



# 社会保険労務士法人柳澤会計Support Letter

## トピックス！ UIターン 移住、起業に最大300万円

### ①移住者本人への支援金

政府は2019年度、東京から地方にUIターンし、就職・起業した人に対する支援金制度を創設します。移住先の都道府県が紹介する中小企業に就職した人には、最大100万（単身者は60万円）を支給して新生活をサポートします。移住後に起業し地域課題の解決に取り組む人には最大300万円を支給します。

<要件>

- 直近5年以上東京圏（東京、埼玉、千葉、神奈川の1都3県）に在住かつ東京23区内に通勤する人で、東京圏以外の道府県に移住する人。
- 東京圏内でも過疎地や離島など34市町村への移住は対象とするが34市町村からの移住は対象外。

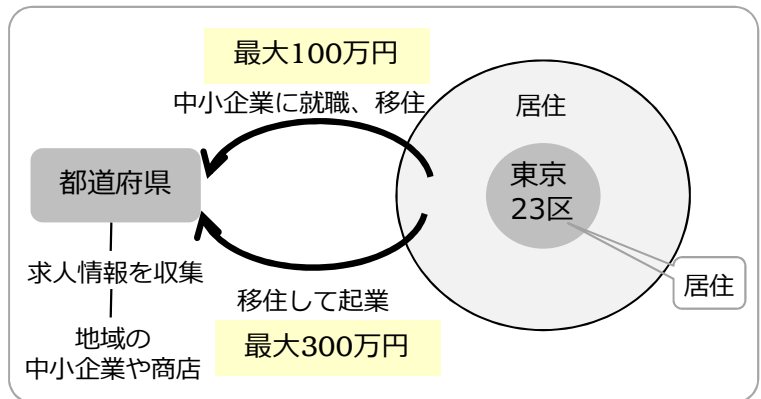
※都道府県は、移住先の中小企業や商店などの求人情報を収集し、ウェブサイトに掲載。掲載された中小企業などに就職した場合、転入後3か月から1年以内に移住先市町村に申請すれば支援金を受け取れる。

※ただし、資本金10億円以上の大企業や本店が東京圏にある企業への就職は対象外。

<支給額>

100万円（単身者は60万円）の範囲内で都道府県が設定。

※移住先で買い物弱者や子育て世帯の支援、地元産品を使った飲食店の開業など地域課題の解決につながる事業を起こした人には、100万円のほかに、ビジネスの立ち上げを後押しするため最大200万円を支給。



### ②企業への補助金 ~UIターン就業補助金~

上記の個人への支援金とは別に、県外プロ人材の県内での雇用を行った企業に対する補助金「UIターン就業補助金」というものがあります。

<概要>

- UIターンとは  
県外で居住または就業していたものが、県内へ転居または転職すること
- 対象者  
概ね5年以上の勤務により事業の計画・運営などの実績を有し、受け入れ先で事業創出力の強化に繋がることが期待できる人材
- 補助金対象経費  
①給与（給料・手当・賞与） ②社会保険料 ③転居費用
- 補助対象期間  
試用就業採用は雇用から3か月、正式採用は雇用から2か月
- 補助率  
対象経費の1/2

「UIターン就業補助金」5つのポイント

- (1) 5年以上の経験を有する能力の高い人の採用であること！
- (2) 事前の申請が必要。認定後に就業されることが必須！
- (3) 補助対象期間が雇用形態で異なる 正式採用→2ヶ月間、試用就業→3ヶ月間
- (4) 給与及び社会保険料等の50%が支給対象！
- (5) 引っ越し代金等も支給対象！（事業主が負担した場合に限る）



プロ人材とは、概ね5年以上の勤務により事業の計画・運営などの実績があり、受入れ先企業の売上強化につながるような人材です。厚労省の一般的な助成金に比べ、支給決定までに時間がかかりません。



## マンスリーピックアップ

### 社員の賞味期限

#### 増える「歳だけ重ね人材」の衝撃

日経ビジネス2018年2月19日で『「社員の賞味期限」増える「歳だけ重ね人材」』が特集された。強烈なインパクトを受ける内容で、まさに今の日本の構造的問題を的確に捉えているため、今回特集することとした。

