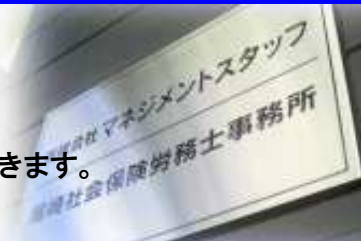




いつも大変お世話になっております。

今回の継栄通信では、下記の事項についてご案内させていただきます。

今後ともよろしくお願い申し上げます。



## 人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）

有期契約労働者等に対する職業訓練を実施する場合、受給の可能性がります。

### 【受給できる事業主様】

次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業所の事業主

- 【1】都道府県労働局長の受給資格認定を受けた職業訓練計画に基づき、有期契約労働者等（※）に対し以下の訓練を実施すること

- ①一般職業訓練（OFF-JT）  
（育児休業中訓練、中長期的キャリア形成訓練を含む）
- ②有期実習型訓練  
（OFF-JTとOJTを組み合わせた職業訓練）
- ③中小企業等担い手育成訓練  
（業界団体を活用したOFF-JTとOJTを組み合わせた職業訓練）

- 【2】訓練時間内の対象労働者に賃金を支払うこと

- 【3】次の全ての書類を整備していること

- ①対象労働者に係る職業訓練等の実施状況を明らかにする書類
- ②職業訓練等に要する経費等の負担状況を明らかにする書類
- ③対象労働者に対する賃金の支払状況を明らかにする書類

- 【4】職業訓練計画実施期間開始日の前日から起算して過去6ヵ月前の日から支給申請書の提出日までの間に、事業主の都合による離職、または一定の割合を超えた特定受給資格者となる離職者がいないこと

- 【5】実施するそれぞれの訓練区分に応じた訓練計画届を作成し、管轄労働局長の認定を受けること

（※）有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者等、いわゆる非正規雇用の労働者（正社員待遇を受けていない無機雇用労働者を含む）

### 【申請・相談窓口】

都道府県労働局



### 【受給内容】

職業訓練の種類に応じて1訓練コース支給対象者1人あたり下表に該当する額の合計が支給されます。

訓練種類	助成対象	支給額
OFF-JT	賃金助成	1時間あたり475円<600円> (760円<960円>) (※1)
	経費助成	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 一般職業訓練（育児休業中訓練を含む）、有期実習型訓練 ※中小企業等担い手育成訓練は対象外 100時間未満：7万円（10万円） 100時間以上200時間未満：15万円（20万円） 200時間以上：20万円（30万円）</li> <li>• 中長期的キャリア形成訓練 または有期実習型訓練終了後に正規雇用労働者等に転換された場合 100時間未満：10万円（15万円） 100時間以上200時間未満：20万円（30万円） 200時間以上：30万円（50万円）</li> </ul> <p>※実費が上記を下回る場合は実費を限度とします。 育児休業中訓練は訓練経費助成のみが支給されます。</p>
OJT	実施助成	1時間あたり665円<840円> (760円<960円>) (※2)

※< >内は生産性の向上が認められる場合の額

※（ ）内は中小企業主に対する助成額

※1 年度1事業所あたり1,000万円を上限。

※1 1訓練コース1人1,200時間分を上限

※2 1訓練コース680時間分を上限

（中小企業担い手育成機関は原則1,020時間）。



今回は有期契約労働者の助成金についてご紹介いたしました。正社員についても多くの助成金がございますので、次回以降ご紹介していきます。

# ≪特集≫オリンピックの混雑対策としても 注目される『テレワーク』

東京オリンピックが来年7月に開催されます。観光客の増加などによる交通機関混雑を緩和するため、政府は会期中のテレワーク活用を推奨しています。その一環として、昨年実施された『テレワーク・デイズ2018』に続き、今年も7月22日から9月6日までの約1ヶ月間を『テレワーク・デイズ2019』として、テレワークの一斉実施を呼びかけます。今回は、近年の働き方改革の推進に伴い、メディアでも多く取り上げられている『テレワーク』について、ご紹介いたします。

## 1. テレワークとは

ご存知の方も多いかと思いますが、『テレワーク』とは、「tele=離れた所」と「work=働く」をあわせた造語であり、一般的に「情報通信技術(ICT=Information and Communication Technology)を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方」のことを指します。

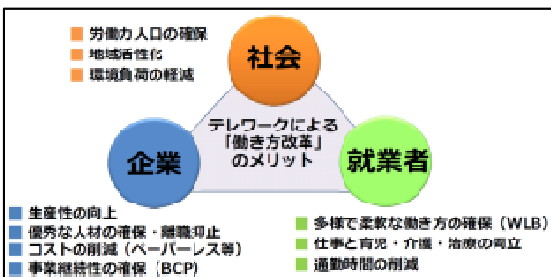
## 2. テレワークの歴史

テレワークは、1970年代のアメリカ西海岸ロサンゼルスが発祥の地とされています。当時、ロサンゼルスではマイカー通勤による大気汚染が問題となっていました。さらに、石油危機によりガソリン代の高騰も相まって、「自宅で業務に従事する」という働き方が広まりました。日本では、1980年代にバブル景気によって都心のオフィススペースの不足や通勤ラッシュの深刻化が問題となったため、サテライトオフィスを設置し、「勤労者の通勤負担軽減と生産性向上」を目的として試験的運用を実施したのが始まりです。

1990年代後半になると、インターネットを中核とした情報通信インフラの発展や、ノートパソコンなど携帯端末も普及してきたこともあって、テレワーク普及の環境が整ってきました。

## 3. テレワーク導入のメリット

テレワークは、社会・企業・就業者の三方向に対し、以下のようなメリットをもたらすと期待されています。総務省「平成30年通信利用動向調査」の結果によると、実際にテレワークを導入した企業において、「非常に効果があった」が21.7%、「ある程度効果があった」が59.9%となり、導入企業のおよそ82%が「効果を得られた」と回答しています。テレワーク



は、様々なメリットをもたらします。導入・運用においては多くの課題がありますが、働き方改革の推進と共に、政府や地域のサポートも着々と拡充されており、中小企業においてもIT企業に限らず様々な業種でテレワークの導入が進んでいます。これから迎える労働力人口不足の問題も踏まえると、業務の効率化や、ワーク・ライフ・バランスに関する取り組みは「避けては通れない道」とも言えるでしょう。

## この時期ならではの★なるほどQ&A

### 『女性のみ短時間可能か ~法を上回る3歳以上』

- Q. 子が3歳まで認めている短時間勤務制度は、女性が多く利用しています。3歳以上に延長しようとするとき、対象を女性に限ることはできるのでしょうか。



### A. 男性除外できない

事業主は、子が3歳に達するまでの所定労働時間の短縮措置を講じる義務がありません（育介法23条1項）。「業務の性質または実施体制に照らして、短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる業務」に従事する者を、労使協定により適用除外とすることはできるものの、男女で利用に制限を設けることはできません。

小学校就学の始期に達するまでは、法に定める制度または措置に準じて措置を講じるよう事業主に努力義務が課されています（法24条1項）。同条3号に、所定労働時間の短縮措置があります。対象者の解釈は、3歳に達するまでの子を養育する労働者の所定労働時間の短縮の場合と同様です。

法に定める制度または措置とまったく同じ必要である必要はないものの、本人の申出に基づくものであること、男女が対象となることなど、考え方は共通すべきものであることとしています。