

第17回 労務勉強会 【厳選】

2018年度 助成金 最新情報！！

2018年6月22日



社労士事務所 HIKARI I
所長 川浪 宏
特定社会保険労務士・行政書士

熊本市中央区上水前寺2丁目4-5
TEL 096-237-6797
FAX 096-237-6795

労務相談・労働社会保険諸手続
給与計算代行・助成金申請



本日の内容

1. 助成金とは？
2. 【重要！】 キャリアアップ助成金 正社員転換コースの変更点
3. 無期雇用転換とは？
4. 【注目！】 50歳代のパート社員が多い企業向け
高年齢者無期雇用転換コース
5. 助成金を上手に利用するためのチェックリストと生産性要件
6. 本日のまとめ

1. 助成金とは？

厚生労働省の助成金の財源は雇用保険料



助成金って何?

助成金は返済不要!



助成金は国の施策を実現するために支給されるものです。

助成金は返済する必要のないお金なので、企業経営に大きなメリットとなります。

助成金の財源は
労働保険料



厚生労働省関係の助成金は、会社が支払っている労働保険料の一部を財源としています。保険料を支払うだけでなく制度を有効活用しましょう。

弊所の例で恐縮ですが・・・

○障害者作業施設設置等助成金



○申請例

【内容】下肢の不自由な労働者を雇用したことにより、必要な施設を設置

【設置施設】

- (1) 階段昇降機
- (2) 2F玄関ドアを、開閉式からスライド式に
- (3) 2Fトイレドアを開閉式からスライド式へ、手すりの設置

助成金は誰でも貰えるの？

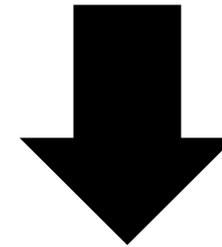


どんな会社がもらえるの？

助成金は国の制度によるものなので、支給を受けるためにはそれぞれ要件があります

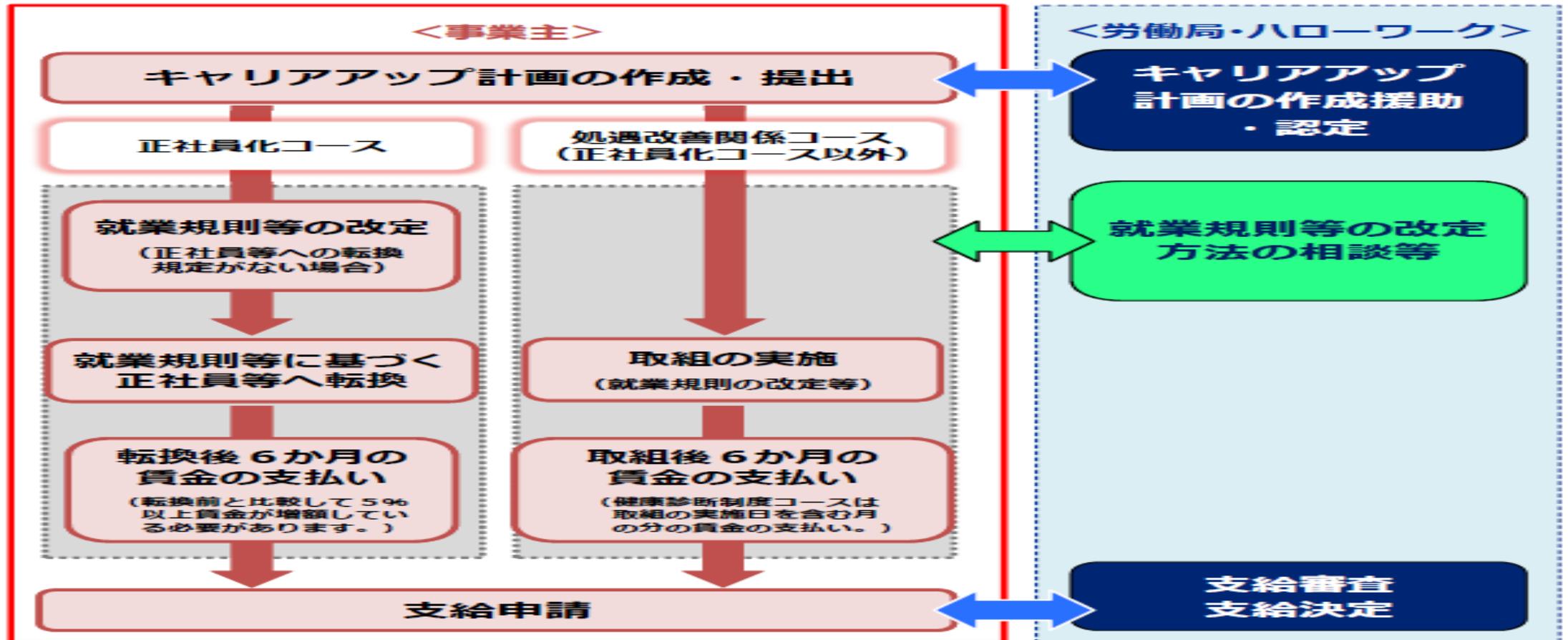
- ①労働保険の適用事業所であること
- ②労働保険料の滞納がないこと
- ③就業規則、出勤簿、賃金台帳など、法律で作成が義務付けられている帳簿を備えていること
- ④事前に計画の作成、提出等の手続きを行うこと

etc.



