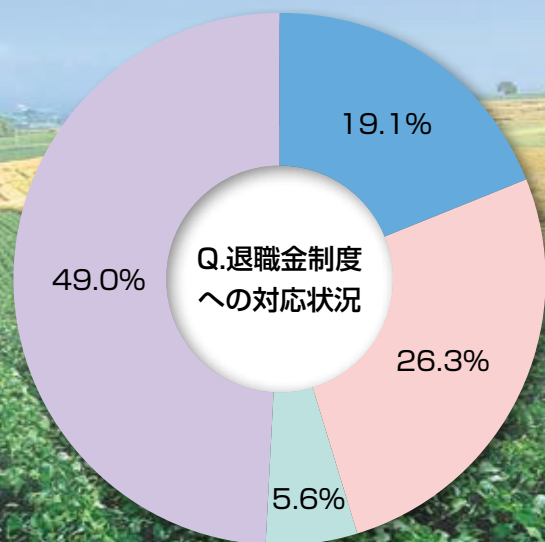
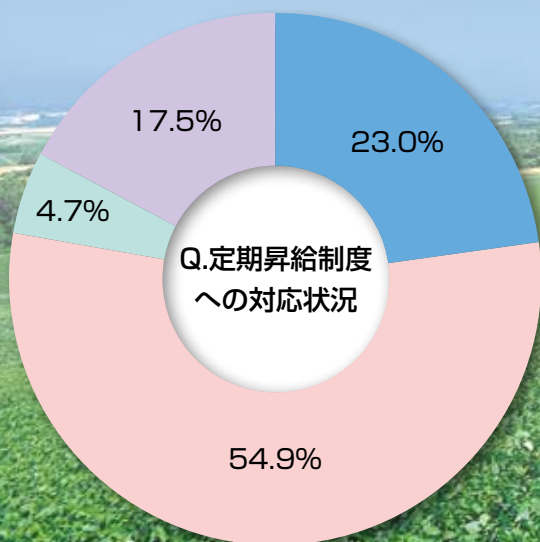
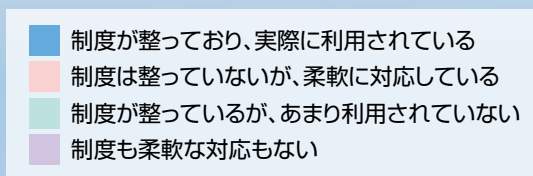
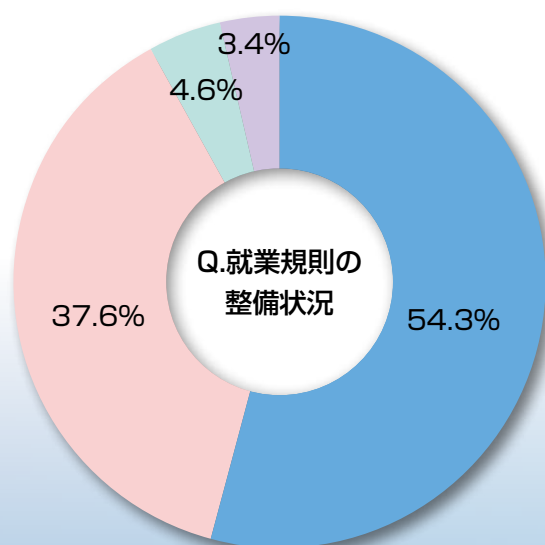
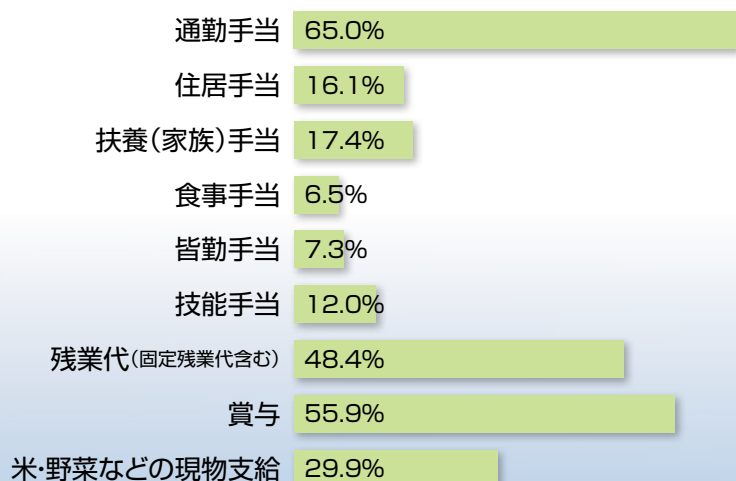


月刊 かわらじょん

Vol. 55
2014年5月号

平成25年3月「農業法人等従業員定着のためのアンケート調査結果」(全国農業会議所)

Q.正社員に支給している手当の実施状況(複数回答)



