

雇用のあり方、取り組み方

第2回

今年の助成金は こう変わりました

従来からあった「介護労働者設備等導入奨励金」が名前を改めたもので、介護労働者の雇用管理の改善につながる制度を導入した場合、要した費用の1/2(上限100万円)を支給することが加わりました。

● 廃止された助成金

今回廃止された助成金は以下の通りです。求職活動等支援給付金、高年齢者雇用確保充実奨励金、若年者等正規雇用化特別奨励金、建設労働者緊急雇用確保助成金、建設労働者生活支援センター設立準備助成金。また、昨年度までの時限措置でした実習型試用雇用奨励金は、東日本大震災の被災地に居住していた求職者と被災地の事業所を離職した求職者に対象者を限定し、平成24年度まで延長されました。

以上が主なものですが、まだまだ沢山助成金があります。また支給内容が改正されたものもあります。厚生労働省のホームページを見るか、お知り合いの社会保険労務士に問い合わせしてみてください。それではまた。

株式会社ヒューマンリソースみらい
代表取締役 荒木 秀
(社会保険労務士は本名である荒木康之で登録しております)

皆さん、こんにちは。コラム連載2回目は、今年改正された労働関係の助成金についてお届けします。厚生労働省管轄の助成金は年度の初めに多くが改正されます。折々の社会や経済の情勢に合わせて、新設や改廃が行われ、一通り出揃うのが6月初めになるので、お伝えするには今号が丁度良い時期というわけです。

● 中小企業定年引上げ等奨励金

少なくとも65歳までは希望者全員が安心して働くことが出来ることへの基盤づくりに加えて、70歳まで働ける企業の普及を図るための助成金です。65歳以上への定年の引上げ、定年制の廃止、70歳以上までの継続雇用制度の導入を行う中小企業が対象です。支給される金額は20万円から120万円となっています。今、イチ押し助成金です。

今年の改正では、「希望者全員を65歳までの継続雇用制度」を導入する場合、同時に70歳以上までの継続雇用制度(基準あり)を導入し、64歳以上の従業員を雇用していることが必要となり条件が厳しくなりました。一方、制度導入してから受給申請に至るまで6カ月以上要していたのが、制度導入後直ちに受給申請が出来るようになりましたので、この点は非常に楽になったと思います。

● 試行雇用助成金

(トライアル雇用助成金)

若年者を主体に失業率が高い深刻な状況が発生していますが、若年者等の雇用を推進するために原則3カ月間試用雇用することで、職務の適正を見極めて正社員化を促進するための制度です。対象一人当たり1カ月4万円の助成が受けられます。従来から人気のあるこの助成金で唯一支給対象外となっていた、40歳〜44歳も対象となり、65歳までのすべての年齢が支給の対象となりました。

● 子育て期短時間勤務支援助成金

育児介護休業法では、子を養育する労働者について3歳までの短時間勤務の導入が義務化されています。この助成金は、小学校に入るまでの子を持つ労働者にまで、短時間勤務制度を拡充した事業主に支給されます。100人以下の会社の場合は、制度を利用する従業員の1人目が40万円、2人目〜5人目までは各15万円支給されます。

● 介護労働環境向上奨励金

● 今年の全体傾向

今年の傾向を言いますと、金融危機から一世を風靡した「雇用調整助成金(中小企業雇用安定化助成金)」については、一定の役目を果たしたということ、緩和されていた支給要件が元に戻りそうです。また正社員化を促す系統の助成金については大幅に見直されて、廃止されたものが多いですね。

一方拡充されている系統は、高齢者向けや育児介護系でしょうか。年金の支給開始年齢が引上げられることに伴い高齢者や育児をする労働者の働く機会を増やすことや、成長分野といわれている介護業界の雇用者を増やそうとする意図が感じられます。