



## 「働き方改革」と助成金

弊社は製造業を営んでおり、今までは新卒中心の若年者の採用を行ってきましたが、ここ2、3年は計画通りに採用ができず、長時間労働といった負荷が社員にかかっています。「働き方改革」を進めるためにも中途採用や中高年採用を検討しています。国や自治体の助成金があると聞きましたがどのようなものでしょうか。

社会保険労務士法人  
庄司茂事務所

特定社会保険労務士

庄司 茂



助成金については、ほとんどの企業が「聞いたことがない」「利用したことはない」というのが現状です。雇用関係の助成金は、「新たに労働者を雇い入れる」「労働者の処遇や職場環境の改善を図る」「労働者等の職業能力の向上を図る」「仕事と家庭の両立支援やワークライフバランスに取り組む」「障害者が働き続けられるよう支援する」等の場合に受給できる可能性があります。企業が「働き方改革」を推進するうえで、利用しやすいものがたくさん用意されています。ここでは、新規・拡充の助成金の一部をご紹介します。

### (1) 人材確保等支援助成金:働き方改革支援コース

「雇用管理改善計画」を策定し、新たに労働者を雇い入れ、人材の配置の変更、労働者の負担軽減、時間外労働の削減等の雇用管理改善に取り組んだ場合に助成対象となります。

- 計画達成助成:労働者一人当たり60万円（短時間労働者一人当たり40万円）最大10名
- 目標達成助成:労働者一人当たり15万円（短時間労働者一人当たり10万円）最大10名

ただし、本助成金は、時間外労働等改善助成金（時間外労働上限設定コース、勤務間インターバル導入コース、職場意識改善コース）の支給決定を受けた中小企業が対象になります。

### (2) 中途採用等支援助成金

中途採用の拡大や移住者の採用、起業による雇用機会の創出等を行う事業主に対して助成し、転職・再就職者の採用機会の拡大及び人材移動の促進を図るとともに、生涯現役社会の実現を促進することを目的としています。

#### ①中途採用拡大コース（A、Bのコースがあります）

A 中途採用率の拡大

- 中途採用率が50%未満

- 計画期間内に対象労働者を2人以上雇い入れ、中途採用率を計画期間前と比較して、20ポイント以上向上させること
- 支給対象者のうち、雇入れから6か月を経過する日までに離職者の割合が20%未満であること
- 中途採用計画期間の初日の前日から起算して3年前の日において雇用保険適用事業所であること

B 45歳以上の初採用

- 今まで45歳以上の方を中途採用していないこと
- 計画期間内に45歳以上の方を初めて中途採用したこと

● 中途採用拡大助成:50万円

● 45歳以上の初採用:60万円（雇入れ時の年齢が60歳以上の場合は70万円）

となっており、いずれも生産性向上助成として加算されることがあります。

#### ②UIJターンコース

地方公共団体が開設・運営するマッチングサイトに掲載された「求人移住支援事業」を利用した東京圏からの移住者（UIJターン者）を雇い入れた場合、助成対象となります。

● 助成額:助成対象経費の1/2（中小企業以外1/3）で上限100万円

助成対象経費は、募集・採用パンフレット、自社ホームページなどの作成経費、就職説明会等の実施経費（出展料、会場借料、採用担当者の旅費・宿泊費、使用資料の作成・印刷・送料費用など）となっています。

上記の他にもたくさんの助成金があります。助成金ごとに細かな条件が付いていますが、事前に確認してチャレンジしてみたいかがでしょうか。