2. 【重要！】 キャリアアップ助成金 正社員化コースの変更点

キャリアアップ助成金のおさらい(流れ)



CU計画書 記入例+(プラス)

③ キャリアアップ計画書 作成例

①キャリアアップ計画期間	平成30年4月1日~平成33年3月31日
②キャリアアップ計画期間中に講じる措置の項目 ※1 講じる措置の該当する番号に「○」をつけて下さい。 ※2 正社員化コース、諸手当制度共通化コースについては、()内の該当するものを「○」で囲んで下さい。	<p>① <u>正社員化コース</u> (30年10月頃実施予定) <u>(正規雇用等)勤務地限定正社員 (職務限定正社員) 短時間正社員</u></p> <p>2 賃金規定等改定コース (年 月頃実施予定)</p> <p>3 健康診断制度コース (年 月頃実施予定)</p> <p>4 賃金規定等共通化コース (年 月頃実施予定)</p> <p>5 諸手当制度共通化コース (年 月頃実施予定)</p> <p>(1.賞与 2.役職手当 3.特殊作業手当・特殊勤務手当 4.精進手当 5.食事手当 6.単身赴任手当 7.地域手当 8.家族手当 9.住宅手当 10.時間外労働手当 11.深夜・休日労働手当)</p> <p>6 選択的適用拡大導入時処遇改善コース (年 月頃実施予定)</p> <p>⑦ 短時間労働者労働時間延長コース (30年5月頃実施予定)</p>
③対象者	<p><正社員化コース></p> <p>・○○部門に配属後○年を経過した契約社員及びパートタイム労働者</p> <p><短時間労働者労働時間延長コース></p> <p>・週所定労働時間の延長を希望するパートタイム労働者</p>

★就業規則の細分化を推奨
 (1)雇用区分の多様化
 (2)同一労働同一賃金の流れに、職務区分だけで客観性が担保可能か？



正社員就業規則
 限定正社員就業規則
 契約社員就業規則
 パートタイマー就業規則 } etc

CU助成金おさらい(正社員化コース)

正社員化コース

< > は生産性の向上が認められる場合の額、() 内は中小企業以外の額

○ 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

- ① 有期 → 正規：1人当たり**57万円<72万円>** (42万7,500円<54万円>)
- ② 有期 → 無期：1人当たり**28万5,000円<36万円>** (21万3,750円<27万円>)
- ③ 無期 → 正規：1人当たり**28万5,000円<36万円>** (21万3,750円<27万円>)

<①~③合わせて、1年度1事業所当たりの支給申請上限人数は20人まで>

- ※ 正社員コースにおいて「多様な正社員(勤務地限定正社員、職務限定正社員および短時間正社員)」へ転換した場合には正規雇用労働者へ転換したものとみなします。
- ※ 派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者または多様な正社員として直接雇用した場合に助成額を加算
 - ・ ①③：1人当たり28万5,000円<36万円> (大企業も同額)
- ※ 母子家庭の母等又は父子家庭の父を転換等した場合に助成額を加算
(転換等した日において母子家庭の母等又は父子家庭の父である必要があります)
- ※ 若者雇用促進法に基づく認定事業主が35歳未満の者を転換等した場合に助成額を加算
(転換等した日において35歳未満である必要があります)
 - ・ いずれも①：1人当たり95,000円<12万円>、②③：47,500円<60,000円> (大企業も同額)
- ※ 勤務地・職務限定正社員制度を新たに規定し、有期契約労働者等を当該雇用区分に転換又は直接雇用した場合に助成額を加算
 - ・ ①③：1事業所当たり95,000円<12万円> (71,250円<90,000円>)

高年者無期雇用転換コースと比較します。
5%要件の有無など

正社員転換 就業規則への規定(例)

第〇条 (正規雇用への転換)

勤続〇年以上の者又は有期実習型訓練修了者で、本人が希望する場合は、正規雇用へ転換させることがある。

- 2 転換時期は、原則毎月1日とする。
ただし、所属長が許可した場合はこの限りではない。
- 3 人事評価結果としてc以上の評価を得ている者又は所属長の推薦がある者に対し、面接及び筆記試験を実施し、合格した場合について転換することとする。

第〇条 (無期雇用への転換)

勤続〇年以上の者で、本人が希望する場合は、無期雇用へ転換させることがある。

- 2 転換時期は、毎年原則4月1日とする。
- 3 所属長の推薦のある者に対し、面接及び筆記試験を実施し、合格した場合について転換することとする。

※ 転換の手続き、要件、転換または採用時期(面接試験や筆記試験等の適切な手続き、要件(勤続年数、人事評価結果、所属長の推薦等の客観的に確認可能な要件・基準等をいう。)および転換又は採用時期が明示されているもの。)を必ず規定する必要があります。

※ また、就業規則・労働協約等の他に、転換規則や人事課通知などの社内規定に転換の手続き等を規定しても対象になり得ます。
ただしその場合、転換規則や人事課通知といった社内規定が労働者に周知されている必要があります。

赤線 転換時期の記載は必ず必要(随時、可)
但し、高年齢者無期雇用転換コースも活用する場合には、転換日の記載が必要。

青線 面接結果などの書類の提出が必要

短時間正社員転換 就業規則への規定(例)

