、有期契約労働者またはフルタイム正社員から短時間正社員に移行・新規雇入をした場合]

1人あたり 20 万円 (15 万円)

【6. パート労働 時間拡大】

[週所定労働時間 25 時間未満を 30 時間以上に拡大した場合]

1人あたり 10 万円 (7.5 万円)

() 額は大企業の額 (短時間正社員制度は大規模事業主)

受給までの流れ

1. キャリアアップ計画を作成して、労働局・ハローワークに提出。承認を受けます。
2. 人材育成の訓練計画を作成します。
ジョブカードセンターで訓練計画の作成支援が受けられます。
3. 訓練計画を労働局・ハローワークに提出して確認を受けます。
4. 訓練を実施します。労働局・ハローワークが実施状況の確認を行います。
ジョブカードセンターで訓練実施に関する相談・援助が受けられます。
5. 支給申請。労働局・ハローワークが支給審査・支給決定をします。

人材育成以外(処遇改善や健康診断など)はキャリアアップ計画の提出後に実施して、その後支給申請を行います。

【注意点】

本助成金の活用には、「キャリアアップ管理者の配置」「キャリアアップ計画の作成・認定」が必要です。また、活用する助成内容により支給要件が異なります。

キャリアアップ助成金に対してのご質問はお気軽に当事務所までお寄せ下さい。



会社と社員が信頼し合えない理由

～社員をコストと考えない、「先信型」マネジメント～

会社と社員の間には不信感が蔓延している場合、社員をコスト視する会社の姿勢に原因があるのかもしれませんが。

はじめに

「社員は無責任で信用できない」「会社はいざという時に信用できない」などの不信感が蔓延している場合、社員をコスト視する会社の姿勢に原因があるのかもしれませんが。

企業が業績を上げていく上で、社員の労働生産性の向上は欠かせません。そして、社員の生産性を高めるために企業は賃金や労働条件の改善・福利厚生の充実・社員研修などを行い、社員のやる気を引き出そうとします。

そのような試みにもかかわらず労使間に信頼関係が築けないとすれば、原因はどこにあるのでしょうか。ここでは「社員をコストとして扱う行動」に着目し、その類型整理と、行動を改善した場合の効果について解説します。

会計処理上_人件費はコストに見える

人件費・および法定福利費（社会保険料など）・その他福利厚生費などは、いずれも会計処理上「販売費及び一般管理費」に計上されます。一般的には、販管費と呼ばれています。

企業の目的を「利益の最大化」と捉えるならば、人件費はコストに見えます。つまり、「利益を出すためには人件費や福利費などは低いほどよい」という考え方になります。

人件費をコストだと考える企業の行動

人件費をコストだと考えた場合、企業は増加リスクを防ぐために下記のような様々な対策をします。

契約社員やアルバイトの比率を高め、人員調整ができるようにする
社会保険料を低く抑えるために時間調整その他対策をする、または社会保険に加入しない
健康診断を受けさせない、育児休業を取らせないように誘導するなど、従業員の福利厚生費削減を試みる
給与を歩合にし売上低下時の人件費率上昇を抑える

法律違反はもちろん許されませんが、経済合理性だけを考えると、上記のような企業の行動は肯定されます。

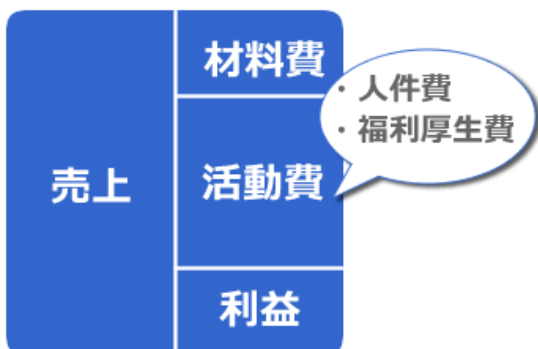
見落としがちな問題

前項の企業行動を社員側から見た場合、社員はどのように思うでしょうか。次のように思うのかもしれませんが。

いざという時すぐに辞めさせる事ができるように、契約社員やアルバイトにしている
社会保険料を節約するために調整をしている
健康診断費用がもったいないから受けさせない

会社が社員を疑った上で行動すると、「その反応として社員が会社を疑う」という関係悪化コストの恐れがあります。社外の研修などで社員のモチベーションをあげようと努力する一方で、「社員をコスト視する行動」がモチベーション低下をもたらしている可能性も考えるべきでしょう。

全員正社員、社保完備、給与は単純に年功序列。社員をコストとして考えず長く付き合う仲間と考え、まず会社側から社員を信頼する姿勢を見せる。そのような「先に信頼する」マネジメント姿勢が、労使関係改善のヒントになるのかもしれませんが。



当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

当事務所へのお問い合わせについて

今回の労務の達人はいかがでしたか？

次回も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

| 社会保険労務士法人 未来経営 | |
|----------------|-----------------------------|
| 代表 | 高山 正 |
| 所在地 | 〒390-0874 長野県松本市大手 4 6 4 |
| 営業時間 | 平日 8:30~17:30 |
| 電話 | 0263-32-2002 |
| FAX | 0263-32-7684 |
| メール | info-sr@mirai-keiei.net |

スタッフよりあいさつ

こんにちは、未来経営の奥原です。

今月26日(日)に、松本市奈川におきまして野麦峠祭りが開催されます。明治から大正時代にかけて、飛騨から諏訪地域の製糸工場へ向けて多くの少女たちが歩いた野麦街道の中でも、特に難所と言われたのが野麦峠です。当日は、奈川小中学校の生徒が、女工やボッカにふんして新緑の野麦古道を記念山行するのですが、今年はPTA役員なので、その衣装の準備のためにGW以降あわただしい日々が続いています。かわいい女工さんやボッカが頑張って歩きますので、皆さまもよかったですらぜひお越しくださいね。

