

# 輸送リーダー

特集 | 第2弾 EV導入の、その先を見ている。

## ELF EV 誕生



巻頭言・業界羅針盤

## 人工知能(AI)

— 物流現場で活用されるAI —

財務強化と企業成長のセオリー

「経営者保証改革プログラム」に基づく  
新たな融資慣行の確立

続・成功する人材活用

2023年度版 助成金を  
上手に活用しよう!

輸創企業

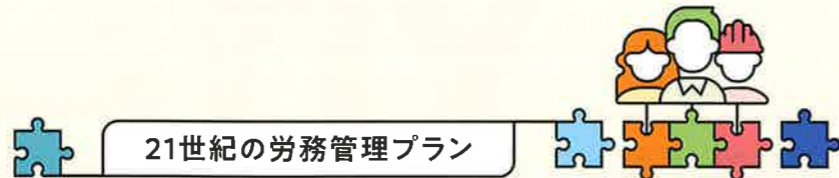
収益力は付加価値と  
スケールメリットで確保

● 有限会社合田運送

発車往来!バスステーション

顧客ニーズに応え  
お客様に選ばれる  
“拓バス”をめざす

● 北海道拓殖バス株式会社



# 2023年度版 助成金を 上手に活用しよう!

— 助成金で人材確保や残業削減を推進 —

一般社団法人SRアップ21 東京会  
社会保険労務士 鈴木 麻利子=文

## 2023年度の助成金の傾向

コロナ特例の雇用調整助成金は3月31日で終了しました。2023年度の助成金は、成長と分配の好循環に向けた「人への投資」という重点目標が掲げられ、デジタル分野などの人材育成のほか、社会全体で学び直しを促進するための環境整備、成長分野への円滑な労働移動が可能となるような支援に重点が置かれています。また、本年度より、生産性要件による加算は廃止され、一部の助成金では、賃金の引上げを行った場合に加算される賃金要件が設けられています。

## 新設された助成金について

### 働き方改革推進支援助成金 (適用猶予業種等対応コース) 4月～

時間外労働の上限規制が自動車運転の業務に適用される「2024年問題」の期限が、いよいよ来年4月1日に迫っています。運転業務や運行に伴う事務作業を効率化し、労働時間削減に向けた取り組みを行うと、効率化のために導入した経費助成を受けることができます。例えば、積載量の多いトレーラやデジタル式運行記録計(デジタコ)導入など。

対象事業主は、労働保険適用事業者で自動車運転の業務に従事する労働者を雇用する中小企業主です。(資本金または出資金が3億円以下あるいは常時使用する労働者が300人以下)

以下の枠組み中のいずれか一つ以上の効率化に向けた取り組みを実施し、36協定の労働時間の縮減や勤務間インターバル制度\*を導入することで、助成を受けることができます。

\*勤務間インターバル制度とは、終業から次の始業までの休職時間を確保することを就業規則等において定めていること。

### 助成対象となる取り組み

(いずれか1つ以上を実施)

- ◎労務管理担当者や労働者に対する研修(勤務間インターバル制度に関するものや業務研修を含む)
- ◎外部専門家によるコンサルティング、就業規則・労使協定などの作成・変更
- ◎人材確保に向けた取り組み(求人サイトや求人情報誌への掲載、HP作成等)
- ◎労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル式運行記録計などの導入・更新
- ◎労務能率の増進に資する設備・機器などの導入・更新(自動車リフト、洗濯機等)

**助成額** 以下の加算額の上限額または対象経費の4分の3のいずれか低い方が上限

### 36協定の時間数(時間外労働と休日労働合計)の縮減をした場合

- 月80時間超から月60時間以下にすると→250万円
- 月80時間超から月60時間超～80時間以下にすると→150万円
- 月60時間超～80時間以下から月60時間以下にすると→200万円

### 勤務間インターバル制度を導入した場合

- 9時間以上11時間未満…100万円
  - 11時間以上…150万円
- \*適用拡大・時間延長の場合は半額

上記の成果目標に加えて、指定する労働者の時間当たりの賃金額を3%以上の引上げを行うことを成果目標に加えると加算があります。

### 産業雇用安定助成金 (スキルアップ支援コース) 昨年12月～

労働者のスキルアップを在籍型出向により行い、復帰した際の賃金を出向前と比較して5%以上上昇させた事業主(出向元)に対して、当該事業主が負担した出向中の賃金の一部が助成されます。

**助成額** 以下のいずれか低い額に助成率をかけた額(最長1年まで)

**助成率** 中小企業3分の2、大企業2分の1/1日最大8,355円まで

- イ) 出向労働者の出向中の賃金のうち出向元が負担する額
- ロ) 出向労働者の出向前の賃金の2分の1の額

## 使いやすい助成金の変更点は?

### 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を正社員化し、正社員前6カ月の賃金と比較し、3%以上増額していることが条件です。2022年10月以降に正社員転換する場合「賞与または退職金の制度」かつ「昇給」のある正社員への転換が必要となりますので就業規則の確認が必要です。

**助成額** 有期⇒正規 57万円(大企業42.75万円)

人材開発支援助成金を使い訓練終了後に正社員化すると以下の加算あり。  
9.5万円増(自発的職業能力訓練または定額訓練の場合11万円増)

### 人材開発支援助成金

労働者に対して訓練を行った場合に、受講料などの訓練経費や訓練期間中の賃金の一部が助成されます。(Eラーニングや通信制の訓練も対象)  
本年度から雇用形態ごとに分かれていた訓練が統一され、OFF-JTの最低訓練が10時間以上となるなど、使いやすくなっています。

### 両立支援助成金 (介護離職防止コース)

今年は介護休業に関して、予算が増額されています。介護離職防止コースは、5日以上介護休業を取得した従業員が在籍する中小企業が対象になります。

**助成額** 休業取得時30万円 職場復帰時30万円

上記に加え下記の加算があり。

- ◎業務代替支援助成金  
新規雇用20万円増 手当支給等5万円増
- ◎個別周知・環境整備加算  
15万円増

### 特定求職者雇用開発助成金 (特定就職困難者コース)

60歳以上の高齢者をハローワーク経由などで採用すると、以下の助成があります。

**助成額** 60万円(大企業50万円)

今年から65歳以上の高齢者も上記コースに含まれるようになりました。(生涯現役コースから移行)

今年4月からキャリアアップ助成金正社員化コースも電子申請ができるようになりました。電子申請を利用すると、いつでも申請でき、申請状況の確認も随時可能。また、一度入力した情報の一部は、繰り返し自動で反映できるようになるため、助成金申請が手軽にできるようになっています。

本号の情報は2023年4月17日現在のものです。

### 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。

