

つちはし事務所通信

9

August
2019

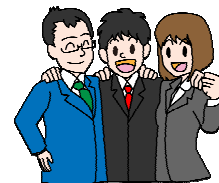


発行: つちはし社会保険労務士事務所
〒770-0815 徳島市助任橋 3-3-1 田村ビル 2F
TEL 088-611-5558 FAX 088-611-5580
Email: sr@tsuchihashi-siki.com 発行日: 2019年9月1日

人材確保施策として活用を検討したい徳島県内企業対象の補助金ご紹介

企業規模、業種に関わらず、人材確保に悩んでいる企業は多く、また少子化による労働力人口の減少は避けられない状態にあることを前提とすれば、今後必要な人材を確保していくことはさらに難しくなっていくでしょう。

そこで、今回は徳島県内に本社や営業所等の事業拠点を有する中小企業を対象に、徳島県商工労働観光部の労働雇用戦略課が打ち出した補助金についてご案内いたします。



平成31年度「プロフェッショナル人材確保支援費補助金」

徳島県内の中小企業等が、高度な専門性を持ち企業の成長戦略を具現化しうる人材を県外から新たに雇用する際に、企業が負担する給与等の経費に対して助成します。企業と人材のマッチング機会を広げ、プロフェッショナル人材の確保と都市圏等から徳島県への人材の還流を図るとともに、プロフェッショナル人材を受け入れる中小企業等の取り組みを支援することが目的です。

- **補助金申請受付期間**…平成31年4月1日から令和2年2月29日まで
- **事業概要**…新規に正規雇用開始または「お試し就業」開始から3ヶ月を限度としてプロフェッショナル人材を徳島県外から受け入れ、徳島県内の事業所に勤務させる際に、企業等が負担する給与等や人材紹介手数料を補助
- **プロフェッショナル人材とは**…徳島県外から徳島県内への転職者（転職を希望するものを含む）で、新たな商品・サービス開発及びその販路開拓、個々のサービスの生産性の向上など、具体的な取り組みを通じて企業の成長戦略を具現化していくことが期待できる人材として、受入れ企業等が求める能力を有し、受入れ企業等が必要と認める人材。
- **「お試し就業」とは**…事業者とプロフェッショナル人材の双方が、正規雇用の採否を判断するため、書面による有期雇用契約又は出向契約（支店や子会社等への転勤・出向等に相当するものは除く。）に基づき、業者において一定期間雇用すること。
- **補助対象者**…徳島県内に本社や営業所等の事業拠点を有する中小企業等。
- **補助対象経費**
 - ①プロフェッショナル人材に支給する給与（通勤手当、住居手当含む）
 - ②プロフェッショナル人材に係る社会保険料（事業主負担分）
 - ③プロフェッショナル人材に支給する住居移転費用等
 - ④プロフェッショナル人材を雇用する際に有料民間人材紹介事業者等（プロフェッショナル人材戦略拠点に登録されている事業者に限る。）に支払う人材紹介手数料
- **補助率・補助限度額**
 - ①補助対象経費の1/2以内（千円未満の端数切捨て）
 - ②補助限度額80万円（1企業あたりプロフェッショナル人材1人まで）
- **交付申請書の提出先・問い合わせ先**
徳島県庁 商工労働観光部 労働雇用戦略課

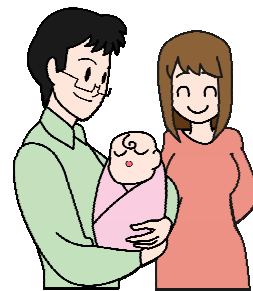


補助対象者に関しては、徳島県内に本店または主たる事務所を有する中堅・中小企業であることの他にも4つの要件に該当することが必要です。また、受付期間中に予算額に達した場合は、その時点で受付を終了することとなっていますのでご注意ください。

補助対象者としての要件をクリアしているかどうかなど、随時ご相談をお受けしておりますので、ご不明な点がございましたら、つちはし事務所までどうぞお気軽にお問い合わせくださいませ。