第〇章 総則

第〇条 (適用範囲)

この規則は、短時間正社員(所定の手続で制度の適用を受け、雇用期間を定めずに第〇条の規定による勤務時間で勤務する者をいう)に適用される。

第〇条

この規則に定めのない事項については、通常の正社員(以下、単に「正社員」という)に適用される就業規則に準ずる。

第〇章 賃金

第〇条 (賃金)

賃金は、基本給、〇〇手当、〇〇手当を支給する。

通勤手当は、所定労働日数が1月に〇日以上の場合、1か月通勤定期券代を支給し、1月に〇日未満の場合は、1日当たりの往復費用に出勤日数を乗じた金額を支給する。

第〇条 (賞与)

賞与は、別に定める規定により支給する。

第〇条 (退職金)

退職金算定の際の勤続年数の計算に当たっては、正社員として勤務した期間に、短時間正社員として勤務した期間を通算する。

★限定正社員就業規則

(1)適用範囲の明確化

(2)手当の統一

⇒この設計を誤ると

同一労働同一賃金とは

認められない場合がある

(3)正社員としての処遇

賞与、退職金

2018年度 CU助成金 支給要件の追加

1. 正社員化コース

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

拡充

1年度1事業所あたりの支給申請上限人数 **15人** → **20人**

支給要件の追加

追加要件 (1)

正規雇用等へ転換した際、**転換前の6ヶ月と転換後の6ヶ月の賃金(※)を比較して、5%以上増額していること**

※賞与(就業規則又は労働協約に支給時期及び支給対象者が明記されている場合に限る。)や離手当(通勤手当、時間外労働手当(固定残業代を含む)、休日出勤に対する休日手当及び本人の営業成績等に応じて支払われる歩合給などは除く)を含む賃金の総額。
※所定労働時間が異なる場合は1時間あたりの賃金。

例

正社員転換

転換前6ヶ月賃金の合計120万円
(20万円×6ヶ月)

転換後6ヶ月賃金の合計146万円
(21万円×6ヶ月+賞与20万円)

$$\frac{(146万円 - 120万円)}{120万円} \times 100 = 21\% \text{ (少数点以下切り捨て)} > 5\%$$

追加要件 (2)

有期契約労働者からの転換の場合、対象労働者が転換前に事業主で雇用されていた期間が**3年以下に限る**こと

4 正規雇用等への転換・直接雇用の実施

- ・ 転換後の雇用契約書や労働条件通知書を対象労働者に交付する必要があります。
- ・ また、転換後に適用される就業規則等に規定している労働条件・待遇にする必要があります。

【注意】

※ 転換前6か月間の賃金と転換後6か月の賃金を比較して5%以上増額している必要があります。



5 転換後6か月分の賃金を支給・支給申請

⇒ 転換後6か月分の賃金を支給した日の翌日から起算して2か月以内に支給申請してください。

- ※ 賃金には時間外手当等も含まれます。
- ※ 就業規則等の規定により、時間外手当を実績に応じ基本給等とは別に翌月等に支給している場合、6か月分の時間外手当が支給される日を賃金を支給した日とします(時間外勤務の実績がなく、結果として支給がない場合を含みます。)
- ※ **人材開発支援助成金(特別育成訓練コース)**の対象となる有期実習型訓練を修了した者を正規雇用労働者等として転換または直接雇用した場合の経費助成の追加支給を受ける場合は、人材開発支援助成金に規定する申請書を人材開発支援助成金(特別育成訓練コース)に係る支給申請として別途提出する必要があります。

賃金5%以上増額に含めることがNG手当

○ 賃金が5%以上増加していることの確認にあたっては、転換前後の賞与や諸手当を含めた賃金総額※について比較しますが、①実費補填であるもの、②毎月の状況により変動することが見込まれるため実態として労働者の処遇が改善しているか判断できないものについては、名称を問わず賃金総額に含めることができないためご注意ください。

※算定に含まれる賞与については、就業規則等に支給時期及び支給対象者が明記されている場合に限られることにご注意ください。

【算定に含めることのできない手当の例】

- ・ 就業場所までの交通費を補填する目的の「通勤手当」
- ・ 家賃等を補填する目的の「住宅手当」
- ・ 就業場所が寒冷地であることから暖房費を補填する目的の「燃料手当」
- ・ 業務に必要な工具等を購入する目的の「工具手当」
- ・ 繁閑等により支給されない場合がある「休日手当」及び「時間外労働手当（固定残業代を含む。）」
- ・ 本人の営業成績等に応じて支払われる「歩合給」
- ・ 本人の勤務状況等に応じて支払われる「精進手当」 等

※ 上記以外の諸手当についても、その趣旨等に応じて算定から除かれる場合があります。

※ 計算にあたっては、厚生労働省ホームページに「賃金上昇要件確認ツール」を掲載しておりますので、必要に応じてダウンロードしてご利用ください。(URL)

厚生労働省ホームページ
賃金上昇要件確認ツール
(転換後の数値で所定労働時間が変更しない場合)

転換前(旧)賃金総額(円)(A)

