

キャリアアップ助成金 キャリア形成促進助成金 の拡充について

注目トピックス

01 | キャリアアップ助成金・キャリア形成促進助成金の拡充について

平成26年3月から社員教育や契約社員の正社員化などに対する助成金「キャリアアップ助成金」「キャリア形成促進助成金」が拡充されました。

以下のキャリアアップ助成金の変更点をご紹介します。

正規雇用等転換コース

人材育成コース

処遇改善コース

また、以前からあった教育研修に対するキャリア形成促進助成金についての拡充・変更についてご紹介します。

話題のビジネス書をナメ読み

02 | 「見せかけの勤勉」の正体 (PHP 研究所)

「会社第一の日本の労働者は、規律も仕事に対するモチベーションも他に劣らない」そのような考えに対し著者は近年日本の企業に流れ込んだ「目標管理」そして「成果主義」の功罪について「人の管理より仕事の管理を」と述べています。



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 | 研修関係助成金・トライアル雇用奨励金 チェックシート

キャリアアップ助成金 キャリア形成促進助成金の 拡充について

社員教育や契約社員の正社員化などに対する助成金「キャリアアップ助成金」「キャリア形成促進助成金」が拡充されました。

はじめに

平成26年3月から「キャリアアップ助成金」「キャリア形成促進助成金」が拡充されました。社員教育や契約社員の正社員化などに対する助成金が充実します。これらの助成金の変更内容について解説します。

キャリアアップ助成金について

キャリアアップ助成金について、主な変更点は以下の通りです。

正規雇用等転換コース

- 平成26年3月1日から平成28年3月31日までの間に有期契約から正規雇用へ転換した場合の助成額が40万円から**50万円**へと増加します。
また、無期雇用から正規雇用へ転換した場合の助成額が20万円から**30万円**へと増加します。
中小企業の場合
- 上限人数が1年度1事業所当たり10人まででしたが**15人**までに拡充します。

人材育成コース

経費助成上限が、研修時間により以下の通り段階設定されました。

- 訓練時間数が100時間未満 **10万円 (7万円)**
- 100時間以上200時間未満 **20万円 (15万円)**
- 200時間以上 **30万円 (20万円)**
()内は大企業の額

処遇改善コース

すべての有期契約労働者などの基本給の賃金テーブルを改定し**3%以上**()増額させた場合に助成されます。

平成26年3月1日から平成28年3月31日までの間は**2%以上**増額した場合に助成されます。

- 1人当たり**1万円 (0.75万円)**
()内は大企業の額

キャリア形成促進助成金について

以前からあった教育研修に対するキャリア形成促進助成金について、主に以下のような拡充・変更がされました。

「成長分野等人材育成コース」の助成対象を大企業にも拡大

今まで中小企業に限られていたキャリア形成促進助成金が、成長分野（医療福祉・情報通信・健康・環境等分野）等人材育成コースについて大企業にも拡充されました。

女性の活躍促進のための「育休中・復職後等能力アップコース」を創設

育児休業中・復職後・再就職後の能力アップのための訓練についてのコースが創設されました。

経費助成上限の段階設定

経費助成上限が以下のように段階設定されました。

- 訓練時間数が100時間未満 **15万円 (7万円)**
- 100時間以上200時間未満 **30万円 (15万円)**
- 200時間以上 **50万円 (20万円)**
()内は大企業の額

1人1年度あたりの受講が3コースに制限

今までは1人当たりのコース数に上限はありませんでしたが、この度**1人1年度あたり3コース**に限られることになりました。

これまではキャリア形成性促進助成金の経費助成上限が5万円でしたが、15万円に増加したことで社外の有料研修が受けやすくなったと言えます。

この機会に研修助成金の申請をご検討ください。

助成金についてのご相談はお気軽に当事務所までお寄せください。

「見せかけの勤勉」の正体

太田 肇 著

単行本：238 ページ

出版：PHP 研究所

価格：1,500 円（税抜）

はじめに

「会社第一の日本の労働者は、規律も仕事に対するモチベーションも他に劣らない」そのような考えに対し、著者は近年日本の企業に流れ込んだ「目標管理」や「成果主義」の功罪を「やる気」の概念から警鐘を鳴らしています。

