

経営Q&A

回答者

Be Ambitious社会保険労務士法人

代表社員 飯野 正明

働き方改革のポイントと助成金の活用

～ 働き方改革における助成金の活用～

Question

【相談者：製造業A社 代表取締役I氏】

当社における人事上の課題は、「人手不足」です。最近は、予定通りに採用が進まず、悩んでいるところです。そこで、工場で勤務する契約社員の活躍推進と定年年齢の見直しを検討したいと考えています。また、今後は女性社員を積極的に採用する等、男女を問わず「仕事と家庭の両立」が可能な職場づくりを推進したいとも考えています。

これら当社の「働き方改革」を推進していくために、国の助成制度で活用できるものがあれば利用したいと考えています。当社で活用できるものはあるでしょうか。

Answer

契約社員等のいわゆる非正規労働者の処遇改善、定年年齢の見直しおよび仕事と家庭の両立支援など、政府が推進している「働き方改革」に率先して取り組むための助成制度は複数存在します。御社が「働き方改革」を推進するきっかけとして、助成制度を活用できるのであれば大いに活用すべきです。

ただし、助成を受けるにはいくつかの支給要件を満たしたうえで、事前に計画書を提出し、それに沿って就業規則等を変更することなどが必要となり、申請手続きは複雑になっています。また、助成の対象となる制度の導入は、一時的に制度を変更すればよいわけではなく、永続的な制度運営が求められます。人事制度全体を大きく変更することもあるので、社会保険労務士に相談することをお勧めします。

1 契約社員やパートの処遇改善を行う場合に活用できる助成金

契約期間の定めのある社員やパートなど、いわゆる非正規労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するために、処遇改善の取組みを実施する際などに活用できる助成金として、「キャリアアップ助成金」があります。御社においては、非正規労働者の処遇改善を検討しているようですので、キャリアアップ助成金のうち、①正社員化コース、②賃金規定等改定コースの活用をご検討ください。

(1) 正社員化コース

有期契約社員等を正社員等に転換する場合に助成されます。助成額は以下のとおりです。ただし、正社員等に転換する場合に賃金額を5%以上上昇させるなどの要件があります。

(1人あたり)

	中小企業	大企業
有期契約社員⇒正社員	57万円	42.75万円
有期契約社員⇒無期契約社員	28.5万円	21.375万円
無期契約社員⇒正社員	28.5万円	21.375万円

(2) 賃金規定等改定コース

すべてまたは一部の有期契約社員等を対象とする賃金規定において、基本給を増額改定した場合に助成されます。

①全ての賃金規定を2%以上増額改定

(1事業所あたり)

対象労働者数	中小企業	大企業
1人～3人	9.5万円	7.125万円
4人～6人	19万円	14.25万円
7人～10人	28.5万円	19万円
11人～100人(1人あたり)	2.85万円	1.9万円

②雇用形態別、職種別等の賃金規定を2%以上増額改定(1事業所あたり)

対象労働者数	中小企業	大企業
1人～3人	9.5万円	7.125万円
4人～6人	19万円	14.25万円
7人～10人	28.5万円	19万円
11人～100人(1人あたり)	2.85万円	1.9万円

2 定年年齢を引き上げる場合に活用できる助成金

定年年齢を65歳以上に引き上げる、または66歳以上の希望者全員を対象とする継続雇用制度を導入した場合に活用できる助成金として、「65歳超雇用推進助成金」があります。

①65歳以上への定年引き上げ

(1事業主あたり)

60歳以上 被保険者数	65歳まで引き上げ		66歳以上に引き上げ		定年の定 めの廃止
	(5歳未満)	(5歳)	(5歳未満)	(5歳以上)	
1~2人	10万円	15万円	15万円	20万円	20万円
3~9人	25万円	100万円	30万円	120万円	120万円
10人以上	30万円	150万円	35万円	160万円	160万円

()は年齢の引上げ幅

②希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入 (1事業主あたり)

60歳以上 被保険者数	66~69歳まで引き上げ		70歳以上に引き上げ	
	(4歳未満)	(4歳)	(5歳未満)	(5歳以上)
1~2人	5万円	10万円	10万円	15万円
3~9人	15万円	60万円	20万円	80万円
10人以上	20万円	80万円	25万円	100万円

()は年齢の引上げ幅

3 仕事と家庭の両立支援を行う場合に活用できる助成金

社員の仕事と家庭の両立を目指す企業が活用できる助成金として、「両立支援等助成金」があります。対象となる取組みは、①男性の育児休暇取得を促進する「出生時両立支援コース」、②仕事と介護の両立支援「介護離職防止支援コース」、③仕事と育児の両立支援「育児休業等支援コース」、④育児、介護等による離職者の再雇用「再雇用者評価処遇コース」、⑤女性の活躍推進を目的とする「女性活躍加速化コース」があります。ここでは3つのコースの助成額等についてご説明します。

(1) 出生時両立支援コース

男性社員の育児休業や育児目的休暇を取得しやすい職場づくりに取り組むことによって、実際に休業・休暇を取得させた事業主に以下の金額を助成します。

(1事業主あたり)