項目	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	平均
基本給	100,000	100,000	100,000	100,000	100,000	100,000	100,000	100,000	100,000	100,000	100,000	100,000	100,000
賞与													
通勤手当	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000
住宅手当	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000
燃料手当	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000
工具手当	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000
休日手当													
時間外労働手当													
歩合給													
精進手当													
合計	130,000	130,000	130,000	130,000	130,000	130,000	130,000	130,000	130,000	130,000	130,000	130,000	130,000

転換後(新)賃金総額(円)(B)

項目	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	平均
基本給	105,000	105,000	105,000	105,000	105,000	105,000	105,000	105,000	105,000	105,000	105,000	105,000	105,000
賞与													
通勤手当	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000
住宅手当	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000
燃料手当	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000
工具手当	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000
休日手当													
時間外労働手当													
歩合給													
精進手当													
合計	145,000	145,000	145,000	145,000	145,000	145,000	145,000	145,000	145,000	145,000	145,000	145,000	145,000

(B)の範囲内で、支給対象者で支給が変更している賞与(C)

賞与項目	平均の割合
賞与	0円

賃金上昇率

$$\frac{(B) + (C) - (A)}{(A)} \times 100 = \frac{145,000 + 0 - 130,000}{130,000} \times 100 = 11.5\%$$

賃金上昇率11.5%のため、賃金5%以上増額に含めることができません。

CU助成金5%の対象となる賞与と規定(例)

第〇章 賃金

第〇条 (賞与)

1. 賞与は、原則として、下記の算定対象期間に在籍した労働者に対し、会社の業績等を勘案して下記の支給日に支給する。ただし、会社の業績の著しい低下その他やむを得ない事由により、支給時期を延期し、又は支給しないことがある。