やる気のパラドックス

企業が社員を、また、学校の教師や公務員を採用する際に、最も重視するのは「やる気」「熱意」です。社内の人事でも「やる気」を評価する傾向が強まり、今や日本社会全体に「やる気主義」が蔓延しています。

しかしそれによって日本人の「やる気」が上がっているのかといえば、答えは「否」です。本当の意味での自発的なモチベーションは昔からあまり高くなかったのではないかと筆者は述べます。

モチベーションの高さよりも働く時間や真面目さが生産性に結びついていた時代から「やる気の見せかけ」が当たり前のように演じ続けられていたのではないのでしょうか。

それは文中に引用される下記のデータからも読み取れます。

- 仕事に対して非常に高い熱意を感じている日本人はわずか9%。これは調査対象の14ヶ国中シンガポールと並んで最低である。24%の人が仕事に全く熱意を感じていないばかりか不満や反感さえ抱いている（ギャラップ社 2005 年調査結果）
- 世界16ヶ国86,000人の従業員を対象に行った調査で、日本人では「非常に意欲的である」と答えた人が2%と最低で、逆に「意欲的でない」と答えた人が41%でインドにつき2番目に多い（タワーズペリン 2005 年調査結果）

「見せかけのやる気」から「本物のやる気」へ

人間の仕事のうち、単純作業は次々と自動化されています。人間特有の能力である独創性・創造性・勘・ひらめき・創造力・判断力などを活かす仕事が残っていきます。そこで問われるのは、「見せかけ」ではなく本物のモチベーションです。

人間は本来だれもが自発性を持っているにも関わらず、仕事になると「本物のやる気」を出さない者が多いのはなぜでしょうか。それは、折角やる気の芽が出て、それが育つのを防げる障害があるからだと言著者は述べます。

やる気の足かせ

著者はその障害を「やる気の足かせ」と称して、次の5つにまとめています。

1. くすぶる残業への不満
2. 定まらない目標
3. 過剰な管理
4. まだら模様人間関係
5. 不公平な評価、処遇

これらをまとめると「人事評価」に集約されます。著者は「人の管理より仕事の管理を」と述べています。行き過ぎた管理はギスギスとした環境を作りだします。

それが「事なかれ主義」を生み出し「何もしない方が良い」という負のスパイラルにもつながります。同時に一方で「見せかけのやる気」を生み出します。「やる気」という名の功罪を的確に指摘し、現在のマネジメントに指針を与えている一冊です。



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、未来経営の小松です。

4月1日よりついに消費税8%と増税が始まりました。大きく実感していることは、ガソリン代が大きく値上がりしたことです。交通事情に不便な場所に住んでいる私としては、車での移動は絶対であり、だからといってガソリンを買いだめすることもないので、最近日々の運転に対して、やさしい運転を心掛けている毎日です。



助成金・奨励金について確認してみましょう

2014年版チェックシート

研修関係助成金・トライアル雇用奨励金チェックシート

本チェックシートを利用して、研修関係助成金・トライアル雇用奨励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	契約社員の正社員化を検討している														
2	パート社員の正社員化を検討している														
3	社員研修に費用をかけている														
4	研修についてわかる範囲で記入してください <table border="1" data-bbox="159 918 1436 1142"><thead><tr><th>研修内容</th><th>合計の研修時間</th><th>研修費用(1人あたり)</th></tr></thead><tbody><tr><td>()</td><td>(時間)</td><td>(円)</td></tr><tr><td>()</td><td>(時間)</td><td>(円)</td></tr><tr><td>()</td><td>(時間)</td><td>(円)</td></tr></tbody></table>	研修内容	合計の研修時間	研修費用(1人あたり)	()	(時間)	(円)	()	(時間)	(円)	()	(時間)	(円)		
研修内容	合計の研修時間	研修費用(1人あたり)													
()	(時間)	(円)													
()	(時間)	(円)													
()	(時間)	(円)													
5	従業員の採用を検討している														
6	従業員の採用方法で当てはまるものに をつけてください ・ハローワーク ・大学や専門学校からの紹介 ・民間の職業紹介機関 ・その他()														
7	研修の受講者の年齢は35歳未満かつ入社5年以内である														
8	育児休業中や育児休業からの復帰後の社員に研修を行う予定がある														

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	