

新たな総合的安全対策を策定 「事業用自動車総合安全プラン2025」

国土交通省は、2025年度までを計画期間とする「事業用自動車総合安全プラン2025」を策定。本プランは、コロナ対策や飲酒運転撲滅をはじめ、ICTなどの開発・普及推進、超高齢化社会への対応、関係者連携による安全体質の強化、道路交通環境の改善などを重点施策とした、世界に誇る安全な輸送サービスの提供を実現するための方針です。



業界羅針盤

軽油価格 4週連続で130円台 2020年2月以来の水準
標準的な運賃届け出 繰り返しの指導が鍵
M&A予想 運輸・物流の譲渡増35% アフターコロナへ布石 ほか

2021年度版 助成金制度を活用する

—— 助成金制度で人材確保・育成に取り組む ——

一般社団法人SRアップ21

兵庫会 会長／社会保険労務士 夢野 智行＝文

助成金制度の共通受給要件について

本号では、運送事業者が活用できそうな雇用・労働分野の助成金制度を紹介し、労働者を雇用したり、教育訓練を実施したりすることで受給できるもので、雇用保険の適用事業所であることが条件となります。ただし、解雇者がいると不支給という要件もあります。

生産性要件が満たされていれば、助成額がアップするケースもあります。厚生労働省のホームページに生産性を算定するための「生産性要件算定シート」が掲載されていますが、今回は、あくまで助成金制度の概要について解説します。

<厚生労働省>

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137393.html>

各種助成金制度の概要

(1) 特定求職者雇用開発助成金：特定求職困難者コース

高齢者（60歳以上65歳未満）や母子家庭の母、父子家庭の父などをハローワークまたは民間の職業紹介事業者などの紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れた場合に支給されます。（表1参照）

(2) キャリアアップ助成金：正社員化コース

有期雇用労働者など（6カ月以上）に対して、キャリアアップを促進する取り組みを実施し、正規雇用労働者などへ転換した場合に助成されます。転換などの日から定年年齢に達するまでの期間が、1年以上ある人が対象です。

事前にキャリアアップ計画書を作成し、助成金デスクなどに届けておかなければなりません。また転換について、就業規則に定めておく必要があります。さらに、転換前有期契約期間の6カ月分の賃金より、転換後正規雇用期間6カ月分の賃金が3%以上増額することが求められます。（表2参照）

(3) 両立支援等助成金：出生時両立支援コース

男性労働者が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい職場風土づくりに取り組み、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）の育児休業などを取得した場合に助成金が支給されます。事業主は、制度を就業規則などに規定する、利用を促進する資料を配布する、育児休業した男性労働者の事例の収集及び社内通知するなど、いずれか一つを育児休業の開始前日までにしておくことが支給条件となります。また、男性労働者に対して、取得を促す個別面談を行う、その上司に対して、育児休業に関する書面を明示するなど、育児休業の取得を個別に後押しした場合は、個別支援加算も受給できます。（表3参照）

(4) 人材開発支援助成金

① 特定訓練コース

訓練効果が高い訓練を受けさせる事業主に対して助成するものです。指定されている訓練などを受けさせる、または雇用契約締結後5年以内かつ35歳未満の労働者に訓練を受けさせるものが対象です。（表4参照）

② 一般訓練コース

職務に関連した知識や技能を習得させるために、年間の職業能力開発計画を作成して提出し、雇用保険被保険者に対して訓練を受けさせるものが対象です。特定訓練コースに該当しない訓練で幅広く助成されています。（表5参照）

他にも様々な助成金制度がありますが、今回は、活用しやすいものを紹介しました。他の助成金制度や、その詳細については厚生労働省のホームページに掲載されているので、関心のある方は閲覧してみてください。

今後、生産年齢人口が減少していく中で、会社の生産性を向上させる組織づくりが大変重要になります。そのためには、労働者の確保と育成（キャリアアップ）が欠かせません。国の助成金制度を上手に活用して、人材確保・育成に取り組ましましょう。

表1 特定求職者雇用開発助成金：特定求職困難者コース

区分	対象労働者	支給額	助成対象期間	支給対象期ごとの支給額
短時間労働者以外	高齢者、母子家庭の母、父子家庭の父	60万円(50万円)	1年	6カ月ごとに30(25)万円支給
短時間労働者	高齢者、母子家庭の母、父子家庭の父	40万円(30万円)	1年	6カ月ごとに20(15)万円支給

※短時間労働者とは、一週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満である者を言います。

※()内の数字は中小企業以外の会社に対する支給額です。中小企業とは運送業の場合、資本金3億円以下または労働者300人以下です。

※その他に障害者等の場合には、支給額や助成対象期間が異なります。

表2 キャリアアップ助成金：正社員化コース

措置内容	支給額(1日当たり)	母子家庭の母等・父子家庭の父の場合は支給額へ加算	派遣労働者を直接雇用した場合は支給額へ加算
有期雇用から正規雇用への転換等	57万円(72万円)<42.75万円(54万円)>	9.5万円(12万円)	28.5万円(36万円)
有期雇用から無期雇用への転換等	28.5万円(36万円)<21.375万円(27万円)>	4.75万円(6万円)	
無期雇用から正規雇用への転換等	28.5万円(36万円)<21.375万円(27万円)>	4.75万円(6万円)	28.5万円(36万円)

※()内の数字は、生産性要件を満たした場合の金額です。※< >内の数字は、中小企業以外の会社に対する支給額です。

表3 両立支援等助成金：出生時両立支援コース

1人目の育休取得 個別支援加算	中小企業		中小企業以外	
	5日以上14日未満	14日以上1ヶ月未満	14日以上1ヶ月未満	1ヶ月以上2ヶ月未満
2人目以降の育休取得 (育休取得期間に応じ、右欄の額を支給)	14.25万円(18万円)	23.75万円(30万円)	14.25万円(18万円)	23.75万円(30万円)
個別支援加算	5万円(6万円)		2.5万円(3万円)	
育児目的休暇の導入・利用	28.5万円(36万円)		14.25万円(18万円)	

※1人目とは、当該事業主で初めて生じた男性育児休業取得者を指します。※2人目以降は10人までです。

※育児目的休暇の導入・利用は1事業主当たり1回のみです。※()内の数字は生産性要件を満たした場合の金額。

表4 人材開発支援助成金：① 特定訓練コース

助成区分	支給額
賃金助成	1時間当たり760円(960円) <380円(480円)>
経費助成	45%(60%) <30%(45%)>
OJT実施助成	1時間当たり665円(840円) <380円(480円)>

※()内の数字は、生産性要件を満たした場合の金額です。※< >内の数字は、中小企業以外の会社に対する支給額です。

表5 人材開発支援助成金：② 一般訓練コース

助成区分	支給額
賃金助成	1時間当たり380円(480円)
経費助成	30%(45%)

実訓練時間数	20時間～100時間	100時間～200時間	200時間以上
支給額	7万円	15万円	20万円

※受講回数は1年間で3回までです。

一般社団法人 SRアップ21 (<https://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.5」販売中。本誌読者割引あり。お申し込みはホームページから。