この記事は、かいつまむと重要なポジションには能力が劣るプロパー社員よりも、有能な外部人材を充てるべきということが書いてある。プロパー社員と外部人材を入れ替えることで業績を回復させている企業が増えているという。ITやAIによる技術革新、グローバル化に伴う環境の変化など、プロパー社員が時代に対応できない理由は様々だが、本質的な理由として以下を挙げている。

- 企業の中で定型的な仕事（マックジョブ）が減った
- 創造性の高い仕事（クリエイティブジョブ）が増えた
- 結果的に社員としての賞味期限を維持するのが難しくなった

「マックジョブ」とは、マクドナルドのような仕事を指す造語で、低賃金で必要な技術レベルが低く将来性のない仕事というネガティブな意味で使われる。

冒頭からかなり手厳しい内容。つまり、難しい仕事や想像力が必要な仕事は、外からの人材で行うということであり、再教育よりも人材を流動化した方が業績が上がるというのだ。既存の社員を有効活用すれば良いのでは？ という疑問は、PRAT 2 で否定されることになる。

#### PART 1 「キーマンほど生え抜きより外様」

パナソニックやデンソーが中途者採用を強化していることや、経営者や役員などの管理職の求人数が2014年2月に比べて約2.9倍増えていることなどが紹介されている。

- パナソニックは、外部人材を重要ポジションに登用
- デンソーは新設事業部門で、外部人材にプロパー文化を受けないようブロック

#### PART 2 「歳だけ重ね人材」量産のメカニズム

「独創性に富んだ社員が育たない」「幹部候補が成果を上げられない」「多くの社員が成長せず、そもそも



後任候補すらいらない」という経営層の言葉で始まる。自信をもって採用し、育成してきたのに、自社の社員の能力を嘆くのは、どういったものか。

しかし、一流大学から採用したはずの生え抜きミドルがなぜ伸び悩んでいるのだろうか。それは、「企業における仕事の本質が根本的に変わったことが原因である。マックジョブが減り、クリエイティブジョブが増えたこと」が「歳だけ重ね人材」量産の原因であると指摘している。

ところで、マック型人材だらけの企業は①学歴を重視した採用 ②終身雇用を前提とした人事制度 ③プロパー重視のキャリアビジョン という特徴がある。これでは確かに同じような人材に偏るのも納得である。

しかしこの後、クリエイティブジョブを遂行できる人材は遺伝で決まるのだから、できないものはできないという話になるのがすごいところである。

具体的にはクリエイティブジョブを遂行する上で**“マックジョブに取り組む上で威力を発揮した知識や管理能力、経験はほぼ無力”**

**“そういったセンスや勘は後天的に身に付けるのは難しい”**

**“クリエイティブな才能はほとんどが潜在的な素質によって決まる”** と結論づけている。

#### PART 3 「出世するのか高給マックを目指すか」

社員の多くを占めるマックジョブ型人材だが、残念ながらクリエイティブ業務を遂行できるようにはならない。幸福をつかむための道は2つある。

- 早々出世し、管理職になる
  - 会社を辞め誇りあるマックジョブを見つけること
- こちらなかなか道筋は険しいと思うのだが。

クリエイティブ人材の弱点を突くことで生き残ることができるという視点が面白い。これがなんと上司への「ゴマすり能力」だというのだ。結論がそこに行きつくのはビックリだ！

#### マックジョブ型人材だからなせる技

長時間の会議にも全力

社内外の噂話や人事情報にアンテナを張る

多くの同僚や取引先と分け隔てなくつきあう

社内外の飲み会は必ず参加

上司へのゴマすりホウレンソウを徹底



平成31年は平成最後の年、4月1日に新元号が公表される予定です。過去を調べますと、これまで240以上の元号が存在しており、天皇即位はもちろんですが、大地震や火災、疫病の流行などがあつたときも改元を行って、改元することで災いを断ち切り新しい世の中を作ることを示す意味合いがあつたそうです。永・元・天・



治・正・長・文・和・安・平などの漢字が多く使われ、2文字で表されるものが多いですが、中には天平感宝・天平勝宝・天平宝子・天平神護・神護景雲といった4文字のものもあります。並んでいる文字をみますと、人々の理想や繁栄、平和への願いを感じ取ることができます。新元号は、どんな願いが込められ、どんな文字になるのでしょうか。これからの時代に相応しい良いものになることを期待しています。（矢澤）