

～ 前向きなお客様に紹介をしていただきたい～

# 人材の充実に 取り組む建設業へ 支給される助成金

中小企業診断士 大石 幸紀

## 1 人材不足時代に求められる労働条件の整備

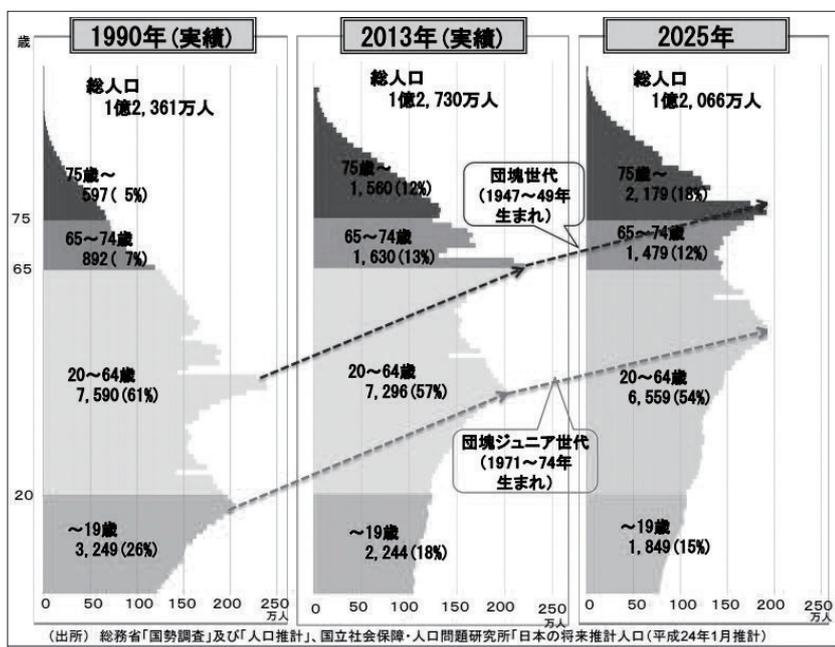
最近発表された調査によると、20代でのスマートフォン普及率は94・1%に上っているそうです。そして、スマートフォン利用率の増加に合わせて、インターネット平均利用時間も増えており、2012年には平均37・6分/日であったものが今回の調査では平均50・5分/日になっています。この事実から読み取れることは、インターネットを通じて、良い情報も悪い情報も瞬時に拡散しやすくなっているということです。

数年前から、インターネット上では「ブラック企業」という言葉が飛び交っています。労働基準法を守らず、長時間労働や休日出勤を強いる企業、

残業代を支払わない企業、社会保険に未加入の企業を指す言葉です。「ブラック企業」をキーワードに、若者は自身の職場や入社を検討している企業がブラックかどうかに関心をもちはじめています。今、若者の職場の労働条件に対する視線は、かつて無いほど厳しくなっています。

一方、左の図は人口ピラミッドの推

【図1】人口ピラミッドの推移予測



移を示しています。1990年から2015年まで総人口は1億2千万人台とそれほど変化が無いにもかかわらず、10代以下の人口は1990年の3,249万人から2025年には1,849万人と6割以下まで減少する見込みです。今後、業種を超えた若年人材の争奪戦が激しくなることが予測されます。その争いの中で、人材を確保するためには報酬額の充実はもちろん、ブランク企業と呼ばれないように労働条件を改善していくことが求められることは、当然と言えるでしょう。

2 建設業のための助成金とは  
建設業界は、特に若年人材の確保が難しくなると言われており、今後我が国の経済活動に支障をきたすのではないかと危惧されています。その一方で、労働基準法が順守されていかなかったり、社会保険の未加入率が高かったりと、労働条件の未整備が指摘されている業界でもあります。