中小企業労働環境向上助成金

雇用関係助成金の活用

雇用保険では、失業された方や教育訓練を受けられる方等に対して、失業等給付を支給するだけでなく、雇用状態の是正及び雇用機会の増大、労働者の能力の開発等をはかるための事業も行っています。

こうした中、厚生労働省では事業主のために、いくつかの雇用関係助成金を措置しています。今回は、いくつかある雇用関係助成金の中でも農業の職場環境向上に適用させやすい中小企業労働環境向上助成金の概要をご紹介します。

厚労省で実施する雇用関係助成金を効果的に活用して経営を発展させる

1. 「中小企業労働環境向上助成金」制度の概要

厚生労働省の実施する「中小企業労働環境向上助成金」では、農林漁業分野等の事業主を雇用管理改善における重点分野関連事業主として位置づけ、重点分野関連事業主が雇用管理制度（評価・処遇制度、研修体系制度、健康づくり制度）を導入して雇用環境を改善し、人材の定着・確保を図る取組みに対して30万円または40万円の

助成金を支払い、支援しています。事業の対象となる雇用環境の改善は、表1の(1)から(3)のいずれかに取組むことが必要です。

このうち、制度の導入については、就業規則または労働協約に上記の制度を新たに定め、実際にその制度を正規の労働者1名以上に適用させることが必要です。また、諸手当制度の導入については、①通勤手当、②住居手当、③転居手当（異動手当）、④家族手当、

表1 「中小企業労働環境向上助成金」の対象となる措置

(1) 評価・処遇制度の導入

- ①評価・処遇制度、②昇進・昇格基準、③賃金体系制度、④諸手当制度のいずれかの制度を導入すること。

(2) 研修体系制度の導入

- 職務の遂行に必要な能力等を付与するため、カリキュラム内容、時間等を定めた職業訓練・研修制度を導入すること。

(3) 健康づくり制度の導入

- ①人間ドック、②生活習慣病予防検診、③腰痛健康診断、④メンタルヘルス相談のいずれかの制度を導入すること。

⑤役職手当（管理職手当）、⑥資格手当、⑦退職金制度、⑧その他通常の労働者の評価・処遇制度に係る諸手当制度として適当であると認められるものの8項目が事業対象として認められます。

2. 対象となる事業主

中小企業労働環境向上助成金の助成を受けるには、既に雇用保険の適用事業所であること等が求められます。要件の詳細は表3を参照して下さい。個別

表2 中小事業主の範囲

産業分類	常時雇用者数	資本金等
小売業（飲食店を含む）	50人以下	5,000万円以下
サービス業	100人以下	5,000万円以下
卸売業	100人以下	1億円以下
その他	300人以下	3億円以下

人事業主で暫定任意適用事業所の場合も、今後従業員を雇用して経営を発展させるためにも、これを機に積極的に雇用保険に加入しましょう。中小事業主とは表2の範囲に含まれる事業主のことを言いますが、農業は「その他」に含まれます。

また、計画初日の前日から6か月前以降、事業主都合で解雇（勧奨等退職を含む）をしている場合は事業対象となることができませんので注意して下さい。



- 雇用保険の適用事業所である中小企業事業主であること
- 表4にある雇用管理制度を労働協約又は就業規則に新たに定め、実際に1人以上の労働者に適用させること
- 事業所ごとに労務管理の責任者を選定し、そのことを事業所内に周知すること
- 過去に当該助成金を受給しており、再び同じ区分の雇用管理制度整備計画を提出しようとする場合、最後の受給決定日から3年が経過していること
- 雇用管理制度整備計画作成日の前日から起算して6ヶ月前から、事業主都合による解雇をしていないこと
- 雇用管理制度整備計画の初日の前日から起算して6か月前の日から、倒産や解雇など特定受給資格者となる離職理由の被保険者が雇用管理制度整備計画提出日における被保険者数の6%を超えていない（特定受給者となる離職理由の被保険者が3人以下の場合を除く）こと

3. 支給額

助成金の支給額は取組む措置により以下の額が助成されます（表4）。

4. 受給手続き

助成金は次の手順に従って申請します。

- (1) 導入する雇用管理制度の決定
- (2) 就業規則等への明記と施行日の決定
- (3) 導入した雇用管理制度のある月の6～1か月前にハローワーク宛て提出
- (4) 3か月～1年程度の計画期間を設定し、導入した制度の定着状況等を評価
- (5) 計画期間終了後2か月以内に、支給申請書に必要な書類を添えて、管轄の労働局又はハローワークに支給を申請

表4 助成金額

導入した制度	助成金額
(1) 評価・処遇制度	40万円
(2) 研修体系制度	30万円
(3) 健康づくり制度	30万円

※中小企業労働環境向上助成金は、農の雇用事業を活用している経営体も併給して活用することができます。農の雇用事業を活用して採用した人材を職場に定着させるためにも、積極的に職場環境を見直し、魅力ある職場へと発展させましょう。

