



# TMC情報

Vol. 141

平成29年5月号

発行所：(株)TMC経営支援センター／社会保険労務士法人TMC／行政書士法人TMC／TMC労働保険組合／TMC司法書士事務所  
〒329-3157 栃木県那須塩原市大原間西1丁目10番地6 | URL: <http://www.tmc-jinji.com/>  
TEL 0287-67-3023 FAX 0287-67-3024 | MAIL: [info@tmc-jinji.com](mailto:info@tmc-jinji.com)

## 助成金改正情報

平成29年4月1日付で助成金全般が改正されました。  
改正後の概要を順次ご案内します。

助成金	概要	助成額 (カッコ内は大企業の額)
キャリアアップ助成金	有期契約労働者等を正職員に転換	1人当たり57万円 (42万7500円)
	有期契約労働者等に訓練を実施	OFF-JTは全額助成(上限あり) 賃金助成：1時間760円 (475円)
	有期契約労働者等4人以上に法定外の健康診断を実施	38万円(28.5万円)
	有期契約労働者等と正職員との共通の諸手当制度を規定	38万円(28.5万円)
	有期契約労働者等の週所定労働時間を5時間以上延長し、社会保険に加入	3.8万円～15.2万円 (2.85万円～11.4万円)
人材開発支援助成金	1コース20時間以上の研修を実施 (大企業は特定訓練と震災特例のみ該当)	経費助成：30% 賃金助成：380円
※キャリア形成促進助成金から名称変更	人材育成に関する制度を導入 ・キャリアコンサルティング ・教育訓練休暇 ・技能検定合格報奨金 ・社内検定	47.5万円

### ※生産性要件

生産性要件を満たすと、各種助成金が割増されます。

(直近会計年度の実績が、3年前に比べて6%以上伸びていることが要件)

$$\text{生産性} = \frac{\text{営業利益} + \text{人件費} + \text{原価償却費} + \text{動産・不動産賃借料} + \text{租税公課}}{\text{雇用保険被保険者数}}$$

# TMCのストレスチェックサービス

平成27年12月1日から、年1回のストレスチェックが義務化されました。

精神疾患を理由とする退職や労使トラブル（労働者から会社への損害賠償請求）は多発していますので、人材確保・労使紛争防止のためにも重要です。

1. 対象事業場	常時50人以上を使用する事業場（50人未満は努力義務）
2. 対象労働者	定期健康診断の対象者と同様 （週30時間未満勤務の者又は1年未満の期間契約労働者は対象外）
3. 主な目的	①メンタル不調の未然防止、早期発見・早期措置 ②労使トラブル対策（種々の健康配慮措置を行うことで、メンタル不調者発生時の使用者責任を回避できる可能性が高まります。）
4. 主な実施事項	①衛生委員会での審議、規程の整備 ②ストレスチェックの実施、本人への結果通知 ③希望があれば医師の面接指導 ④必要に応じ、適切な措置の実施 ⑤労働基準監督署への報告
5. TMCのサービス内容	ストレスチェック実施全般をサポート。 （規程の作成、配布資料の準備、データ入力、分析結果の印刷・納品、労働基準監督署への報告、記録の保管等） ※医師等が実施する内容を除きます。（面接指導、事後措置の意見等）
6. 料金	ストレスチェック実施 1人500円＋税 ※その他別料金でオプションあり （規程作成、社員からの調査票回収代行、社員自宅への結果郵送、部署毎の集団分析、社員適性診断サービス）

# 今月の労務相談

Q. セクハラやパワハラで悩んでいると社員から相談がありました。  
会社としては、当事者間で解決してほしいと考えていますがいかがですか？

A. 社員任せにせず、会社が迅速・的確に対応することが重要です。  
（業務指導、配置転換、見張り役の配置、加害者の懲戒処分等）

問題を放置すると、使用者の安全配慮義務等を根拠として、被害者から会社宛てに損害賠償請求をされるリスクがあります。（休業損害、医療費、慰謝料等）

万が一、自殺に至った場合は賠償額も莫大な額になります。

相談対応以外のハラスメント対策としては、相談窓口設置、掲示物による周知・啓発、教育、就業規則対策（ハラスメント対策の明記）、定期的なストレスチェック・面談等があります。

# 人材確保対策事例

TMCは、栃木県委託事業「キラキラ☆介護事業所グランプリ」の運営を実施しました。同事業を通じて、介護業界が人材確保・育成のために、様々な取組を熱心に行っていることを再認識しました。参考になる取組内容を抜粋してご紹介します。

取組	内容
①職場全体でのリクルート活動	求人活動を人事部任せにせず、35歳以下の職員全員が求人活動を実施。20代求職者と同じ世代が施設の魅力を説明することで説得力が増し、若年層の人材獲得に成功。
②介護アシスタント制度で人材確保	介護ではなく、ベッドメイキングや掃除等の補助業務を行うスタッフを募集。介護業務に抵抗がある人からも多数の応募があり、介護アシスタントを通じて介護業務に興味を持つ好事例も出ている。
③法人冊子の配布でメンタル教育	職員の行動基準を示した冊子を全職員に配布。 法人の理念、社会人としてのルール、マナー、身だしなみ、チームワーク、コミュニケーション、5S、コスト意識、守秘義務などの規範が記載されており、教育資料として定着。
④ファシリテーション研修	会議・委員会の有効性を高めるため、ファシリテーション研修（会議の司会進行スキル向上研修）を受講。職員の意見・提案を引き出す能力が向上し、会議の活性化につながっている。
⑤職場内体験プラン	他部門の業務を交換留学形式で経験することで相互理解。 また、ジョブローテーション制度で個々人の多能工化を推進。
⑥ロボット活用	腰痛防止のためにマッスルスーツを導入し、起床介助等の肉体的負担を軽減。センサーマットによる利用者の睡眠状態把握やペッパー君を活用したレクリエーションなどの事例もある。
⑦選択できる社員旅行	社員の価値観や家庭環境の違いに配慮し、「日帰り」「1泊」「2泊」「3泊」「海外」などの選択肢を用意。 旅行の代わりに研修も選択でき、旅行と同額を補助している。
⑧フリーバカンス制度	公休・特別休暇・有給休暇を組み合わせ、全社員に5日間の連続休暇を付与。毎年リフレッシュすることでモチベーション向上につながっている。
⑨定期的な面談	定期的に全職員と面談し、将来のビジョンを話し合っ詳細に記録し、人材育成計画につなげている。 また、面談で悩みを吸い上げ、異動等の対応で定着率を上げている例もある。（面談の効果を高めるため、管理職には面談の仕方に関する研修を実施）
⑩素敵な出来事を共有	お客様に喜んで頂いたこと、感動したこと、嬉しかったことなどを毎日共有。職員のモチベーション向上につながっている。
⑪職員の健康管理	健康診断で問題が出た職員に対する栄養士からの栄養指導、酸素カプセルボックスの設置、弱酸性次亜水の使用、社内フィットネスクラブの設置などで職員の健康をケア。

※詳細はTMCのホームページ 新着情報に掲載しています。