確認が求められる育児休業の延長・再延長の申出理由

育児・介護休業法では、原則として子どもが1歳に達するまで育児休業が取得でき、その後、保育所等に入所できない場合に、子どもが1歳6ヶ月まで（再延長で2歳まで）延長することができるかとされています。これに関連して、延長・再延長の申出において制度の趣旨に則った運用を求める通達が厚生労働省より発出されました。



1. 育児休業の延長・再延長の理由

育児休業を延長・再延長する理由は、雇用の継続のために特に必要と認められる場合に限られます。よって、例えば育児休業の延長を目的として、保育所等への入所の意思がないにも関わらず入所を申込み、その保育所等に入れなかったことを理由として育児休業の延長を従業員が申し出るとは、育児・介護休業法に基づく育児休業の制度趣旨に合致しているとは言えず、育児休業の延長の要件を満たさないとされています。

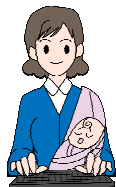
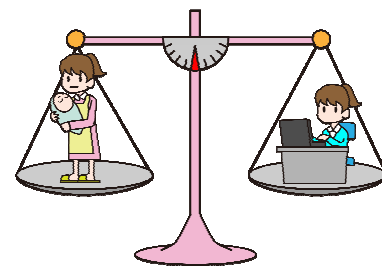
2. 「保育所入所保留通知書」の内容の確認

保育所等の入所申込みを行い落選したときには、申込みをした従業員に「保育所入所保留通知書」が届きます。この際、第一次申込みで保育所等の内定を受けたにも関わらずこれを辞退し、第二次申込みで落選した場合には、自治体によって違いはあるものの「保育所入所保留通知書」にこうした事実が付記されることがあります。

こうした付記がある「保育所入所保留通知書」については、第一次申込みの内定辞退にやむを得ない理由がない場合には、育児休業を延長する要件を満たさないこととなり、従業員は育児休業の延長の申出はできません。

3. 育児休業給付金への影響

育児休業中に支給される雇用保険の育児休業給付金は、やむを得ない理由により育児休業を延長・再延長するときに引き続き支給されるものであることから、2のような内定辞退の旨が付記された「保育所入所保留通知書」が提出された場合、ハローワークでは保育所等の内定を辞退した理由について従業員に確認が行われます。そして、確認に基づき、やむを得ない理由がない場合には、育児休業給付金が支給されません。



★なるべく長く育児休業を取得したいという従業員もいるかとは思いますが、入所の意思がないにも関わらず保育所の申込みを行うことは、待機児童の問題にも影響します。制度趣旨を理解し、会社として適切な対応をとるようにすると共に、従業員にもあらかじめ意識付けをするようにしましょう。

あとがき◆つちはし事務所より

★毎年この時期にお客様にお送りしている「会社を元気にする助成金・給付金」の小冊子と、今年初めてお送りする「中小企業の経営力強化を支援する補助金・助成金」という小冊子それぞれ厚生労働省管轄の助成金と、経済産業省系の補助金・助成金を紹介している小冊子ですが、実はこれら以外にも補助金・助成金には様々な種類があり、今月ご紹介した徳島県のプロフェッショナル人材確保支援費補助金もその一つ。県外からプロ人材を雇用したいときには、利用をご検討ください。

もちろん、弊所からお送りする予定の2冊の小冊子と、助成金診断もぜひご活用ください。

★育児休業の延長は、保育所に申し込んでも入れないという「待機児童」対策として、子供が1歳に達するまでという育児休業期間を1年6カ月（再延長で2年）まで延長するというもの。保育所の内定を辞退したり、保育所の申込みをしていなかったりという場合は、仕事に復帰したくてもできないから、という延長の理由に合致しません。育児休業を取られる方は、ぜひ制度の趣旨を理解され、保育所の申込みをお忘れなきようお願いいたします。