算定対象期間	支給日
__月__日から __月__日まで	__月__日
__月__日から __月__日まで	__月__日

2. 前項の賞与の額は、会社の業績及び労働者の勤務成績などを考慮して各人ごとに決定する。

POINT

賞与を5%と対象する可能性があれば、正社員転換日の前までに、変更しておく必要があります。

熊本労働局へ猜疑事項確認

(1) 賞与規定は支給「日」まで記載が必要なのか？

⇒「月」までの記載でOK

(2) 記載した月以外に支給した賞与は5%の対象なのか？

⇒対象とならない

(3) 契約社員時代(転換前)の寸志は比較対象となるのか？

⇒恩賞的なものであれば対象外

3. 無期雇用転換とは？

無期雇用転換に関する基本事項の確認

1. 同一の使用者との間で、有期労働契約が通算で5年を超えて繰り返し更新された場合労働者の申込みにより、無期労働契約に転換する。

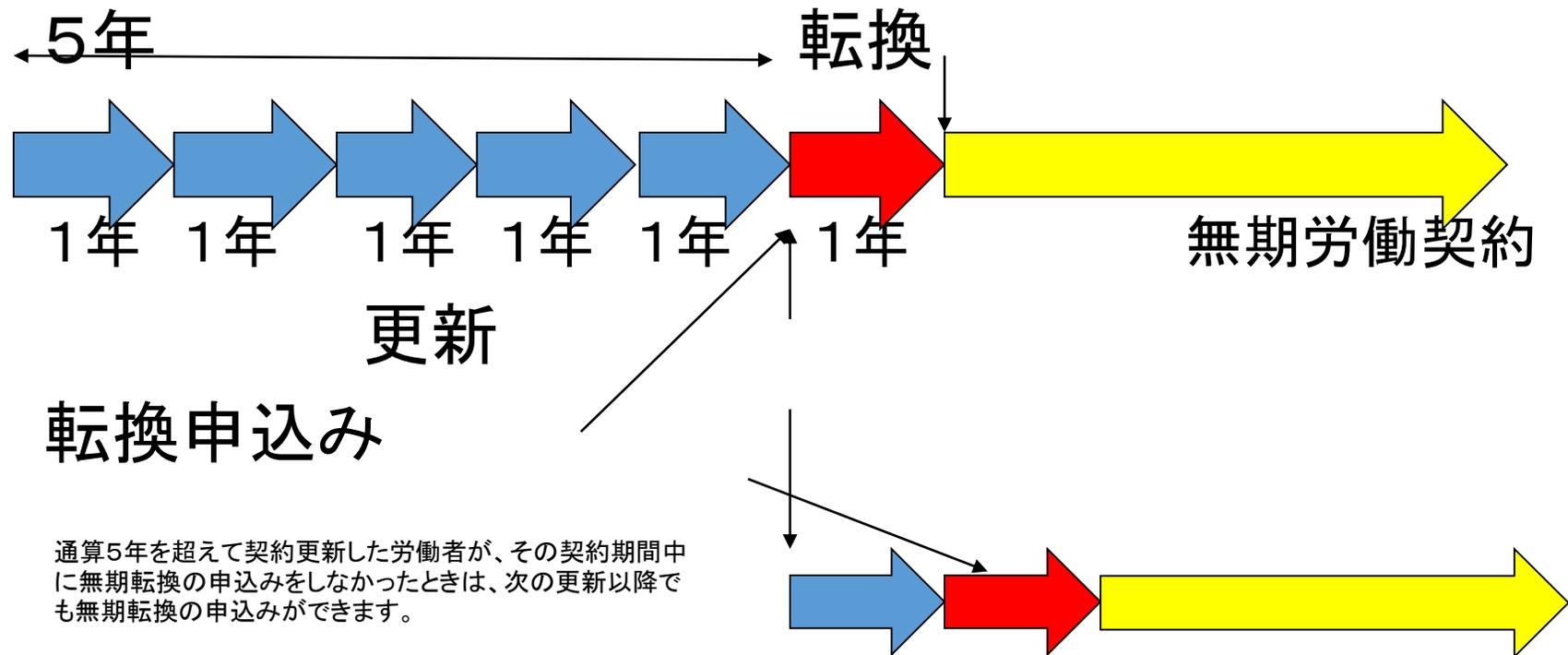
*** H25.4.1以降に開始する有期契約が対象**

⇒実際に影響が出てくるのは平成30年から

2. このルールは、労働者の雇用の安定を図ることを目的としています。

無期雇用転換の仕組み

【契約期間が1年の場合】



CU助成金おさらい（有期⇒無期コース）

高年者無期雇用転換コースと比較します。
5%要件の有無など

正社員化コース

< >は生産性の向上が認められる場合の額、()内は中小企業以外の額

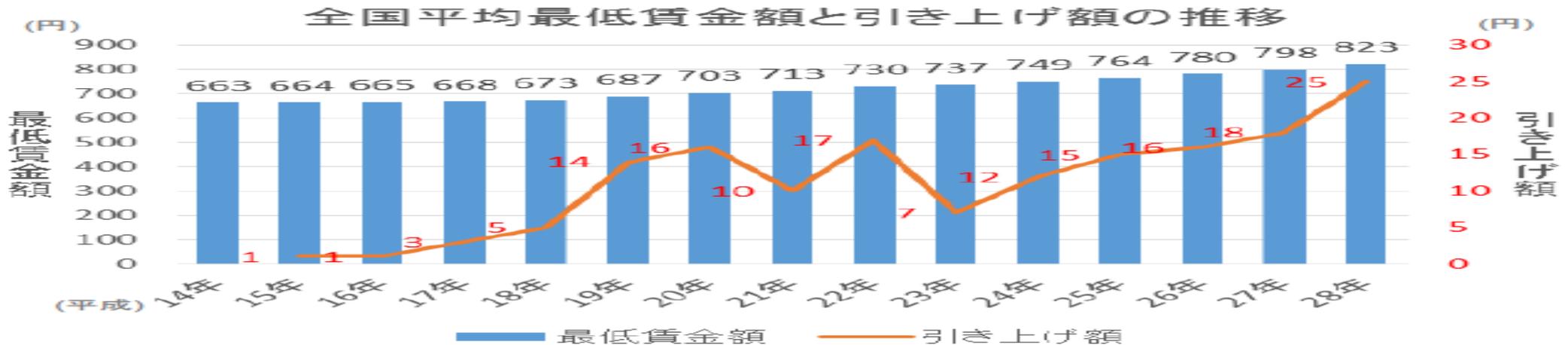
○ 有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換または直接雇用した場合に助成

- ① 有期 → 正規：1人当たり57万円<72万円>（42万7,500円<54万円>）
- ② 有期 → 無期：1人当たり28万5,000円<36万円>（21万3,750円<27万円>）
- ③ 無期 → 正規：1人当たり28万5,000円<36万円>（21万3,750円<27万円>）

