

## 助成金のキーワードは「生産性」

この 4 月から、雇用関係助成金は様々な制度改正や助成内容の変更が行われています。名称や支給要件が変わった助成金もありますが、全体を通じて言えるのは、「**生産性の向上**」がキーワードになっているということです。

「生産性」(労働生産性)とは、一言で言ってしまえば「**社員一人あたりが生み出す価値(生産額)**」であり、「**付加価値(営業利益、人件費、減価償却費など)÷社員数**」で導き出されます。

今年度から多くの助成金では、生産性が過去と比べて向上していれば助成額を上乗せしますよ、という形が取られるようになりました。たとえば、従来は 30 万円の受給額だった助成金が 27 万円に減額となり、そのかわり生産性が向上していればプラス 5 万円、つまり計 32 万円もらえる、という方法です。

まさに国が「生産性」を重要視していることの現れといえますが、福祉・介護事業所にとってはなかなか厄介です。というのも、福祉の現場には人員配置基準があり、職員を減らして効率を上げることが簡単にはできません。また、効率性・利益を追求するあまりサービスの質が低下してしまっただけでは元も子もありません。

国ももう少しやり方を考えてほしいと思いますが、とはいえ慢性的な人手不足の今日、生産性という視点で事業所の運営状況を見ていくのも大切なことだとは感じます。[こちらの HP](#) に生産性の計算シートなどもありますので、一度チェックしてみたいかでしょうか。

## 同一労働同一賃金とは何ですか？ ⑤

前回、正規・非正規の間に「不当な待遇格差」がないかどうかを確認することが先決だと述べました。

よくあるケースとして、嘱託職員は 1 年ごとの有期契約、だから正規職員とは待遇が違う(手当や賞与がない)という例です。しかしよく聞いてみると、嘱託職員であっても更新を繰り返して通算 10 年以上も勤務して

おり、実質的に期間の定めがないのと同然という場合があります。このとき、仕事内容が同じなのであれば、「正規と嘱託の違い」をどう説明できるでしょうか。むしろ、嘱託職員が「なぜ私たちには賞与がないのか」という声を上げるのは当然だとも言えます。

そしてまたよく聞くのが、「非正規の私たちの方が、正規よりも仕事をしている」という声です。こう言われてしまうのは、**正規・非正規双方にとって、職務分担・役割分担・責任分担が明確になっていない**ということです。(もちろん、正規職員の自覚、意識改革も必要でしょう)

そこで私は、**非正規も含めた「キャリアパス」を構築**することを推奨しています。正規・非正規の職務の違い、求められるものの違いを明確にし、さらに能力によっては非正規から正規雇用にステップアップできることを示しておく、モチベーションアップにつながります。

いま、働く側も「働き方改革」「同一労働同一賃金」の議論に注目しています。事業所には、透明性・公平性を意識し、**誰もが納得感をもって働ける環境整備**が求められていると言えます。

このテーマは終わります

## 無料特別セミナー 残席わずか！

ご案内している「人材育成・キャリアパスセミナー」ですが、大変ご好評をいただいております。残席わずかとなっております。ご希望の方はお早めにお申込みをお願いします！

日時 平成 29 年 6 月 5 日(月) 13:30~16:00

会場 長野市若里市民文化ホール 会議室 3

内容 「加算を取るためだけじゃない！キャリアパスは人材育成の出発点」

### 【編集・発行】

杉山社会保険労務士事務所 代表 杉山逸人

TEL : 026-217-3152 FAX : 026-217-3153

URL : <http://www.sugiyama-sr.net/>

Mail: [mail@sugiyama-sr.net](mailto:mail@sugiyama-sr.net)