

中小企業経営労務研究所所長 社会保険労務士 岡本孝則

雇用促進や解雇回避のために多くの力が注がれる中、福祉や介護に係る分野では常に人手不足や離職率の高さに悩まされています。少子高齢化が進む中でこの分野へのニーズはさらに高まりをみせており、新規参入や他事業からの進出を考えている経営者もいるかと思えます。

いかにして介護関係の有資格者の確保・定着を図るか。それだけではなく、未経験者の積極的雇用とその育成・定着性を高めていくかはこれからの大きな課題となっていくでしょう。主な助成金としては2つあり、両方とも介護労働者雇用管理責任者を選任、周知していることが必要となります。

まず「介護基盤人材確保等助成金」です。介護関連の業務を行う事業主が現介護サービスの高付加価値化や新たな介護サービスの実施、あるいは新規創業、介護事業への進出など新サービスの提供を行うために必要な特定労働

■介護基盤人材確保等助成金給付内容

	支給対象者数	支給上限額	支給対象期間
特定労働者	1事業主あたり3人まで	1人当たり6カ月間70万円(上限)	※下記の通り

※改善計画期間の初日以降において最初に定労働者を雇い入れた日から6カ月。2人目以降の雇い入れも、1人目の助成対象期間内について対象となります。

■介護未経験者確保等助成金給付内容(1人あたりの額は下記の通り。助成対象となる労働者数は企業規模(雇用する被保険者の総数)により変わります。)

	助成対象期間の助成額	支給対象期間(6カ月間)ごとの支給額
介護関係業務未経験者	1年間50万円まで	第1期25万円・第2期25万円
※介護参入特定労働者	1年間100万円まで	第1期50万円・第2期50万円

※は、以下のすべてに該当する者①介護関係業務未経験者②25歳以上40歳未満の者③過去1年間に雇用保険被保険者でなかった者

者(サービス提供責任者、社会福祉士、介護福祉士、介護職員基礎研修修了者または訪問介護員1級のいずれかの資格を有し、保健医療サービスまたは福祉サービス提供に係る実務経験が1年以上ある者)を改善計画期間内に新たに雇い入れた場合に支給されます。

事前に雇用する労働者の雇用管理に係る改善計画を作成、都道府県知事の認定を受けること、最初の特定労働者を雇い入れた日から半年後の定着率が80%以上であることなどが支給要件と

なります。

次に「介護未経験者確保等助成金」についてです。介護関係業務の未経験者を雇用保険の一般被保険者(短時間労働者を除く)として雇い入れ、1年以上の継続雇用が見込まれる場合に支給されるものです。

対象となる未経験者とは、介護関係の資格の取得の有無にかかわらず、雇用契約のもとに介護関係の仕事に携わ

◇中小企業経営労務研究所

URL: <http://www.chukeirou.com/>

人事・労務のコンサルティングを通し中小企業を総合支援する。著書に「今すぐ捨てたい労務管理の大誤解48」(幻冬舎刊)がある。



ったことがない方(満65歳以上と新規学卒者を除く)です。また、雇い入れた者の専従性や事業主の資本や経済的な独立性などが認められることが大切です。

助成金をうまく利用しながら、事業主が労働条件や雇用管理の改善を図り、教育訓練などを充実させていくことが働く人の定着へとつながり、さらにはいい人材の確保、そしてサービスの質の向上になっていくと思います。

記事に関するご質問・ご相談は「土業ねっと」 <http://www.sigyo.net/> まで