<①~③合わせて、1年度1事業所当たりの支給申請上限人数は20人まで>

2018年度（平成30年度）以前より、
②有期→無期 転換には、賃金5%増額の要件がありました。

この、②有期→無期 転換には、
時給者のまま転換するケースが多く見られますが、最低賃金の改訂による時給アップは対象外とされております。



厚生労働省「地域別最低賃金の全国一覧」より作成

4. 【注目！】 50歳代のパート社員が多い企業向け 高年齢者無期雇用転換コース

高年齢者無期雇用転換コースとは？

Ⅲ 高年齢者無期雇用転換コース

概要

50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用に転換させた事業主に対して助成を行うコースです。

支給額

対象労働者一人につき※1、下表の金額を支給します。

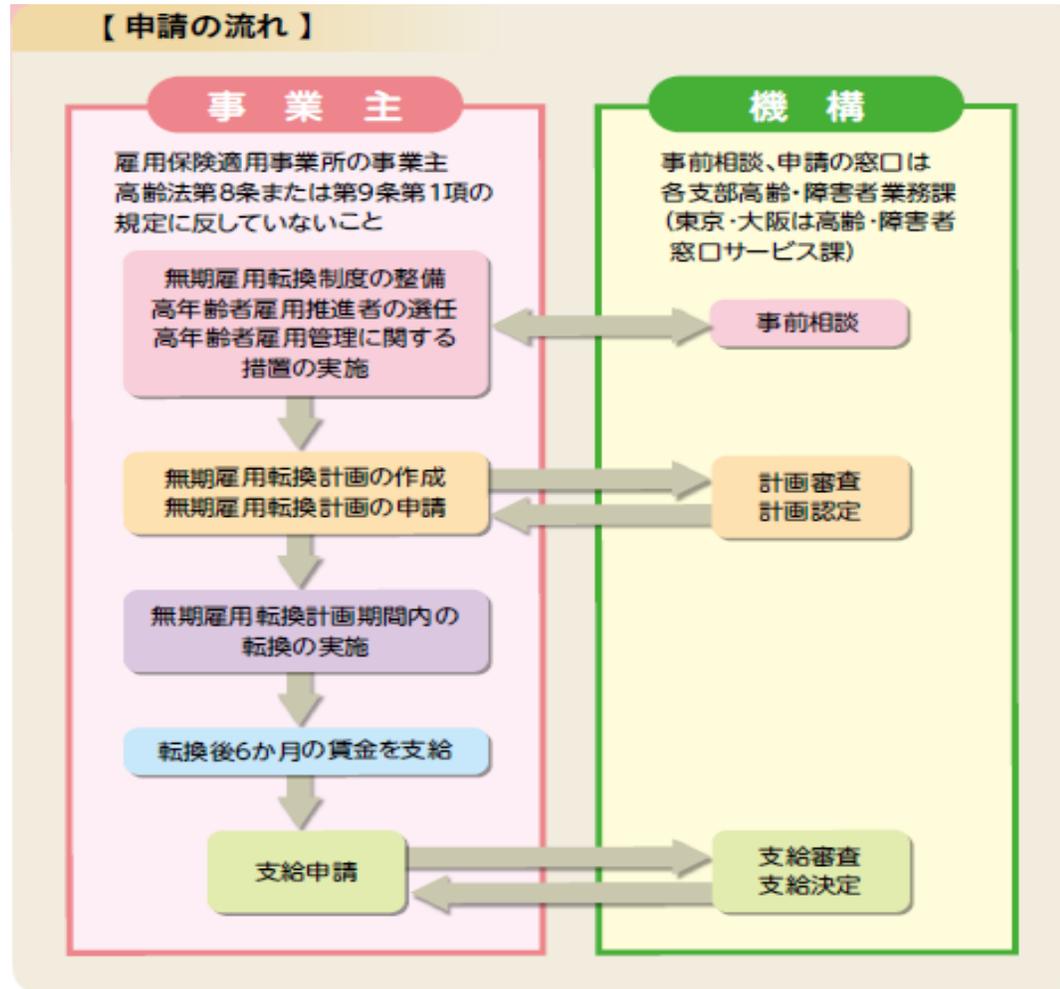
<>内は生産性要件を満たした事業主に適用される数値 ※2

中小企業	中小企業以外
48万円 <60万円>	38万円 <48万円>

※1 支給申請年度1適用事業所当たり10人までとします。

- 無期雇用転換にあたって、賃金増額要件はありません。
- * 最低賃金、割増賃金の支給は、遵守前提です。
- * 労働契約法で無期雇用転換の請求権を持っている労働者(例:5年以上の勤務者)は対象外になります。

申請の流れ(計画書の作成の、その前に)



★高年法第8条または第9条1項
の規定に反していないとは？

(1)就業規則の定年規定

→定年60歳以上の定め

(2)65歳までの継続雇用

→継続雇用制度の内容

★高齢者雇用推進者の選任

+ 高齢者雇用管理措置を1つ

短時間勤務制度の整備(推奨)

定年の定め等に関する確認・申立書(例)

制定方法 (労働協約・ 就業規則 その他これに 準ずるもの)	就業規則等 の適用範囲 (正社員、 嘱託、パート 等)	施行日	労働基準監督署 への届出の有無 及び届出日	周知方法 (掲示場所、 交付方法等)	定年 制度 有無 年齢	継続雇用制度			
						制度 有無	雇用契約期間	雇用 終了 年齢	継続雇用の対象者
就業規則	従業員	平成22年 4月1日	1.有 H22.4.2 2.無	事務所内に掲示	有・無 60歳	有・無	1.有 期間:1年 2.無	65歳	1.希望者全員 2.対象者の基準有 (労使協定 有・無)
パートタイム 就業規則	パートタイム	平成22年 4月1日	1.有 H22.4.2 2.無	同上	有・無 歳	有・無	1.有 期間:____ 2.無	歳	1.希望者全員 2.対象者の基準有 (労使協定 有・無)
再雇用規程	嘱託	平成22年 4月1日	1.有 H22.4.2 2.無	同上	有・無 歳	有・無	1.有 期間:____ 2.無	歳	1.希望者全員 2.対象者の基準有 (労使協定 有・無)
		平成 年 月 日	1.有 _____ 2.無		有・無 歳	有・無	1.有 期間:____ 2.無	歳	1.希望者全員 2.対象者の基準有 (労使協定 有・無)
		平成 年 月 日	1.有 _____ 2.無		有・無 歳	有・無	1.有 期間:____ 2.無	歳	1.希望者全員 2.対象者の基準有 (労使協定 有・無)

○一つの規則にまとめていても
問題ありませんが、
(1)就業規則
(2)パートタイム就業規則
(3)再雇用規程
と雇用区分ごとの就業規則の
作成を推奨します。

高年者の雇用管理に関する措置内容(例)

①高年齢者雇用推進者の選任	(氏名): 今田 元気	(役職): 総務部長	(配置日) 平成 29 年 4 月 1 日
---------------	-------------	------------	-----------------------

②高年齢者の雇用管理に関する措置内容について、実施している措置に○印を記入してください。(複数記入可)

