



当研究会は岐阜商工会議所に登録している各専門家18名が研鑽を重ね、企業や事業支援の実践に役立てることを目的としています。
主な活動は、企業経営に関する法律、税務、財務、販売、事業承継、ITなどの事例を通して各専門分野からの意見や提言を行い、企業最適化を図ることです。

特定社会保険労務士
山内 俊吾氏

助成金を経営に活かす！



一般的に厚生労働省所管で取扱っている支援金のことを助成金と呼んでいます。助成金は、労働者を雇入れる時、労働者に教育訓練を行う時、福利厚生を充実させる時など、主に雇用に関係するときに活用できます。雇用は会社経営を行っていく上で、必要不可欠です。助成金は国の方針により、新設、廃止、整理・統合されますが、その数は現在40種類程度に上ります。助成金は条件を満たせば、受給することができ、返済する必要がないことから、受給できれば、会社経営の一助となります。



どのような方法（手段）をとったか （2つの観点から捉えた）

- ①若手社員が定着するモチベーションを高める方策をとった…次のことを実施した
 - (1)会社の長期ビジョンを設定
 - (2)中長期計画を全社員に周知
 - (3)リーダー制にして、徐々に権限を部下に委譲
 - (4)掃除・片付け・挨拶など「躰」の強化
 - (5)人事評価基準の明確化
- ②即戦力の高齢者（61歳）を雇用し、助成金を活用した。特定就職困難者雇用開発助成金・高齢者（60歳以上65歳未満）、障害者等の就職が特に困難な者を、ハローワーク経由で雇い入れた事業主に対して支給される助成金です。主な受給要件は
 - (1)雇用保険の適用事業の事業主であること
 - (2)特定就職困難者をハローワークの紹介により継続して雇用する労働者として雇用すること
 - (3)対象労働者の雇入れの日の前日から起算して6ヶ月前の日から1年間を経過する日までの間に、会社内で解雇者を出していないこと

どのような企業か（事例企業）

A会社（岐阜市内の製造加工業）、創業後43年、経営者はY社長（58歳の2代目）、従業員は正規社員23名で非正規社員が8名です。

何に困っていたか

若い社員が定着せず、社員の平均年齢も上がってきている。現在は人手不足であることから、若年層の求人を採用するのか、経験の少ない人より即戦力となる経験豊かな人材を新たに従業員として雇い入れることがよいかを迷っていた。



どのような効果があったのか

- ①会社の方向性が明確になり、若手社員とベテラン社員との話し合いが多く持たれ、組織の一体感が増した。また、若手社員の働く意欲が高まった。
- ②特定就職困難者雇用開発助成金を申請して90万円（6カ月後45万円、1年後45万円）を受給した。



まとめ

「企業は人なり」と言われますように、企業を成長させるのは「人」、企業を衰退させるのも「人」です。折角採用したなら、定着し労働生産性向上を通して働く意欲を高めることが重要です。

◆ Profile ◆



社会保険労務士
山内 俊吾氏

証券会社、金融機関を経て社会保険労務士として開業。専門分野は、労働・社会保険全般、労働問題、助成金、労務管理、モチベーション向上など。