	中小企業	大企業
1人目の育児休業取得	57万円	28.5万円
2人目以降の 育児休業取得	休業5日以上：14.25万円 休業14日以上：23.75万円 休業1か月以上：33.25万円	休業14日以上：14.25万円 休業1か月以上：23.75万円 休業2か月以上：33.25万円
育児目的休暇の導入・利用	28.5万円	14.25万円

主な助成要件は以下のとおりです。

○育児休業取得について

- ①男性が育児休業を取得しやすい職場づくりのため以下のような取組みを行うこと
 - 例1) 子どもが生まれた男性に対して、管理職による育児休業取得の勧奨を行う
 - 例2) 管理職に対して、男性の育児休業取得についての研修を実施する
- ②男性が子の出生後8週間以内に開始する連続14日以上(中小企業は連続5日以

上)の育児休業を取得すること

○育児目的休暇の導入

- ①子の出生時に育児や配偶者の出産支援のために取得できる休暇制度を導入すること
- ②男性が育児目的休暇を取得しやすい職場づくりのため、上述した育児休業取得の取組み例に準じた取組みを行うこと
- ③新たに導入する育児目的休暇制度を、男性が子の出生前6週間または出生後8週間以内に合計して8日(中小企業は5日)以上取得すること

(2) 介護離職防止支援コース

仕事と介護を両立するための職場環境整備の取組みを行い「介護支援プラン」を作成したうえで、介護休業の取得・職場復帰、または介護のための勤務制限制度(介護制度)の利用を円滑にするための取組みを行った事業主に、以下の金額を助成します。

(1人あたり)

	中小企業	大企業
介護休業	57万円	38万円
介護制度	28.5万円	19万円

主な助成要件は、以下のとおりです。

○介護休業

- ①仕事と介護の両立に関する社内アンケートの実施等、「職場環境整備の取組み」を実施すること
- ②介護に直面した労働者との面談を実施し、介護の状況や今後の働き方についての希望等を確認のうえ、「介護支援プラン」を作成・導入すること
- ③導入した「介護支援プラン」により介護休業の取得等を支援する旨を就業規則で明文化・周知すること
- ④「介護支援プラン」に沿って業務の引継ぎを実施し、対象労働者に連続2週間以上(分割利用時は合計14日以上)の介護休業を取得させること
- ⑤介護休業からの復職後1か月以内に今後の働き方等についてのフォロー面談を実施すること

○介護制度(勤務制限制度)

介護休業における①～③の取組みを実施したうえで、以下の取組みを行うこと

- ・「介護支援プラン」に沿って業務体制の検討を行い、対象労働者にいずれかの「勤務制限制度」(所定外労働の制限制度、時差出勤制度、深夜業の制限制度、短時間勤務制度)を連続6週間以上(分割利用時は合計42日以上)利用させること
- ・連続6週間または42日の制度利用後、対象労働者に対して今後の働き方等についてのフォロー面談を実施すること

(3) 女性活躍加速化コース

自社の女性の活躍に関する「数値目標」（例：女性が少ない職種の採用人数を〇人以上増加させ、かつ女性の採用割合も〇%以上引き上げる）、数値目標の達成に向けた「取組目標」（例：女性の少ない職種への女性の配置転換を可能とする研修の実施・管理職を目指す女性社員を対象としたセミナーの実施）を盛り込んだ「行動計画」を策定して、目標を達成した事業主に助成します。助成額は以下のとおりです。

（1 事業主あたり）

	中小企業	大企業
加速化Aコース（取組目標達成時）	28.5万円	—
加速化Nコース（数値目標達成時）	28.5万円	—
女性管理職比率が基準値以上に上昇した場合	47.5万円	28.5万円

4 まとめ

ここまで御社に助成される可能性があるものの概略をいくつか挙げてみました。他にも今話題のテレワークやインターバル制度導入に対する助成金もありますが、今の段階では、受付が締め切られている状態となっています。実際に助成金を活用する際には、厚生労働省のHPなどで各助成制度の詳細をご確認ください。

助成を受けるにはいくつかの支給要件を満たしたうえで、事前に計画書を提出し、それに沿って就業規則等を変更することなどが必要となり、申請手続きは複雑になっています。また、助成の対象となる制度の導入は、一時的に制度を変更すればよいわけではなく、持続的な制度運営が求められます。人事制度全体を大きく変更することもあるので、社会保険労務士に相談することをお勧めします。

なお、社会保険労務士でない者の助成金支援サービスによって、事業主の方が不正受給等の法律違反を問われたり、詐欺被害に遭遇してしまうケースが発生しているのでご注意ください。

《執筆者紹介》

Be Ambitious 社会保険労務士法人 代表社員 飯野正明

社会人歴 27 年は社労士業界一筋。現在は、東京都中央区日本橋にて Be Ambitious 社労士法人代表として、8名の職員とともに中小企業の労務管理を支援している。これまで、社長とその母親の 2 名の印刷業から、1 万名超規模の不動産業、その業種は、オフィス製品の製造販売、建設業、警備業、小売業、金融業、飲食業、IT 関連企業や外資系企業など多種多様な企業の労務管理に携わる（関与先企業数 600 社以上）。

ホームページ： <http://www.sr-iino.com/>

メールアドレス： office@sr-iino.com