- a 職業能力の開発及び向上のための教育訓練等の実施
- b 作業施設・方法等の改善
- c 健康管理、安全衛生の配慮
- d 職域の拡大
- e 知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進
- f 賃金体系の見直し
- g 勤務時間制度の弾力化

③高年齢者の雇用管理に関する措置の内容

(1) 具体的内容

b 精密な精度を求められる金属研磨作業を高年齢従業員が行っているが、工場内の照度が低く視力の衰えた高年齢従業員の負担となっていたため、作業場の照明器具をLED照明に交換することにより、負担軽減を図った。

対象労働者 雇用 太郎 62歳、○○ ○○ **歳、***

機械設備等を導入した場合は、改善状況が分かる内容を記載し、写真を添付してください。
高年齢者雇用安定助成金等の助成金を受給している場合は、支給決定通知書の写しを提出してください。

c 60歳以上の高年齢者を対象に、会社負担で人間ドックを受診させた。

対象者	受診日	生年月日	受診時年齢	受診内容
高年齢 太郎	平成29年6月○日	昭和○○年○月○日	63歳	○○、○○、○○
雇用 花子	平成29年7月○日	昭和○○年○月○日	61歳	○○、○○、○○
...				

単年度の措置として実施した場合は、実施した内容を記載してください。

e 体力の低下、健康状態を考慮した本人の希望等に対応するために、50歳以上の高年齢者を対象に、本人が希望した場合は、現在の勤務時間を1日当たり1時間から3時間の範囲で短縮できる制度を設けた。

就業規則等で規定した場合は、当該就業規則等の写しを提出してください。

○高年齢者雇用推進者は
毎年6/1の報告書を
提出している企業は、
同一人でOKです。

○高年齢者の雇用管理に
関する措置内容はひとつで
OKです。

* 短時間措置は一番下の例
→就業規則への規定は必要

5. 助成金全般と生産性要件

助成金を上手に利用するためのチェックリスト



ここでは、一般的な事項について確認をしておきましょう。

- 下記の書類は整備されていますか。
 - 労働者名簿
 - タイムカード（出勤簿など）
 - 賃金台帳（給与明細書など）
 - 労働条件通知書や雇用契約書

} 法定三帳簿
- 就業規則はありますか。
※労働者10名以上の場合、所轄労働基準監督署への提出義務もあります。
- 労働保険料の滞納はありませんか。
- 雇用保険の手続きは適正に行われていますか。
 - 31日以上引き続き雇用されることが見込まれる従業員で、一週間の所定労働時間が20時間以上の者を、加入させていますか。
- 社会保険（健康保険・厚生年金）の手続きは適正に行われていますか。
 - 1週間の所定労働時間および1か月の所定労働日数が正社員の3/4以上のパート・アルバイトを加入させていますか。
- 最近6か月以内に会社都合で解雇した従業員はいませんか。
- 過去3年間において助成金について不正受給を行ったことはありませんか。
- 過去1年間に、労働関係法令違反により送検処分を受けていることはありませんか。
- 暴力団や風俗営業等関係事業主ではありませんか。

（補足）

- 印鑑のみタイムカードでは受付してもらえません。
- 賃金台帳で割増賃金の支給をチェックします（転換前後6ヶ月）
- 労働条件通知書は転換前後
- 就業規則は労基署へ届出
- 社会保険の加入は必須
- 解雇したら一定期間ダメ

生産性要件とは？

労働関係助成金は、助成金を申請する事業所が、次の方法で計算した「**生産性要件**」を満たしている場合に、助成の割増を行います。

(具体的な助成額又は助成率は各助成金のパンフレット等をご覧ください。)

- (1) 助成金の支給申請等を行う直近の会計年度における「生産性」が、その3年前に比べて6%以上伸びていること
- (2) 「生産性」は次の計算式によって計算します。

$$\text{生産性} = \frac{\text{営業利益} + \text{人件費} + \text{減価償却費} + \text{動産・不動産賃借料} + \text{租税公課}}{\text{雇用保険被保険者数}}$$