労働条件の整備には、コストがかかります。そこで、国は労働条件を改善し、社員の確保や育成に前向きな企業を応援するために、建設会社だけが利用できる助成金「建設労働者確保育成助成金」を用意しています。助成金とは、国や県が描いている「ありたい姿の企業」を増やすために、期待する取り組みをした企業に対して支給されるお金です。一度支給された助成金は、申請に不正が無い限りは、返済する必要はありません。つまり、もらった助成金の金額分、利益が増えるのです。ですから、申請をして利用しない手は無いのですが、その存在があまり知られていなかったり、手続きが面倒なのでは、という経営者の先入観から、利用している建設会社はそれほど多くありません。しかし、手続きは「社会保険労務士」という専門家に、支給された助成金額の一定額を成功報酬として支払うことで、代行してもらうこともできますので、やはり使わない手はないのです。ぜひ電設資材商社の皆さんから、労働条件の改善や社員の育成に前向きな電気工事会社や設備工事会社に伝えていただきたいのです。

【表1 補助金と助成金の違い】

	補助金	助成金
実施機関	経済産業省	厚生労働省
予算規模（概ね）	申請金額総数＞予算	申請金額総数＜予算
利用できる企業	申請書を出して選ばれた企業	条件を満たしている全ての企業
申請期間	受付開始から締切まで2ヶ月間程	年度末（3月末）まで
もらえる金額	使った経費の1/3から2/3 (100万円から4,000万円)	使った経費の1/3から9/10 または、 使った経費に関係なく定額 (10万円から200万円程度)
利用の目的	お客様に使っていただく	自社で助成金を受ける

### 3 助成金と補助金の違い

助成金は補助金とは異なります。皆さんがよくご存知の補助金には、省工

ネの工事や機器の導入に要した経費の1/3から2/3補助されるといふものがあります。そのような補助金と、今回紹介する助成金では、異なる点がいくつかあります。それを表1にまとめました。

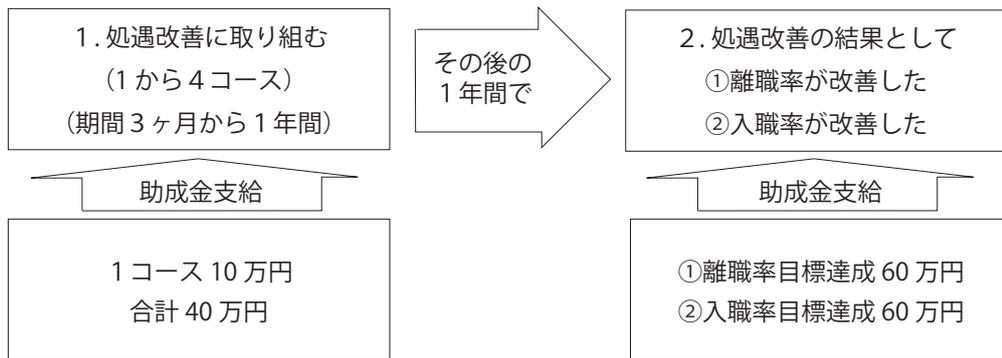
両者の違いとして、まずは予算規模をあげます。補助金は、その予算を、各企業からの申請金額の総額が上回る人が多いため、途中で申請の受付が締め切られたり、申請内容を精査して、何割かの企業は補助金が支給されないということが起こります。

一方、助成金はその予算額が大きいことや、申請者がそれほど多くないために、予算が無くなり募集期間途中で終了ということはほとんどなく、年度末まで申請を受け付けます。

次に紹介するのが、もらえる金額についての違いです。補助金は、工事や器具の購入など、使用した経費の領収証を提出し、その1/3から2/3が支給額となります。一方、助成金は、使用した経費の何割かを支給するタイプのものもありますが、中には、使った経費に関係なく、報奨金的に定額を



図2 整備助成コースの概要



していただきたい助成金です。  
ただし、次の様な場合は、この助成金は申請できません。

- 1 申請前の6ヶ月以内に従業員を解雇している場合
- 2 従業員を、雇用保険と社会保険に加入させていない場合
- 3 残業代の支給をしていない場合

このため、この助成金の申請を機会に、社会保険料の加入や残業代の支給といった労働条件の改善に取り組んでいただくことを希望します。また、皆様がお客様から労働条件の整備をする、という話を聞かれた場合には、ぜひ、この助成金の情報提供をお願いします。

①労働条件改善の4つの制度  
労働条件を改善する4制度に取り組むと、その報奨金として1制度につき10万円、4制度で最大40万円の助成金が支給されます。  
②離職率低下の報奨金  
4制度のうちひとつでも実施した結果、その後1年間の離職率が、制度導入前の1年間と比べて改善された場合は、さらに60万円の助成金が支給され

