



助成金の最新情報と活用のポイントをお届けします

助成金通信

8

2024

発行:はぎの社会保険労務士法人

〒262-0032 千葉市花見川区幕張町 6-73-4

TEL 043-272-3081 FAX 043-274-3362

人事評価制度と賃金制度を整備する会社に

人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース）

助成金の目的

生産性向上に資する人事評価制度を整備し、定期昇給等のみによらない賃金制度を設けることを通じて、生産性の向上、賃金アップ及び離職率の低下を図る事業主に対して助成するものであり、人材不足を解消することを目的としています。人事制度の導入だけでなく運用を行い、離職率の低下及び人件費総額が3%アップした事業主に対して支給されます。

※令和3年度までであった助成金ですが、令和4年度と令和5年度は新規受付停止となり、令和6年度から新規の計画が受付開始になりました。

受給のポイント

- ① 人事制度の導入により、人件費総額が3%以上アップしていなければなりません。ただし、公正な人事評価の結果、3%アップしない労働者がいたとしても、総額でアップしていれば問題ありません。
- ② 人事評価対象労働者には期間の定めのない者（いわゆる正社員）以外にも1年を超える見込みのある期間雇用者も対象にしなければなりません。
- ③ 人事評価対象労働者とした期間雇用者は、キャリアアップ助成金としては無期雇用者とみなされます。よって、正社員化コースにおいては、「無期→正社員転換」として取扱われます。
- ④ 人事評価対象労働者が1名しかいないところでも対象になります。
- ⑤ 導入する人事評価制度は新設または改定によるもので、年1回人事評価が実施され、賃金表が作成されているものになります。
- ⑥ 制定される人事評価制度は、人事評価の対象と基準・方法が明確であり、労働者に開示しているものとなります。
基準・方法が明確とは、能力・技能・資格、行動・コンピテンシー・努力・姿勢・情意、成果・業績など、労働者個人の意思によって向上させることが可能な項目を対象とするものであり、年齢または勤続年数のみで評価が一義的に決定されるものでないことが必要です。

参考タイムスケジュール・助成金支給申請までの流れ

1 人事評価制度等整備計画の作成・提出

(提出期間内に、本社の所在地を管轄する都道府県労働局へ提出)

2 認定を受けた①の整備計画に基づく人事評価制度等の整備

(労働協約または就業規則に明文化することが必要)

3 人事評価制度等の実施

(人事評価制度等対象労働者に該当する者の全員に実施することが必要)

4 支給申請

【提出期間】人事評価制度等の実施日又は評価時離職率算定期間の末日のいずれか遅い日の翌日から起算して2か月以内

(本社の所在地を管轄する都道府県労働局へ提出)

5 助成金の支給

80万円

支給額

→ 80万円

相談先

→ 各労働局、ハローワーク



お勧めポイント

以前は人事制度導入助成があったため、離職率の低下目標が達成できなくても助成されましたが、現在は離職率の低下目標（300人以下は離職率が現状維持であること）を達成しない限り助成されません。人件費総額の3%アップが助成金の支給条件であり、今後も人事評価を適正に導入していくことによる人件費アップは避けられないと考えられます。また、55歳以上の労働者がいるのであれば、65歳超雇用推進助成金（高年齢者評価制度等雇用管理制度改善コース）の受給も検討に入ります。

あとがき