- なお、「生産性要件」の算定の対象となった期間中に、事業主都合による離職者を発生させていないことが必要です。

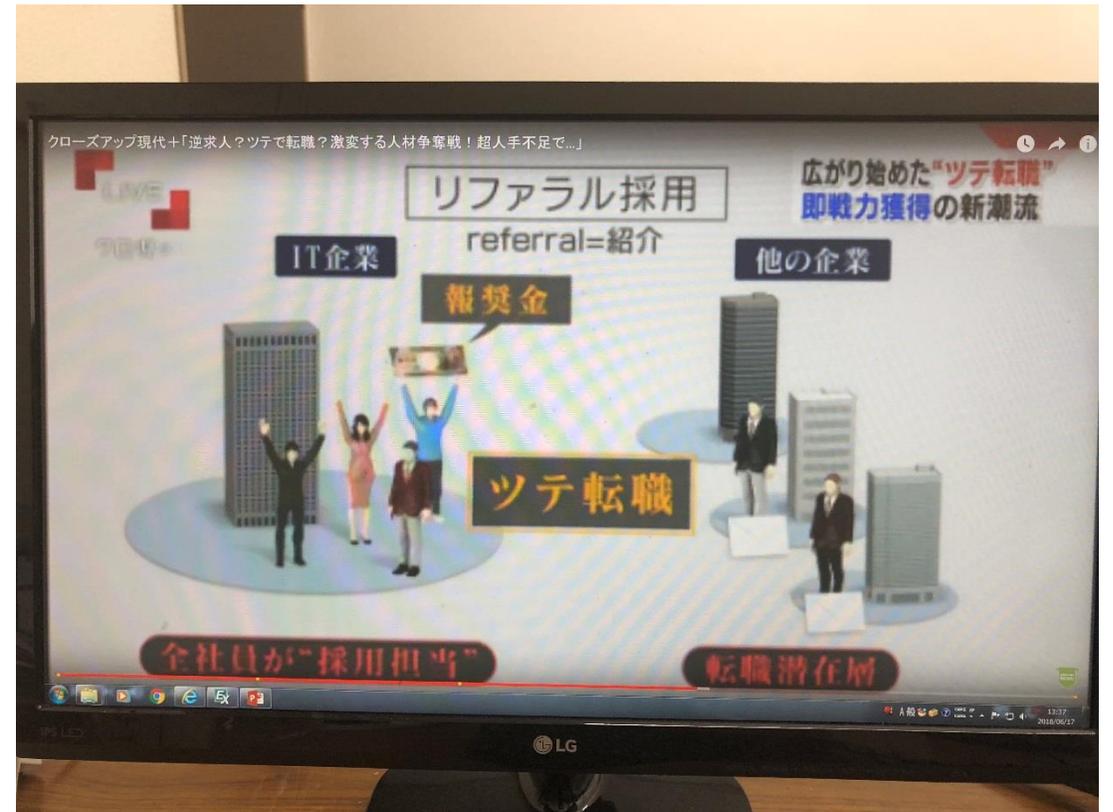
○ 生産性要件シートで計算してみましよう。

(補足)

- 人件費に役員報酬は含みません。
- 決算書＋税務申告書(写)＋総勘定元帳(一部)が必要になります。

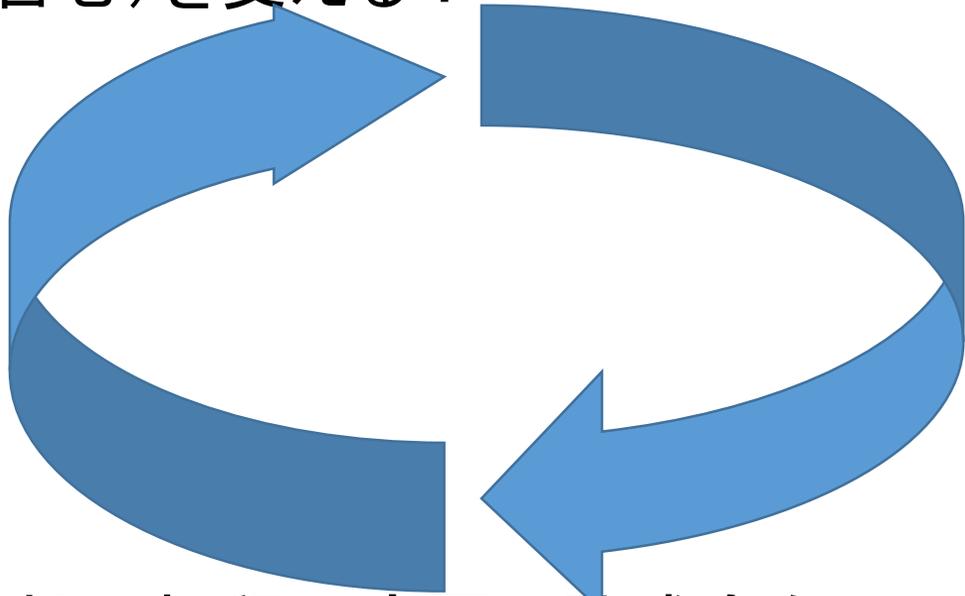
6. 本日のまとめ

クローズアップ現代+ 「逆求人？ツテで転職？ 激変する人材争奪戦！超人手不足で...」



助成金を、どうやって活用するのか？

★助成金で、社内規程（組織風土を含む）を変える？



★社内規程の変更で助成金を獲得する？

1. ○○○な人を雇用した
⇒ 助成金受給可能 という助成金は現在もありますが、今後減少していく方向だと予想しております。
2. 事前に助成金の要件を調べる
+ 複数の社内規程を整備することが必要な助成金が増えていくと予想しております。

人手不足時代の助成金活用方法

人手不足(採用難)なのは、どこの企業も一緒。
そのとき、とるべき戦略は？

**助成金は、結構面倒くさいと言って
あきらめるのか？**

- ・働く安心感の提供
⇒無期雇用転換を
攻めの姿勢で採用

(本日の助成金で言えば)

- ・キャリアアップ助成金
無期雇用転換
- ・高年齢者無期転換コース



働き方改革

社員のキャリアアップを支援
⇒正社員化転換を
攻めの姿勢で採用

(本日の助成金で言えば)

- ・キャリアアップ助成金
正社員化コース

**助成金をきっかけに
組織風土を変えていくのか？**

ご清聴ありがとうございました

本日の労務勉強会が
皆様の会社に少しでもお役に立つことを
心から願っております



社労士事務所HIKARI

所長 川浪 宏

労務勉強会プロジェクトチーム一同