

物流企業をサポートする輸送ビジネス情報誌

# 輸送リーダー

2017 May 5  
Vol. 218

絶え間なく流れる川のごとく、  
時代と共に、いつまでも、どこまでも

幾重の歳月を超えて守り継がれてきた伊勢神宮。内宮の背後に広がる悠久の森。その深き緑を蓄える山々から湧き出した清らかな水は、いつしか爽やかな風をともなって、遙かに内宮神域を流れる。この川は俗世と神域を隔てる境界線「五十鈴川」。おかげさまで、いすゞ自動車は今年、創立80周年を迎えます。「いすゞ」の社名は、神路山・島路山を源流とする清流「五十鈴川」に由来しています。

特集

80th Anniversary

ISUZU INNOVATION

80年の軌跡

業界 総 計画

上場陸運企業 減益が3割に増加

日報記録事項に「荷待ち」国交省 2017年度中の導入を検討

全ト協 女性部会設立へ 各県に組織化促す

# 人材教育にも使える?! 活用できる 助成金のいろいろ

—— 知らないと使えない助成金とは ——

一般社団法人SRアップ21

東京会所属/社会保険労務士 戸谷 一彦=文

## 助成金を「採用」と「教育」に上手に活用

厚生労働省では、雇用の安定、職場環境の改善、仕事と家庭の両立支援、従業員の能力向上に取り組む事業主に対し、様々な助成金を支給しています。助成金は、条件を満たせば業種に関係なく、また中小企業でも貰うことができます。皆さんが支払っている雇用保険料が財源で、返済する必要もありません。資金面で苦勞することの多い中小企業にとっては、是非とも活用したい制度です。しかし知らなかった、なんだか難しそう、面倒…、様々な理由で活用できていない事業者が多いようです。今回は、比較的活用事例の多い助成金を紹介します。キーワードは「採用」と「教育」です。

従業員を新たに雇用する場合の助成金

### 【トライアル雇用奨励金】

ハローワークなどを介して職業経験、技能、知識等不足により安定した就職が困難な求職者を一定期間試行雇用した場合に助成されます。受給額は、1人当たりの支給額が最大5万円×最長3カ月=15万円。

### 【特定求職者雇用開発助成金】

高齢者や障害者など、就職困難者をハローワークなどの紹介により、継続して雇用する労働者（雇用保険の一般被保険者）として雇い入れた事業主に対して助成されます。受給額は、高齢者（60歳以上65歳未満）の雇入れの場合、30万円×2期=60万円。

従業員の処遇や職場環境の改善を図る場合の助成金

### 【キャリアアップ助成金】

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、いわゆる非正規雇用の労働者のキャリアアップなどを促進するための取り組みを実施した事業主に対して助成されます。キャリアアップなどを促進するための取り組みとは、

以下の3つのコースとなります。

- ①正社員化コース：有期契約労働者などの正規雇用労働者・多様な正社員などへの転換などを助成。受給額は、有期雇用の契約社員を正規雇用へ転換した場合、1人当たり60万円。
- ②人材育成コース：有期契約労働者などに対する職業訓練を助成。

#### <活用事例>

正社員としてドライバーを採用したいが応募がない。フリーターなど職業経験の少ない若年層の活用も検討したいが、必要な免許もない未経験者の採用には躊躇がある。

過去5年以内に概ね3年以上、トラックドライバーとして正社員雇用されたことがない者を雇い入れ、4カ月間の「有期実習型訓練」を実施。輸配送業務に不可欠な中型免許及びフォークリフト免許の取得や運転実務に従事するために必要な知識・技能を付与し、自社の人材ニーズにマッチした正社員として育成する。

自社育成により採用の幅を広げて人材確保を実現。助成金の活用により育成経費の負担を軽減。  
(Off-JT賃金助成:約7万円/Off-JT経費助成:10万円・OJT実施助成:約27万円/トータル44万円の助成金)

さらに、この有期契約労働者が、訓練終了後に正規雇用労働者に転換した場合は、上記①正社員化コースに該当し、60万円の受給が可能。

- ③処遇改善コース：有期契約労働者us@の賃金規定等の改定、健康診断制度の導入、賃金などの共通化、週所定労働時間を延長し、社会保険加入規定ができるようにすることについて助成。受給額は、有期契約労働者などの基本給の賃金規定などを2%以上増額改定し、昇給した場合、対象労働者の数が1~3人で10万円。

### 【65歳超雇用推進助成金】

高齢者の安定した雇用を確保するため、65歳以上への定年の引上げ、定年制の廃止、または希望者全員を対象とする66歳以上までの継続雇用制度の導入、いずれかの措置を実施した事業主に対して助成されます。受給のための主な要件は以下のとおりです。ただし、1事業主1回限りの支給です。受給額は、66歳以上への定年の引上げ、または定年制の廃止の場合、120万円。

2016年10月19日以降において、労働協約または就業規則による、次の(1)~(3)のいずれかに該当する制度を実施したことなど。

- (1) 65歳以上への定年引上げ
- (2) 定年制の廃止
- (3) 希望者全員を66歳以上の年齢まで雇用する継続雇用制度の導入
- (4) 専門家への外部委託費等の経費の支出があること

- (5) 60歳以上の雇用保険被保険者が1人以上いること

### 【中小企業両立支援助成金・代替要員確保コース】

中小企業事業主が、育児休業取得者の代替要員を確保し、育児休業を3カ月以上利用した労働者を原職などに復帰させ、復帰後6カ月以上雇用した場合に支給されます。

女性ドライバーが子育てをしやすい職場環境の整備に取り組み、女性ドライバーの育児期間中の代替要員を確保、育児休業取得者を原職に復帰させる制度を導入。その結果、子育てしやすい職場環境の整備により、女性ドライバーの継続就業が実現。受給額は、育児休業取得者1人当たり50万円。\*1年度10人上限。

## 助成金を活用するために必要なこと

助成金を受給するためには、以下の条件などを満たしていればなりませんので、日頃の労務管理や帳簿などの整備が必要不可欠です。

- ①雇用保険・社会保険に加入していること
- ②これまでに不正な受給をしていないこと
- ③支給または不支給の決定のための審査に必要な就業規則などの書類などを整備していること
- ④申請期間内に申請を行うこと
- ⑤残業代未払い等の法令違反をしていないこと
- ⑥会社都合の解雇をしていない

\*今回紹介した助成金については、2017年2月14日現在のものです。



一般社団法人 SRアップ21 (<http://www.srup21.or.jp>)

平成6年8月に設立、社会保険労務士(SR)による人事・労務管理の実務家集団で、北は北海道から南は沖縄まで全国的に活動。弁護士・税理士・行政書士など専門士業との関係強化を積極的に図り、企業のあらゆる相談や手続きをワンストップサービスでサポートしている。

◆職場でよくあるトラブルをドラマ仕立てにしたDVD「人事労務トラブル110番vol.4」販売中。本誌読者割引あり。お申し込みは03-5432-7676へ。