

キャリアアップ助成金の活用事例

注目トピックス

01 | キャリアアップ助成金の活用事例

パートタイマーや契約社員など、非正規雇用の労働者に対する研修教育や正社員化に対して支給されるキャリアアップ助成金の活用事例についてご紹介します。

キャリアアップ助成金の例として以下を上げます。

正規雇用等転換コース

人材育成コース

処遇改善コース

健康管理コース

雇用安定化などに対する取り組みに応じて6つのコースに分けられており、それぞれ助成金額が定められています。

話題のビジネス書をナメ読み

02 | 「ついていきたい」と思われるリーダーになる51の考え方(サンマーク出版)

リーダーはカリスマ的な雰囲気を漂わせている特別な人ではなく「周りに押されてリーダーになることが理想のリーダーの姿である」とスターバックスコーヒー・日本のCEOを務めた著者は自分の体験をリーダーシップ論に導いて解説します。



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

経営診断ツール

05 | キャリアアップ助成金チェックシート

キャリアアップ助成金の活用事例

非正規雇用の労働者に対する研修教育や正社員化に対して支給されるキャリアアップ助成金の活用事例についてご紹介します。

助成金概要

キャリアアップ助成金は、有期契約労働者(いわゆる「契約社員」)・パートタイマーなどの非正規雇用者(既存の従業員または新たに雇い入れる人でも可)の雇用安定化などに対する取り組みに応じて6つのコースに分けられており、それぞれ助成金額が定められています。

【コースの例】

正規雇用等転換コース

正社員転換コースなどを制度化し、対象者がした場合
15万円～40万円

人材育成コース

有期契約労働者などにOJTやOFF-JTを実施した場合
研修費用・研修中賃金の一部が助成

処遇改善コース

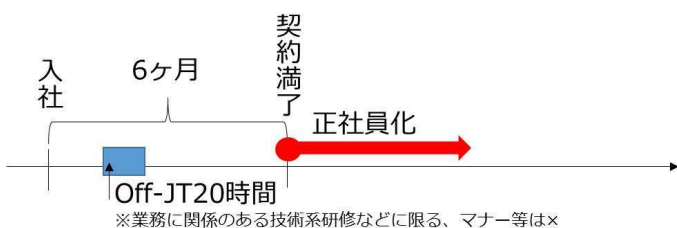
有期契約労働者などの賃金テーブルを3%以上増額した場合に1人当たり**0.75万円～1万円助成**、他

健康管理コース

有期契約労働者などに健康診断制度を新たに規定し、延べ4人以上実施した場合に**30万円～40万円助成**

雇用初期段階で技術教育が必要な業種【活用事例1】

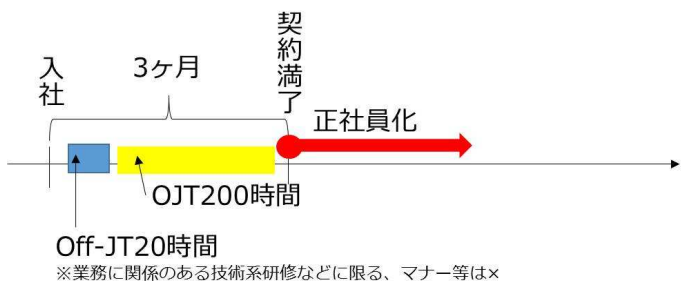
6ヶ月契約社員として入社した労働者に対して外部のOff-JT(20時間・20万円)を計画的に実施して、会社の基準を満たす人を正社員に転換した場合、1人あたり**合計616,000円**が助成されます。



雇用初期段階で技術教育が必要な業種とは例えばプログラミングなどITサービス、ネイル・整体・美容師などの施術サービス、建設・製造などの工業系サービスなどです。

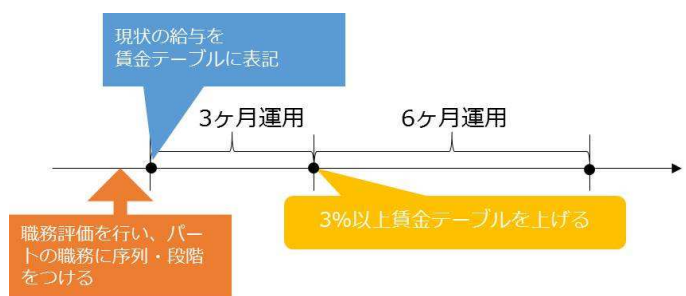
雇用初期段階で技術教育が必要な業種【活用事例2】

3ヶ月契約社員として入社した労働者に対してOff-JT(20時間20万円)とOJT(200時間)を組み合わせた「**有期実習型訓練**」を計画的に実施し、会社の基準を満たす人を正社員に転換した場合、1人当たり**合計756,000円**が助成されます。



