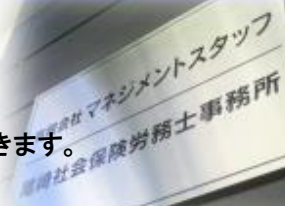


いつも大変お世話になっております。

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した場合に、受給の可能性が
あります。裏面に記載しております就職氷河期世代の方の有期雇用契約
から正社員に転換する際に訓練を実施することで、助成金を受給する
ことが可能ですので、非正規の方の採用、育成につなげてみてはいかがでしょうか。

【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

- 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（「ジョブ・カード」を活用した
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）
- 訓練時間内の対象労働者に賃金を支払うこと
- 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
- 実施するそれぞれの訓練区分に応じた職業訓練計画を作成し、
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、派遣労働者といったいわゆる非正
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）

【取扱い機関】

労働局、公共職業安定所



【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時間当たり475円<600円> (760円<960円>) (※1) |
| | 経費助成 | <ul style="list-style-type: none"> ■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） ■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） ※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。 |
| OJT | 実施助成 | 1時間当たり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時間分を上限とします。
（中長期的キャリア形成訓練は1,600時間）

※2 1訓練コース1人 680時間分を上限とします。
（中小企業担い手育成訓練は1,020時間）

「特集」就職氷河期世代の現況と支援施策

★なるほどQ&A

『随時改定で端数処理は 定期代3カ月分へ変更』

Q. 当社では、定期代の支給方法を1カ月単位から3カ月単位に変更しました。随時改定の対象者が出たため、月当たりの額を出すと円未満の端数が出ます。どのように処理すべきでしょうか。



A. 総支給額割り振る

3カ月または6カ月ごとに支給される通勤手当は「報酬」となり、月額に換算して報酬に含めます。

日本年金機構疑義照会では、以下のように取り扱うとしています。まとめて支給された手当等を月数で除し各月の報酬に算入する場合、原則は、切り捨てます。

ただし、定時決定、随時改定において3カ月間に受けた報酬の総額自体を使用する必要がある場合には、総額が変動してしまうと等級に影響を及ぼす可能性があります。この場合には、端数を「原則支給月に算入」としてしています。3カ月の定期代1万円が支給された例では、すべての月を切り捨てると9999円になってしまうため、支給月を3334円、その他の月を3333円として調整しています。6カ月定期代を支給して、期間が定時決定の基礎となる4月以降の一部を含むときには、切捨てという例も示されています。随時改定があった場合も同様でしょう。

厚生労働省は、令和2年度の就職氷河期支援施策関連の概算要求状況と、既に運用改善等により実行に移している施策を取りまとめて公表しました。今回は、就職氷河期世代の現況と来年度に予定されている政府の施策を見てみましょう。

1. 就職氷河期世代とは

概ね、1993年から2004年に学校卒業期を迎えた世代を指します。雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、希望する就職ができず、現在も不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している者が多いといわれています。その中心層の35歳～44歳において、「正規雇用を希望しながら現在は非正規雇用で働いている方」は約50万人で、同世代の人口全体と比して3.0%を占めています。また、「非労働力人口のうち、家事も通学もしていない方（就業を希望しながら、様々な事情により就職活動をしていない長期無業者を含む）」は約40万人で、同世代の人口全体と比して2.4%を占めています。

2. 就職氷河期世代支援の必要性

これまでのフリーター・ニート等を対象とした再チャレンジ施策や経済環境の変化等により、就職氷河期世代のフリーター等の数は、10年前と比べ約36万人減少しましたが、無業者数は概ね横ばいの状況です。このような“取り残された人々”は、能力開発機会が少なく企業に評価される職務経歴も積めていないため、安定した職業に就けず、収入が低い、将来のセーフティネットが弱いといった課題に直面しています。政府はこれらの課題に対して、安定した就労への道筋を付けるとともに、生活支援の充実、社会保険適用拡大等によるセーフティネットの強化といった施策を検討しています。

3. 来年度に予定される施策

就職氷河期世代への支援は従前から行われてきましたが、来年度予定されている新規の施策や拡充のあった施策について、一部をご紹介します。

| | |
|--------------------------------|-----------------|
| ハローワークに専門窓口を設置(新規) | 特定求職者雇用開発助成金の拡充 |
| 民間事業者のノウハウを活かした不安定就労者の就職支援(新規) | |

4. さいごに

政府は、一億総活躍社会として「若者も高齢者も、女性も男性も、障害や難病のある方々も、一度失敗を経験した人も、みんなが包摂され活躍できる社会」を目指しています。そして、様々な特性を持った方々が、それぞれの強みを出し合う多様性こそが、今後企業が発展していくための重要な要素としています。それは、就職氷河期世代も含めて考えていくべきでしょう。当世代の中途採用枠を拡大する企業も出てきています。人材不足が慢性化している近年、一つの対策として検討してみるのも良いかもしれません。

コンサルティング 検索

お問い合わせは、☎ 042-349-7775 <http://www.management-staff.co.jp>

掲載内容につきまして、ご質問等ございましたら、どうぞお気軽にマネジメントスタッフグループまでお問い合わせください。