中小企業労働環境向上助成金の申請方法、必要書類等の詳細はお近くのハローワークまでお問い合わせください。

ニュース の NEWS

こんなニュースがありました

NEWS-1
主張
農の雇用事業
新タイプ設け拡充、積極応募を
2014年3月28日 / 全国農業会議所

4月からの新年度にむけて、農の雇用事業の募集が始まっている。6次産業化など経営の拡大で新規採用を予定している農業法人などに、積極的な応募を呼びかけたい。

農業の担い手確保のため、独立就農と農業法人などによる雇用就農を推進しているが、初期投資の必要がなく、就業現場での栽培技術や経営ノウハウの習得効果も期待されるなどの理由から、法人に雇用される方が就農しやすい。その一方で、農業法人などには相応の負担がかかるが、その部分を支援して雇用と研修を促進するのが農の雇用事業だ。

今回の募集は、国の2013年度補正予算の事業で実施され、内容も拡充されている。

新たに「法人独立支援タイプ」を設け、法人を設立して独立就農をめざす人を雇用して実践研修を行う農業法人などには、研修助成を最長4年間に延長する。農政全体で農業経営発展のための法人化を推進しており、農の雇用事業でも後押しする格好だ。

就農希望者が、就農時に法人を立ち上げて経営を維持・発展できるようにするには、それ相当の準備が必要となる。それを実践研修で支援できる農業法人などが、新タイプに適した事業対象ということになる。事業の目的をふまえ、応募申請時には研修生と研修計画を十分に検討してほしい。

また、従業員などを先進農業法人や異業種の法人に派遣して、経営手法などの習得をめざす「次世代経営者育成タイプ」は、今年度新設されたもので、助成対象が追加された。派遣受入法人に派遣元の農業法人などが支払った指導料や教材費などの「研修負担金」も、助成交付の申請ができる。

この事業タイプは、今冬の豪雪で被災した農業者の支援対策にも挙げられた。応募申請を随時受け付けており、早期の経営復興に役立ててもらいたい。

NEWS-2
経営ワンポイント
アドバイス
社会情勢把握し経営理念を常に意識
2014年4月4日 / 全国農業会議所

時代の動きをタイムリーに捉えたコンサルタントなど、農業者、農業法人のビジネスをサポートする、いしかわ農業人材機構の高井善弘氏が、県内の成功事例を踏まえて「経営ワンポイントアドバイス」。(6回連載)

① 経営者の要件

家族労働のみの農業経営ではない複数農家の参加による法人、多数の従業員を雇用する1戸1法人などでは、運営のやり方で経営成果に大きな影響が出てくる。

例えば、A法人では非常に売り上げと利益が伸びているのに、B法人では多額の負債を抱えて資金繰りに奔走してしまつてしまっている。この格差はどこから生まれるのか。それは経営活動を行う上での管理のやり方、すなわち、経営管理のやり方によりその格差が生ずるといえる。

この経営管理の領域には、生産管理、販売管理、労務管理、財務管理、目標管理など様々な分野が存在するが、今回は、経営マインドとして、経営者(部門長などの管理者も含む)の要件について述べる。

図にあるように、経営者は当該法人をとりまく社会情勢・市場状況を的確に把握するとともに、当該法人の経営

理念・経営方針を常に意識する必要がある。

経営者が備えるべき資質としては、①健全な判断力②合理的思考・発想③原価・効率意識④人間理解・人間愛⑤使命感・達成意欲などがあげられる。

経営者は本来業務を遂行するために「何をやるのか」の観点では、職務割当(組織づくり(部門の設置、従業員・スタッフの業務分担等)、計画的業務推進(出たとこ勝負でない、行き当たりばったりでない計画的な業務実施など)、人材の活用と育成(従業員・スタッフの能力の有効活用とさらなる能力アップのための教育など)、問題の把握、解決と改善(問題かどうか感じるかのセンス、解決策の考察、改善策の発案など)などの業務を行う。

本来業務遂行で、その効果を上げるために「どのようにするか」では、従業員・スタッフなどのコミュニケーション(動機づけ)を高め、時にはリーダーシップを発揮する業務をカウンセリンングマインド(聴く耳、温かい心など)を持って行う。

これらのことを実践して、当該法人の組織目標を達成しようとする経営者は、「経営者の要件」が備わっていると云えるだろう。何かに迷ったら、この図を時として思い出していただければ幸いである。

なお、筆者も自分自身に当てはめてみると、耳に痛いことばかりである。

農業の雇用と労務に関するご相談や質問をお寄せください

月刊かわらばん 5月号
発行元: 全国農業会議所・全国新規就農相談センター 〒102-0084 東京都千代田区二番町9-8 中央労働基準協会ビル2階
TEL: 03(6910)1126 FAX: 03(3261)5131 Eメール: roumu@nca.or.jp
農業雇用改善推進事業ホームページ <http://www.nca.or.jp/Be-farmer/roumu/>
デザイン制作: 株式会社あーす