正社員との時給格差がありパートタイマーの賃金を上げたい場合の活用例

例えばパートが30人いる会社で、パートの仕事について分析し「職務評価(業務内容や責任程度の評価)」を行い、職務評価によってパートを評価し、かつ全員の時給を3%以上上げた場合、**合計40万円**が助成されます。



従業員50名(正社員20名・パート30名)の場合

助成金の活用を考える方やご不明な点がある方は当事務所までご相談ください。

「ついていきたい」と思われる リーダーになる51の考え方

岩田松雄 著

単行本：254 ページ

出版：サンマーク出版社

価格：1,400 円（税抜）

はじめに

リーダーはカリスマ的な雰囲気を漂わせている特別な人ではなく「周りに押されてリーダーになることが理想のリーダーの姿である」とスターバックスコーヒージャパンのCEOを務めた著者は自分の体験をリーダーシップ論に導いて解説します。

第五水準

著者は「ビジョナリ カンパニー2 飛躍の法則」(ジェームズ・C・コリンズ著)に書かれているリーダーシップの定義を引用しています。多くの人々がイメージするカリスマ的な力によるリーダーシップは「第四水準」ですが、その上のリーダーシップとして「第五水準」があり、それは次のように定義付けられていると述べます。

何かがうまくいったとしたら「それは運が良かったからだ」「部下ががんばってくれたからだ」と受け止める。逆に、うまくいかなかったときには「すべて自分の責任だ」と捉える。そうした謙虚な姿勢を持ち、人格的にも優れたリーダーを「第五水準」のリーダーと定義している

更に「リーダーと言えば、ともすれば人を使い、人を動かすことをイメージしてしまう人も少なくないと思うが、人を動かす前に、自分を動かす必要がある」と続けます。

挫折の経験から

著者は文中に自分の過去の経験を述べています。それは決して華やかなものではなく、むしろ、出る杭は打たれ、左遷に近い異動を命じられ、上司とソリが合わず精神的に参ってしまったこともあったと言います。

著者はその経験を「こうした苦しい体験、挫折体験があるからこそ、私の意識や目線は大きく変わっていき、人の痛みが想像でき、それを理解したうえで行動ができるようになっていった」と述べています。

リーダーの行動

人は他人を本当によく見ているものです。しかし、いつも自分が見られているということに、気が付いていない人が少なくありません。まして、立場の強くない人にどんな態度を示すかは、極めて重要なことです。

- 偉い人や上司の顔色を気にする以上に、部下や後輩への態度を見直しておく
- 強くない立場の人たちに、しっかりと目を向けるという意識を持つ

これらは「ついていきたい」と思われるリーダーにとっては、極めて大切な行動なのだと著者は述べています。

「to be good」

仕事が「できる」「できない」を横軸に、人間性が「良い」「良くない」を縦軸にマトリックスを作って評価することを著者は勧めています。

そして「組織では、ポジションが上に行くほど、求められる能力はスキル系の能力よりも人格系(徳)の能力が大きくなっていくと思う。重要なことは、スキル系だけいくら高めても、いずれ限界がやってくる、ということで、高めるべきは人間性であり、人間の徳とでもいべきもの、人間性そのものをしっかり鍛えておくことが大切になる」と述べています。

リーダーとしての振る舞いについて様々な事例をあげながら具体的に説明を加えています。管理職からチームリーダー・新人教育係・飲み会の幹事まで、あらゆる場面で役に立つ一冊です。



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、未来経営の竹内です。

今年の大雪でいつ溶けるのだろうと思った庭の雪もいつの間にかすっかりなくなりました。確定申告の繁忙期が終われば気分も春になるのですが、寒さが続く気候と同様、春が来るにはもうひと踏ん張り必要のようです。大学進学のため一人暮らしへ向けてうれしそうに準備をしている息子を見ながら「ゴールデンウィークあたりに寂しくなって泣きべそをかくなよ」と思いながらいつもと違う我が家の春を感じています。



助成金について確認してみましょう

2014年版チェックシート

キャリアアップ助成金チェックシート

本チェックシートを利用して、キャリアアップ助成金について確認してみましょう。
FAX かメールでお送りいただければ、具体的なフィードバックをいたします。

チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	契約社員を採用している、または採用予定がある		
2	パートタイマーを採用している、または採用予定がある		
3	社員教育について、社外の研修機関に OFF-JT 教育を依頼している		
4	OFF-JT 教育の時間が合計 20 時間以上ある		
5	自社内で新人などに対して OJT で技術などの教育をする社風が定着している		
6	パートタイマーなどの時給アップを検討している		
7	パートタイマーや契約社員を正社員化する制度の検討をしている		
8	正社員登用に関する試験制度の整備を検討している		
9	人事制度や評価制度の導入を検討している		
10	パートタイマーや契約社員に対する健康診断の実施を検討している		

FAX のご返送は **0263-32-7684** まで

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を	
FAX		お書き下さい	