【表3 労働条件改善の4つの制度】

取組制度名	概要
①評価・処遇制度	①人事考課・評価制度・昇進昇格制度・賃金体系を定める または ②今まで支給していなかった手当制度を新たに導入する (通勤・住居・転居・家族・単身赴任・役職・資格・出張) ③以上を就業規則に定めて、実際に支給を行う
②研修体系制度	①新入社員、中堅社員、管理社員というように階層別に受講すべき研修の体系表を作成する ②以上を就業規則に定めて、1名以上に研修を受講させる
③健康づくり制度	①社員が、人間ドックまたはメンタルヘルス相談の受診を希望する場合、受診料の半額以上を会社が負担する制度を作る ②就業規則に定めて、1名以上に受診させる
④メンター制度	①先輩がメンターとなり、後輩の面倒をみる制度を導入する ②就業規則に定めて、メンターに研修を受けさせる

の1年間はひとりも離職者がでなかった場合には、60万円が支給されます。

離職率を何%改善すれば助成金が支給されるのかは、従業員数によって違ってきます。詳しくは「建設労働者確保育成助成金のご案内」を確認ください。

③入職率向上の報奨金  
離職率の目標を達成した企業には、さらに報奨金のチャンスがあります。制度導入後の1年間に35歳未満の若年入職者が増えた場合に、さらに60万円が支給されるのです。

離職率を低下させ、さらに新規に若年者を雇用すれば、合計で120万円の助成金ももらえます。ただし、制度導入前の3年間の方が、若年従業員が多かった場合などは支給されません。条件があるので、やはり詳しくは「建設労働者確保育成助成金のご案内」を確認してください。

例えば、従業員5名の会社で、制度導入前1年間で2人離職していたのが、導入後は1名になった場合や、導入後

(3) 若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース

このコースは、建設会社が、若年者と女性の入職者を増やすために取り組む活動に要した費用の2/3を200万円を限度に助成するものです。新入社員や女性の採用と教育に力を入れていた建設会社様に、活用いただきたい助成金です。

表4の取り組みを実施するのに要した次の経費の2/3が支給されます(上限200万円)。

講師謝金、コンサルティング料、研修受講従業員の賃金、旅費、印刷製本費、施設借上費、教材費、期間雇用労働者の健康診断費用、受講参加料等

この助成金を利用したい企業は、事業を実施する2ヶ月前までに、必要書類をハローワークか労働局に申請する必要があります。申請前に使用した経費は助成の対象外になってしまいます。

表4 若年者及び女性の入職者増加の取り組み

	事業の概要	具休例
①	建設業の魅力を伝える活動	合同就職説明会の参加、現場見学会、体験実習、インターンシップの実施
②	技能教育訓練・技能研修の実施	内定者への教育訓練、新人への研修、公的資格取得講習会の開催
③	労働災害予防・労働安全の活動	安全衛生大会開催、期間雇用労働者の健康診断
④	優秀な社員の表彰制度	表彰制度の実施
⑤	雇用管理研修・職長研修の実施	雇用管理研修、職長研修の実施
⑥	女性の産休・育休からの復帰研修	女性への表彰制度や、復帰研修の実施

## 5 おわりに

以上、労働条件の改善に前向きな建設会社のための助成金を紹介しました。

初めての申請には、時間がかかるでしょうが、取り組みが確実にもらえる助

成金です。

なお、当事務所では、建設会社のお客様を対象とした助成金の申請代行をしております。手数料は申請金額の3割程度の成功報酬です。

助成金を紹介されたお客様の中で、申請したいが誰に依頼をすればいいのかわからない、という方がいらつした場合には、ぜひ当事務所にお問い合わせ下さい。■

大幸経営有限会社

代表取締役 大石幸紀

1972年福岡生まれ。早稲田大学商学部卒業後、松下電工株式会社(現パナソニック株式会社)に入社。管理会計や決算業務、与信管理の経理実務に携わる。勤務しながら2002年中小企業診断士の資格取得。2004年退社し、中小企業診断士として独立する。現在、中小企業への管理制度構築のコンサルティングと講演・セミナーを提供している。

